

コンサルタント技術者の育成について思うこと



松井 弘
論説委員
パシフィックコンサルタンツ株式会社
常務取締役 事業管理統括部長

1. はじめに

景気の回復基調が実感できるようになったが、我々土木で働くものは少子化の中での人材難に直面している。また、入社しても数年で退職する若者も多い。このような中で、技術者の人材育成について考えてみたい。

2. 土木への認識の変化と今、求められていること

かつて、土木は3K（きつい、汚い、危険）、税金の無駄遣いとバッシングされ、少子化とも重なり、土木は若者に人気がなくなっていった。東日本大震災や豪雨災害の多発と復旧・復興、高速道路の未整備区間の開通による利便性のアップなどにより、土木の重要性、必要性は国民に再認識されているように感じる。しかし今また、マンション基礎のデータ偽装問題により建設業界全体の信頼が揺らぎ始めている。今、我々に求められることは技術者としてのプロ意識であり、公共事業を担う上での透明性、効率性の常なる向上ではないだろうか。

3. 若者気質の変化

いつの時代も年配者が言うことかもしれないが、今の若者は少子化の中で大事に、ゆとり教育でゆったり育てられてきたせい、男子がひ弱になっているように見受けられる。その一方、特に最近増えてきた土木を目指す女子は生き生きして力強く感じられる。優秀で活発な男子学生ももちろん多くいるので一括りにはできないが。これらの若者は、一般には就職して数年後に3割が退職し、また女性は結婚・出産・育児での退職が依然多いと言われている。今後、志のある人は長く働き、成長し、そしてプロとして力を発揮できる環境を整備する必要がある。

4. 人材の育成について

これらを踏まえて、今後のコンサルタントの人材育成について考えてみたい。

① 倫理観とプロ意識の醸成

建築工事での杭基礎データの偽装は真に残念なことだ。これらは、倫理観の欠落から起こったことだが、「やっていいことと、悪いこと」の思慮、分別の範疇であり、我々が行っている仕事の重要性、社会

的意義を再認識する必要がある。見えない部分だからこそこだわり、ごまかさないプロ意識が必要である。

規則を細かく決めると判断するときには楽だが、それから少し離れた事象については判断がつかない、決められない事態に陥る。なぜ悪いのかということを理解できるような原理、原則に立ち返って考え判断させることを習慣づける必要がある。

② 土木の役割の変化と大学教育

我々コンサルタントが携わっている仕事は、構造物の設計から、構造物を長く使うために点検、補修計画・設計、財政計画も含めたアセットマネジメントを行う。また、地方再生計画のコーディネーター、時には事業への参画も行っている。コンサルタントに求められる役割が明らかに変わってきている。しかし、仕事の対象の大部分は土木構造物であり、土木の基礎科目の知識が不可欠だと考える。大学ではしっかりした基礎知識固めを望みたい。

③ 自立した技術者の育成

厳しい労働環境への適合性が高い人だけではなく、働く意思を持った人が働き続けられる職場、つまり労働環境のユニバーサルデザインが必要である。個人のライフスタイルを尊重しながら仕事をして行くには、自分の裁量で仕事ができること、つまり従属型労働から独立型生産に転換することが必要であり、これができて初めて、自由度が高く柔軟な働き方が実現できる。

そのためには、仕事のテクニックを教える、一部分をまかせるなどの教え方でなく、仕事の全体像、仕事の個々の詳細部分の内容や仕事の進め方、見通しを共に考え、理解させる。仕事の完了時には予定と異なったところのフィードバックをする。このように教え方を教えることが、自立した技術者を育成する近道だと思っている。

④ 優しくも厳しい人材教育

私ごとだが、コンサルタントで30年以上過ごしてきて振り返ってみると、記憶に残る仕事は、ミスをして先輩方にもフォローして頂きながらも自ら真剣に勉強し取り組んだ仕事である。また、その時に一番、技術が向上したと思っている。そう感じるのは私だけだろうか。

若者の育成には、一人で投げ出し悩みながら覚えさせる教育ではなしに、原理原則を教え、自ら考えさせる、時には痛みと苦しみを体感させる、優しい中にも時には厳しい人材教育が必要ではないだろうか。