

技術公務員の評価育成に関する研究小委員会

1. 研究小委員会のメンバー構成
2. サマーセミナー
平成24年7月13日(金)～14日(土)
3. 民間土木技術者の評価実態調査
対象: 愛知県内ゼネコン、コンサルタント



4. 技術公務員の評価実態調査
対象: 都道府県・政令市建設系部局
5. 「土木分野における若手人材育成に関する検討委員会報告書」
土木学会中部支部 平成24年3月 委員長 中村光教授(名古屋大学)
6. 建設マネジメントの体系化

1. 研究小委員会のメンバー構成

• 17人の自治体技術公務員が主体

(全国自治体ネットが売りの研究小委員会)

内7人は東京事務所勤務(高知県、鹿児島県、岡山県、京都府、愛知県、名古屋市、静岡市)

その他県・市の東京事務所職員と連携

- 大学6人(内学生2人)
- 企業2人

2. サマーセミナー

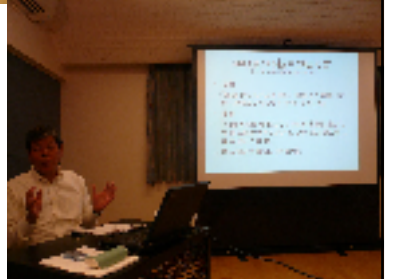
- 平成24年7月13日(金)、14日(土)
- 中軽井沢(東京から参加しやすい)
- 県・政令市東京事務所職員8名
- 愛知県、名古屋市の技術公務員6人
- 「マネジメント体系と分野別課題」 東京大学大学院教授 堀田昌英
- 「市町村の技術公務員を考える」 愛知県建設企画課 河野修平委員
- 「くらし・インフラ・技術」 芝浦工業大学MOT教授 谷口博昭
- 「育成評価研究小委員会の報告」 名古屋市東山動植物園 鈴木昌哉委員
- 「若手土木技術者の思いと育成」 名古屋大学大学院教授 中村光



堀田教授
社会科学2つの原理・原則論を押さえよ！・・・と熱弁

1. オントロジー(存在論)
2. エピステモロジー(認識論)

谷口教授
技術を伝える5つのポイント
体験させよ
はじめに全体を見よ
やらせた結果を確認せよ
一度に全部伝える必要はない
個は違うことを認めよ



中村教授
インフラ維持管理に向けた人材育成
それは臨床型教育
お医者さんと同じ世界だ！

3. 民間土木技術者の評価実態調査

- 平成23年10月 愛知県内建設会社315社(回答95社)
建設コンサルタント55社(回答39社)
- 1. 技術者の評価は経営にとって重要で、評価を行っている
- 2. 建設コンサルタントは評価項目を決めて評価制度を用意しているが、中小ゼネコンではそこまで対応できていない(25%が対応)
- 3. 建設会社では工程、品質、安全の各管理の技術力が求められ、建設コンサルの若手では分析解析力や企画・改善意識、説明力、積極性が求められている。
- 4. 大規模ゼネコンでは36%の企業、中小規模ゼネコンではその約2倍の73%の企業でキャリアプランを考える機会を設けていない。
- 5. 大規模ゼネコンでは30%、建設コンサルでは26%の企業がキャリアパスを作成し社員に提示。中小規模ゼネコンでは、60%の企業でキャリアパスを作っていない。

4. 技術公務員の評価実態調査

平成23年11月 47都道府県、19政令市 建設系部局

1. すべての自治体が能力と実績の観点から評価指標を定めて評価を実施
2. 技術公務員の技術力を評価項目として評価している・・・がしかし
3. 技術力の中身まではどの自治体も評価していない
4. キャリアプラン、キャリアパスにはどの自治体も取り組んでいない

技術公務員の評価・育成に関する問題が明らかになる
 ……つまり、どの自治体も

1. 技術力を評価し育成する組織的な取り組みができていない
2. 必要な技術力とは何かが決められていない

だから技術公務員が技術の世界で成長できていない

当研究小委員会のミッション(技術公務員をもっと鍛える)が再確認できた

5. 若手人材育成検討委員会報告

土木学会中部支部 平成24年3月報告書

委員長 中村光教授(名古屋大学)

本格的な意向調査を実施(過去にこれまでの規模で意向調査を行った事例はない)

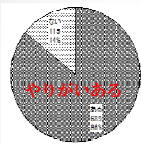
対象: 中部支部エリア内の行政、インフラ会社、建設会社、コンサルタント、
 就職後10年以内の若手技術者800人が回答

この調査結果のフォローアップは評価育成研究小委員会が担当

若手土木技術者の思い

現在の仕事に対する意識調査

86%の人が仕事にやりがいを持っている



78%の人が魅力を感じている

図-3.8.6 魅力の有無

若手土木技術者の思い

今の仕事に満足な人は63%

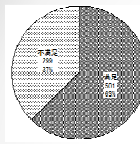
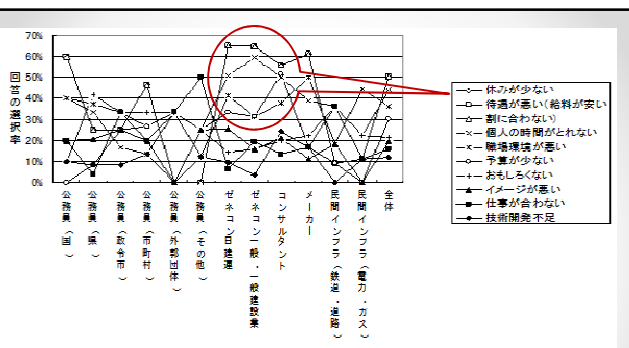
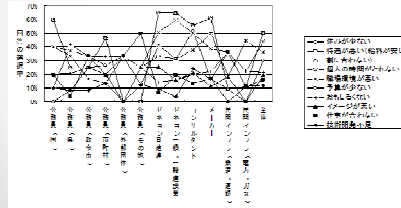


図-3.8.11 今の仕事の満足度



ゼネコンの若手技術者の不満理由は
 待遇が悪い、割に合わないがトップ

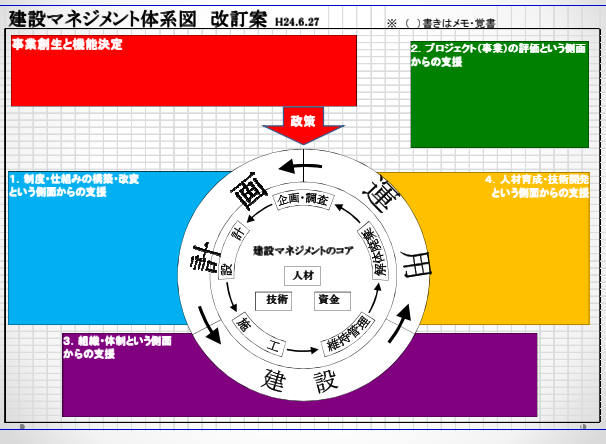
中村光委員長らの主張

「若者の不満は結局、制度的な枠組みへと行き着くことも予想され、社会の不安定化にも繋がる。

仕事の環境を改善するためには、時間、仕事量、給料といった業務待遇改善が必要であると若手技術者は訴えているという点を真摯に受け止め、公共関連の制度面からの改善の必要性も浮かび上がったと考えられる。」

結局悪いのは誰なのか
 結局悪いのは何なのか

6. 建設マネジメントの体系化



ご清聴ありがとうございました

技術公務員の評価育成に関する研究小委員会

研究小委員長 野口好夫

