

Ⅲ-1-③ 建設分野の技術力の育成、継承問題についての自由意見

(発注者から)

1. 団塊の世代が卒業され、続く世代が疎らな中、若い世代に技術力を継承するのは喫緊の課題だと感じている。
2. 発注者は設計、工事をまず経験させ、計画をその次に経験させたうえで、課長代理、課長と、ポストを上げ、マネジメント力を身につけさせるべきと考えるが、ポストを上げるに連れて必要になってくる能力は、現場経験だけでは身につけられないものもあり、本庁や計画部門、他組織などでの経験も必要と考える。
3. 技術力を向上させるには、現場の経験が欠かせないが、事務処理が多くなってきている。
4. 建設部門のプロジェクトマネージャーを対象として考えた場合、「建設マネジメント力」「知識・スキル保有力」の両方とも重要で、課題の大きさは同じではないかと思えます。ただし、「建設マネジメント力」については、勉強による習得より、経験による習得という面が大きいと感じます。
5. 技術情報は膨大に増えているが、現場で判断を下すときの価値判断の共有化(発注者・施工業者間、組織内上司・部下間)が難しい。同様に、情報量が多いために何がコアとなる技術なのか、未経験の業務に携わるときに中々頭の整理が付かない。
6. マネジメントは暗黙知的要素大でいかに伝承するか腐心してきたが、OJTが最良の方法と思えます。
7. 「建設マネジメント力」は単なる直感力だけではなく、現場においてどれだけいろいろな局面に対処(苦労)したかという経験、そして「知識・スキル保有力」の下地の上に成り立つものと考えます。したがって、「建設マネジメント力」と「知識・スキル保有力」を育成、継承するには、経験(場数)の蓄積、具体的には自分が自律的に考え判断し、自分が中心となって仕事を進める経験が必要ではないかと考えます。
8. マニュアル化、研修の実施等、工夫はしているが、やはり現場経験に裏打ちされた判断力は、個々で身につけていかねばならないと感じている。その意味でベテランと若手がペアで仕事に当たれる機会をより多く作ることが重要であると感じる。
9. 2点あり、一つ目は、技術的に困難な現場が減少しており、技術力を育み機会が減少していること。もうひとつは、多くの経験豊富なベテランが退職しているが、その後釜が育っていないこと。
10. 技術者の育成、技術力の継承について、熱意を持って長い目で見て取り組んでいくことが重要。
11. 近年、定数削減が進められてきた中で、複雑・多様化する住民対応等に時間を割かれ、育成する側もされる側も余裕がなくなっていること、育成のキーマンとなる実務に長けた中間層が極めて少なくなり若手とベテランの二極化が進んだことから、若手が内業に時間を割かれ現場に出向く時間も減り経験を積む機会が減ってきていることが最大の問題であると考えている。また、一昔前には施工方法ひとつにしても時間を忘れて職員間で議論し、そこから学ぶ(視野を広げる)ことも多くあったが、近年の若手を見ると、コミュニケーション能力の欠如なのか、他人の仕事(面倒なこと)には首を突っ込みたくないといった消極性もあり、そうした議論を見かけることが極めて少なくなった。他にも、苦情や問題が生じた際に、現場を確認して苦情者と対話することをせず、

