

## 「建設マネジメント力」に関する実態調査の趣旨について

### 1 個人の「建設マネジメント力」を中心課題に

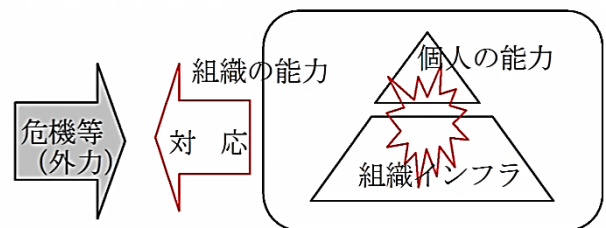
建設分野では業務の複雑化、多様化とともに、業務実施体制の専門化、細分化、外注化、マニュアル化、技術者の現場離れ等が進み、さらに後継者不足に直面している。このような中、建設技術力の育成、継承が大きな課題となっており、発注者、建設コンサルタント、施工者等のプレイヤーがそれぞれ身につけるべき建設技術力と建設生産システムのあり方について研究に取り組んでいる。研究を進める中、次のような認識に至った。

#### ① 「建設マネジメント力」が大きな課題に

建設分野の各種の専門知識や業務処理スキルの保有（「知識・スキル保有力」という。）については、書物による学習や研修等の機会を通じそれなりに能力を養う機会があるものの、建設活動の実践の場で様々生じる事態に適切に対処していく能力（「建設マネジメント力」という。）については、実戦経験を積む機会に乏しく、また先輩達の経験を受け継ぐ機会に恵まれない今日の状況において、最も大きな課題となっていると考える。

#### ② 技術者個人の「建設マネジメント力」にターゲット

建設活動は基本的には組織的な判断、対応の下に進められる。しかし、対応ルールがマニュアルで定まっていたとしても現実には想定外の事態が生じ応用動作が求められることが多く、その場合、組織のリーダーや前線で事態に向き合う担当者の判断、対応に委ねられることが多い。このため、これらリーダー等（発注機関の所長等、調査・設計の監理技術者、施工の現場代理人等）の建設マネジメント力を磨くことが重要な課題となっていると考える。



### 2 「建設マネジメント力」の保有実態を把握する実態調査

このような認識に立ち技術者個人の「建設マネジメント力」を研究対象とし、以下の考えに従い、その保有状況を分析するシステム（実態調査票）を提案した。

#### ① コンピテンシー・モデル

基本的な枠組みは、ある分野で高い業績をあげる人に共通の行動特性を抽出し体系化するコンピテンシー・モデルとした。建設生産システムの各プレイヤーが「建設マネジメント力」を高く保有しておれば出現するだろうという行動特性に置き換えるものである。ただし、この行動特性の抽出はアンケート調査やヒヤリングにより抽出するのではなく、小委員会メンバーそれぞれの経験を踏まえ考案するものとした。

#### ② 様々なプレイヤーに共通の指標

「建設マネジメント力」はプレイヤーが異なっても共通した能力要素に分解し指標化することができると考えた。具体的には、「目的意識力」、「主体的判断力」、「タイムリーな決断力」、「組織牽引力（リーダーシップ）」及び「対外コミュニケーション力」の能力要素とした。

#### ③ 能力保有レベルを段階的に評価

能力要素の保有レベルを段階的に評価するものとし、それぞれの能力要素に対応しプレイヤー毎の能力発現場面を具体事例として示し（行動特性に相当するもの）、調査対象者が自らの実態と比較し、能力要素の保有レベルを段階評価する仕組みとした。

### 3 調査結果を基に改善を進めるシステム

提案する実態調査票はあくまでも出発点であり、これを用いた調査を進める中で、指標化、能力発現場面の設定等について、高い「建設マネジメント力」を保有する人に共通の行動特性が抽出され、それぞれ独立した指標として表現されるよう実態調査票を改善するものとする。