マニュアルや文献などで調べて解決しようとする職員も少なくない。このため、若手にはなるべく多くの現場や機会を体験できるようにしたいと考えている。

12. 建設分野の技術力の育成、継承について、なんら評価していないことが問題である。
13. 発注者の場合、常に建設・修繕等の工事を担当している訳ではないので、担当者間で技術力の差が大きい。
14. 業務に対して常に課題を与える。それに対して、問題の本質は何か?解決するためのアプローチは何か?技術検討項目は何か?調整箇所はどこか?いつまでに解決すべきか?等を常に考えさせる。
15. 技術力の育成、継承への対策として、定年後のOB社員の活用を行っているが、効果的に運用されているのか見えない。
16. 若年層と向き合うと、知識・スキルの向上に関しては積極的に牽引せずとも自発的に取り組む姿勢がある程度見て取れる一方で「建設マネジメント力」は定量的な評価が困難なこともあり、具体的に何をすればよいのかわかりにくい状況。
17. 建設分野に限らず、技能の育成、継承には計画、実施、評価、改善（PDCA）を確実に遂行することが重要。
18. 状況が複雑化・高度化するなか目先の仕事に追われて企業が若手をじっくりと育てていない。入社した後に腑に落ちるような工学知識を身につける機会（時間）を十分にかけておらず、マネジメントをする前の基礎となる知見が足りないと感じる。
19. 組織における様々な取組（研修・OJT等）を継続的・持続できる体制と意識が重要であると考ええる。
20. 建設分野の技術力は相当な時間現場業務（積算、現場管理等）に携わらないと身につかないが、そうした機会が減少している。
21. 結局人が人を地道に育てるしかないと考えます。
22. 自ら現場を体験することが重要で、失敗することで、より技術力が身に付く。
23. 施工マニュアル等の完成度が高く、それに従うことで技術者自身でリスクを想定し、思考する機会が少ないと感じる。
24. 担当分野が細分化し、大局的に技術を教える場面が少ない。
25. 建設分野において指針やマニュアルが馴染むとは思えず、むしろ存在が悪影響の可能性もある。また技能（やり方）は教えられても技術（適応力）は教えられない。技術の伝承は師匠と弟子の間で盗むしかないと考えている。
26. 技術者自体が不足し、先輩から後輩への通常のOJTによる技術伝承機会が不足。
27. 「技術力の育成、継承」とあるが、「技術者の育成、技術力の継承」と思います。
28. パソコンやインターネットで知識を得る前に、現場に立ち肌で感じるものが、技術力の習得、育成に何よりも重要である。そのことを忘れないように、若手に伝えたい。
29. 経験者の退職、建設現場の減少、若手職員の減少。
30. 人員不足、技術を継承する現場の減少。
31. 建設分野の技術力のうち、より重要と考える「建設マネジメント力」の育成については、教科書や資料を使った座学学習では決して身につくものではないと考える。経験と実績が人を育てると思うが。
32. ここで求められている建設マネジメント力は、経験に基づかなければ身につかない力だと思う。この力をどうやって身につけるかではなく、日常の仕事の中で、如何に、この

ような力を発揮する場面を増やす、通常業務の中に盛り込むかが重要ではないかと思う。育成、継承は、このような業務をこなすために必要になれば、おのずと機会が求められ、解決していくものではないか考える。

33. 技術力の育成、継承は人の育成、継承であり、建設分野における魅力を本気で追求する必要があると感じている。
34. 体裁的な魅力ではなく、実態的な魅力があれば人は必ず集まり、興味を持ち、自然と技術は継承される。
35. 人、物、金の充実はもとより、複雑すぎるルールの撤廃などハードルは高いが、根本的に変える必要があると思う。
36. 建設分野に限らず、この国の体質や社会全体が変わる必要がある。複雑な積算体系や制度に縛られ、身動きがとれず、魅力を失い、自分で自分の首を絞めているようではない。入り口の最も重要な部分を避けて議論していても何も変わらないと思う。
37. 技術継承は、直接伝えていくことが第一であるが、人間関係の希薄化が進み、また、継承される技術が多様となった昨今では限界があるため、継承すべき技術や守るべき行動基準を峻別することや、電子媒体等により技術の共有化を図ることが大切であると考ええる。
38. 高度成長期を経験した我々より上の年代の方々と話をして感じたことは、安定成長、低成長時代しか経験していない我々には決して真似ができない豊富な実務経験を有しており、その経験から先輩方が得たマネジメント力に対し、我々はただただ感心するばかりであった。50代半ばの我々ですらそう感じており、いわんや20代、30代の若者をや、ではないか。知識やスキルは個人の努力である程度の取得は可能となるが、マネジメント力は、自らが経験し、自らがジャッジする立場にならないと身につかないものではないか。自分は、マネジメント力を継承していくためには、継承していくべき者に対し、どんどん業務を任せ、ジャッジさせるOJTをさせるべきだ、と考える。
39. 管理責任者と担当職員とのコミュニケーションが不足し、若い職員が達成感を得られる環境が非常に乏しい。
40. 業務において発生するであろう障害に対して対応する能力については、実践の場の体験が重要であり多くの場面を数多く経験できる機会を与えると同時にその対応について振り返りどう対応すべきだったか考える場が必要。
41. 技術の継承は大きな課題である。OBの方に話をしても、事実から少しいようにねじ曲げられている時もあるため。単純に昔話をきいても駄目である。また、人も減っているので、OJT的なことも難しく、あとは実践研修しかないかもしれない。
42. 現場経験を踏んでいく中で培われる知識・スキルの修得が不足しているように感じる（現場で役立つ技術の修得が不足）。
43. 「建設マネジメント力」と「知識・スキル保有力」は対置比較するのではなく、「知識・スキル保有力」を基本として有する者に「建設マネジメント力」が付いてくるのではないかと考えられる。
44. 育成の対象者に、まずは取り組み姿勢を考えさせることが第一歩と考えます。いくら育成環境を整備しても育成される側の気構えが追いつかなければ効果は薄いと思います。なぜなら以前、自治体に出向した際、事務系の配下に置かれた意識を持つ職員が多かったことから、講習会を活用し、技術屋としての心の持ち方やモチベーションの維持につ

- いて、私見を述べる機会を頂き、聴講者から参考になったという感想を貰った経験があるためです。
45. 建設マネジメント力は、ある程度の知識・スキル保有力を前提として発揮される能力ではないかと思われま。
 46. 人員削減により広範囲の業務を担当するため、得意分野の技術力の育成が困難。
 47. 職員の削減、業務の細分化等により一度も経験したことの無い職員が業務に対峙する必要がある、一義的には「知識・スキル保有力」の問題であるが、それでも、組織としてそれを乗り越えて目標を達成させる「建設マネジメント力」が必要。
 48. 個人的には、仕事をおもしろいと思って取り組む姿勢が重要。土木に魅力を感じる学生が減っている中で、給料や生活の待遇改善はもちろん必要だが、汗を流して働くことの重要さを教える情操教育が必要。
 49. 理想は、技術者全員を理想の技術者に育て上げると言うことですが、組織と個人に耐力と能力の差があるため、段階を設けて、選抜しながら上位の技術者を育成するしかないのかなと思います。
 50. 社会全体を支える建設業に対して冷ややかな国民の目線、それを煽るマスコミ、建設技能者に対する低い社会的評価などが、建設従事者の低処遇、入職者の減少等につながっており、ひいては貴重な技術の継承にも影を投げかけている。国の成り立ちや文化の違いに起因するのかわからないが、ここを突破しない限り、将来が見通しづらいと思う。また、IT化を進めても経験的な技術管理力は今後とも重要となると思う。
 51. 両方大事であるが、建設マネジメント力は、「知識・スキル」があって成り立つもの。
 52. 成長する過程で、重要な分野（課題となる領域）は変わっていくと思う。
 53. 人員不足で満足な教育ができない。現場経験の不足により現場で適切な指示ができていない。
 54. 技術力の育成を外部勢力のみに頼っている現状に危機感を感じている。
 55. 発注者の立場のみから記述すると「建設マネジメント力」を養うには一定程度の「知識・スキル保有力」が必要。「知識・スキル保有力」を身につけるには積算、現場経験が肝要。現在の業務形態(人員体制)で技術力の育成、継承が出来るとは思わない。逆に言えば、必要な人員(特に若年層)を十二分に確保し積算、現場経験を積みれば自ずと建設マネジメント力は身につくと思料。
 56. 現場に行かない人が多いと感じる。現場を見ていないと様々な事態に対応出来ないと考えます。
 57. 合理的で効果的な業務を遂行するには、その仕事にかかわる人々をやる気にさせることや、信頼を得ること等が必要と考えます。すなわち、仕事のことのみならず、人の感情や対象者の興味・嗜好なども適切に把握をした上で、技術の継承・育成を行うことが肝要と考えます。もう少し漠然とした表現をするならば、関わる仲間の人生や生き方に興味を持ち、その生き方をサポートするために技術を継承・育成することなのかもしれません。以前より、「愛なき技術に王道なし」と考えておりました。
 58. 日々時間に追われベテランに技術継承、育成に関わる時間が取れないケースがある。工事に関する書類作成等、実務全般を見直し、効率化を検証する必要がある。現状を効率化する動きが加速しないと現場の状況は変えられないと考える。それは、発注者自らが認識することが重要だと日々思っている。

59. 団塊世代の大量退職を前にした時点では、「ベテラン職員の知識の継承」の必要性が課題として問われていたが、通常業務の中のひと工夫で若手職員への継承は概ね図られている感じもする。今後、発注者側の職員としてより高めていかなければならないのは、まさに「建設マネジメント力」であると感じている。新たな技術や民間の工夫を柔軟に採用したり、危機管理能力、今後投資余力が少なくなっていくことが想定される中での事業の必要性・効果の発信力などの強化を図っていく必要性を感じている。
60. 製造業の中でも特に建設分野は、高齢化が進んでおり、発注者、コンサルタント、施工者ともに若手技術者の減少が喫緊の課題となっている。そのような中で、技術力の育成、継承を行っていくためには、まずは、産官学が連携して建設業のイメージアップを図り、若手の入職者促進や離職防止、女性・高齢者活用に取り組むことが必要である。その上で、各企業においては、経験豊富な高齢者がかろうじて残っているうちに、暗黙知を形式知に変えて、若手への技術継承を進めていく必要があると考える。
61. 担当分野が細分化していることから、全体を見渡せる技術力の育成、継承が必要と考えている。

(建設コンサルタントから)

62. 担い手の不足。技術の継承のためには、そのような経験できる場・機会を如何に造るかが重要。
63. 「建設マネジメント力」、「知識・スキル・保有力」の双方とも重要な資質と考える。ただし、「知識・スキル・保有力」を養うためにも実践の意識は欠かせないと考えている。
64. 新たな領域を考えるべき時代において、古い技術の継承などは迷惑になるだけで、新たな思考の妨げ。
65. 基礎的な知識の習得、応用、現場への適用については、個人の能力によるものが大きいのではないかと。全ての人間がマネジメント能力が高くなるわけでもなく、技能者的にスキルアップしていく場合もある。
66. 自分の下の世代には経験・仕事のやり方を継承できるが、さらに下の世代の育成は、体制不足や直接指導していない等から、難しいと感じている。
67. 技術力の育成、継承の大きな阻害要因は、実戦経験の中で鍛えられる現場力を養う機会がなくなっていること。建設⇒維持管理の流れの中で、技術力・技術者を育むべきフィールドが無くなってきていることが一番大きな問題。
68. 業務内容の変化と、若手育成（担い手不足）の課題、社会から求められる職場環境の変化、と3つの側面からの課題を感じる。①業務内容の変化については、新規開発プロジェクトから既設設備の維持管理・再開発へ、と仕事の内容も複雑化、範囲も多様化し、求められるスピードも速くなり、なによりも若手が仕事に対してモチベーションを維持しにくくなっているのではと感じている。②若手育成についても担い手不足や、彼らの価値観の変化（すぐに結果や効果を求める）に伴い、従来のじっくり育てる方法が当てはまらなくなっていると感じる。③女性技術者の出産・育児への対応等に代表される、様々な価値観を受け入れられる職場環境が求められており、効率的で効果的な時間の使い方が重要視されるなか、いかに技術の深掘りをする余裕（時間的にも精神的にも）を確保するかが困難になってきている。
69. 技術力の育成、継承は、言う等の伝える（単に教える）だけでは身に付きにくく、業務

で実践、繰り返し継続することが重要である。一緒に業務を行い経験を積む（失敗を伴うとなお良い）ことが必要と考える。

70. 「知識・スキル」、「建設マネジメント（非常時対応力）」双方大切ですが、日常・非日常にあふれる情報の中での選択力あるいは、非日常の限られた状況の中で最も確からしい回答を直感的につかむための読解力、さらには常に合意形成を生むための説得力（人間性）を自ら養い、若手に感じてもらう姿勢が必要なのではないかと思います。
71. 業務全体においてマニュアル化を推進されています。確かに作業性の向上になると思うが、応用力が伴ってきていない。経験等を踏まえた継承・育成が必要でないかと思う。
72. 技術者の絶対数が減少しており、技術の継承は困難な状況にあるため、より合理的で効果的な指針などが必要と感じる。
73. 後継者だけでなく技術者自体の絶対数が減少している。それに比例して、実務に追われることが多く、建設現場に出向いての状況確認や後継者の指導を充実させる機会に乏しい現状がある。
74. 複数の技術を俯瞰的に把握し、適切な判断を下せる技術者が少ないと感じる。発注者の事業マネジメント力が低下している現状においては、コンサルタントが補佐あるいは代行をする必要があるが、そのような力がコンサルタントにもない。
75. 就業環境の問題もあり、オンジョブで勉強するという時間が取れない場合が多い。効率に走り、長い目では非効率というようになっている面があると思う。
76. 知識・スキルは設計においては基礎であり、これからの分野展開ではマネジメント力が必要。
77. 技術力の育成には書物等による学習ではなく、業務（現場）での経験が重要であると考えられるが、種々の経験を積むには時間とそれを許容する組織および仕事のあり方を構築する必要がある。
78. 高い技術力を持つ技術者は、例えば医師や弁護士などのような社会的に魅力ある立場であるのが望ましい。
79. 新入社員（若手）時代における個人の意識を高めることが必要（最初に高い意識を持つ人材に育成する）。
80. 知識・スキル等は継続的な学習等により取得可能であるが、マネジメント力は経験による部分が大きく、OJTで継承していくしかないため、より早い段階からそのような立場で業務を遂行していくことが必要とされている。
81. 若手技術者の育成は重要な問題であると認識している。時間を取って組織立った勉強会や事例研究などを行いたい、時間的に難しいのが現状であり、OJTでの教育をせざるを得ない。
82. 自分の経験にもとづき、技術力の継承を行うことになると思うが、後輩のキャラクターや起こりうる事象を考慮すると、必ずしも自分の経験を活かしたアドバイスにならないケースがある。その状況に応じた教育の仕方を考える必要がある。
83. 基準などで記載が無いところなどの判断については経験が必要になることが多く、技術の継承は建設分野の重要課題と認識しています。そのため案件ごとにベテランと若手の組み合わせでOJTによる技術の継承を図っています。
84. マネジメント力については失敗も含めた過去の経験により培われていくものと考えられ、また個人の性格にも左右されるため、育成や継承するのはかなり難しいと課題と考

えられます。

85. 育成・継承以前に、後継者の定着が必須であり、そのための具体的な対策が必要と考えます。
86. 現在は業務遂行の効率化をもとめ、特定分野に集中させることが多くなった。幅広い技術を身につけさせるためには育成プログラムを充実させる必要がある。
87. コスト意識、安全意識、技術者倫理、顧客意識の徹底（または向上）。
88. 技術力の育成について・インプットする教育の段階があっても、実施するアウトプットを実践しないと身に付かないと考えます。また、技術的な課題についての応用力として、いろんなパターンをシュミレーションし、最適な手法を創造・提案出来るような思考も大事と感じています。さらに、ブレイクスルー（創意工夫、発明）による改善手段の教育など。
89. 習得する順番は技術、次にマネジメント。あるいは技術と同時にマネジメントである。マネジメントだけはありえない。
90. 自身の周辺では、30代の技術者は非常に少なく、技術者の年齢構成がいびつな状態である。これは日本社会全体の年齢構成を反映しているのであろうが、技術力の育成、継承を行う上で一番の課題である。新卒技術者を増やせば解決できる課題ではないため、育成・継承の方法を。
91. 知識・スキルに専門性があるように、「建設マネジメント力」についても個人の資質があるので、5つの要素すべてを高レベルで保有する技術者を育成することは現実的ではないと考える。
92. 現場を重視した対応が必要と考えられる。
93. マネジメント力以前に技術者としてのスキル（実績）が無ければそもそも誰もついて来ないのでは？と感じるため。
94. 知識・スキルについては、自己研鑽やOJTなどで、習得することが可能であるが、対処方法などのマネジメント力は、個人の資質により体験や教育より取得する量が異なり、継承という意味では非常に困難である。変にマニュアル化を進めると、そもそものマネジメント力育成に反することになる。個人の資質を見極め、意識したOJT、教育訓練を実施するべきであるが、人的資源不足もあり、組織的な動きはしづらく、個人任せになる傾向が強い。
95. 建設コンサルタントは立場上、発注者より弱者であるため、建設マネジメント力を積極的に活用できない状況があるため、育成上の大きな課題(障害)と考える。
96. マネジメントに必要なのは、調整力であると考え。他者が持つ専門性を活かし協調させられるかが問われている。自分の知識・スキルが絶対という認識こそ危ういと自覚している。

（施工者から）

97. 品質不具合、事故災害はマネジメントを語る前に個別技術の未熟さとコミュニケーション不足が原因と思うから。
98. 若いうちから責任と権限を与える。
99. 実際の工事現場で発生する問題は、技術的な問題に限らず、近隣住民への対応能力や工期・安全・原価・環境対応などあらゆるものへの対応が求められると考えます。

100. 育成・継承は机上ではなく現場で実践するものであるが、実践できる立場に被育成者を配置する難しさがある。
101. 近年工事が大規模、長期化し、全工期一貫したマネジメントの機会が少なくなっている。そのため若手技術者の経験や成長を阻害する要因が多々あると考えている。資格取得は必須である。
102. 現在、徒弟制度的に上職者の姿をみて仕事を覚えるような人材はほぼ居ない。継承したいと思うのであれば、上職者側から発信して教え込むしかないと思います。
103. 技術力を身に着けるには「仮説立案⇒実行⇒検証を繰り返すこと」。他者から与えられるのを待つのではなく、自らが習得する高い意識を持つことが重要。
104. やらなければならないことは承知しているが、限られた時間の中で、育成継承にすることが自分のなかで最優先順位となっていない。また、それを引き継ぐ部下の能力、性格にもよるところが大きい。
105. QCDSEについて現場（現物）をより改善していく必要があるが、QCDSEの様々な書類が多く現場を見る時間が少なくなっている。本末転倒状態である。
106. 若手を現場所長に任命し、責任感を持たせて現場を運営させ、ベテラン社員（シニア社員など）でサポートする。
107. 若手技術者を積極的に登用できるようなシステム（監理技術者要件等）構築を行うとともに、労働環境の改善が喫緊の課題である。
108. 教えることよりも考えるチャンスを与えることかなと思います。
109. 社員の年齢体系が歪（30～45才が少ない）であり、現場での組織も年齢的に偏っており、年齢に応じたステップアップが困難な状況にある。計画的、継続的に社員を受け入れ、教育していくことが重要である。
110. 好奇心旺盛な人材、社交性豊かな人材、精神的・肉体的苦痛に対して打たれ強い人材の確保。
111. まず、業界に入る人間を増やすことから始まると思う。少ない若い社員の中には、将来会社を背負っていける人間がいる。
112. 若い内に現場の責任者で実践を積みせられれば良いが、なかなか難しい。トラブル等の対処が必要な場合、上司がいきなり指示を与えるので無く、必ず担当者に考えさせ意見を述べさせ、それに肉付けして対応する。
113. 今、建設業の人員不足や経済性優先などでリーダーへの負担が大きく、技術力の育成や継承あるいはそのプロセスを実践する余裕がない。そのため、若年技術者時代に小さな失敗・成功、多工種、新技術・新工法へのチャレンジなど経験を積む機会がかなり減っている。業務内容が変わらないので、経験時期が遅いだけ、全体ではマネジメント力は低下傾向だが、下がり続けることはないと思う。
114. 若手技術者の減少により機会を失っている。また世代の差による意識の差異を感じる。
115. 世代によって技術の取得意識や継承方法が違うため、これまでと同一手法では、技術力の育成や継承はうまくいかないと思われます。
116. 魅力のアピール不足による建設業離れ、建設需要の強弱による年齢バランス崩壊等で、技術者不足が生じていること、単独工事の増加やトラブル防止を強く意識した冒険機会の減少等により、育成・継承環境に乏しく、充実できていない。
117. 現場では「段取り」だけでなく、現場条件をもとにどのように考えるかを養うことが

大切だと思う。

118. 昨今、工事単位の大型化に伴い現場数が少なくなっているため、現場所長の経験が積みなくなっている。したがって、現場マネジメントが体験できず、その能力を実践的に鍛えることも困難。
119. 大きな現場に配属されれば、ある一つの工種のみを担当になり、全体を見渡せないし、小さな現場ではいい指導員にあたらないとほっとかれた状態になる。できれば、中小規模の現場で、いい指導員のもとで、全ての管理をする経験を与えるのが必要と考える。
120. 建設業自身が「4週6休」の実践、育児休暇制度の充実、残業時間の大幅削減などを実践しなければ、将来を担う優秀な若手の就業が先細りする。そうした施策を早急に講じた上で、AIによる熟練技術者や熟練作業員のノウハウを蓄積・継承していく仕組みを皆で構築すべきだと思います。
121. 本人の意欲と現場での実践（経験）に尽きると思う。
122. やはり現場経験が重要。特に大現場・難易度の高い現場は育成と継承に最適だと思います。次にできるだけ早く責任ある立場に就かせるようにする。
123. 技術力習得は、現場を経験させることが一番。したがって、伝承できる社員を1才単位で計画的に配置することが重要。
124. 技術力の伝承、若手の育成は、マニュアル頼りでは無く、OJT主義、現場主義に立ち返るべき。
125. 近年、知識・スキルを直接現場で吸収するのではなく、イントラ・本等の媒体を通じて得ている傾向がある。目だけの吸収となっている。イントラは素晴らしいツールではあるが、五感で得た体験には勝てない。
126. 「建設マネジメント力」は、経験することが一番の伝承だと考えます。できるだけ若いうちから、マネジメントに触れる機会をもうけてあげるべきと考えます。
127. 建設分野への入職者が、減少しているなかで、技術力の育成、継承が難しくなっている。建設分野への魅力を高く抱いていない新規入職者に対しての教育は難しく、残留させたいが為に、教育が進まず技術力の継承ができていない。まずは、建設分野の魅力を若い世代に抱いてもらえるような環境整備も重要な課題だと捕らえ、改革していくことも重要ではないか。
128. 簡単に解決の出来る問題ではないと思いますが、とても重要だと考えます。
129. 個人は年度末に1年間の反省を行い次年度の目標を決定する。会社は反省会を行い社内の技術を社員に公開する。
130. あくまでも基礎となる「知識・スキル保有力」を備えていることが前提で、それを最大限に生かして様々な事態への対応や提案が生まれてくると思う。
131. 現場代理人や監理技術者の経験的能力は年齢と共に向上するが、理論的解決方法の向上はなかなかできない。
132. OJTとOFFJTとの好循環が必要。
133. 自己研鑽が不足していると感じており、知識不足が発現力の低下につながっていると考えている。
134. 意欲を持った技術者が、施工を行う中で当該力を身につける現場の確保（単独又はスポンサー現場）及び会社として育成・継承に対する支援が課題と考える。
135. 建設マネジメント力において要求される能力を、教育するのは難しく思いました。責

任感や安全意識、プロジェクト遂行力は、各個に備わったものかと思えます。

136. 育てた若い職員が転職することも多く、また、その場限りの派遣職員などが下に付く場合も多く、技術の継承は難しくなっている。