

## 20年後の現場力について

### 1. はじめに

近年の頻発化する自然災害への対応、インフラの老朽化問題を始めとして、建設分野の社会的な役割や期待は増しています。国土交通省の地方整備局でも、この10年間の間に、災害発生後の被害状況調査や道路啓開等を行うTEC-FORCE、東日本大震災からの復興、インフラのメンテナンスに係る取組みに加え、品確法の改正に伴う総合評価方式の導入、i-Construction（生産性革命による働き方改革の推進）等の公共事業に関する新しい取組みも進めています。

一方、我が国は人口減少社会を迎え、また過去の経済情勢に応じた好況期の採用拡大・不況期での採用抑制の結果、各組織体では年齢構成の偏り、特に若手職員の不足等の課題が生じています。

このように、建設分野では地域からの役割が増す中で、若年職員の不足という課題に直面しており、今、改めて技術の伝承、さらなる技術力の向上について議論することが求められています

### 2. 人材育成の必要性

人材育成については、個々の職員に適した職場の異動を繰り返しながら、専門性等を構築し、人材を育成するとともに、技術についても次世代に継承することが一般的です。私も、これまでの現場事務所の係員、係長、課長の経験が、技術系公務員としての基礎となっています。当時の経験の浅い私に対して、上司を始めとする同じ職場の職員、コンサルタント、建設業等の方々から、自らの時間を割き、手取り足取り様々なことについて教えていただきました。現場での困難、関係する方々への信頼関係等、その時に感じた表現しがたい肌感覚が大事となっています。しかし、最近の職務環境の変化により、現場ではこれまでのよう

なきめ細やかな人材育成が行える状況にあるのでしょうか。

ここで、国家公務員の組織の年齢構成について簡単に触れます。地方整備局を含む国家公務員の地方機関については、40歳未満の在職者数は大幅に減少しております。この背景には、新規採用職員の抑制期間、総人件費縮減のための定員合理化に伴う新規採用者数の減少等の結果、若手職員が減少している状況です。職員の年齢構成の偏りとそれに伴う事務のアウトソーシングが進み、技術やノウハウが世代間で円滑に継承されなくなり、将来の業務遂行に支障が生じる恐れがあります。例えば、人事院による年齢構成に関するアンケート結果においても、アンケート対象の地方機関等職員の約8割が年齢構成に偏りを感じており、技術の継承への不安の声があがっているとのことです。国家公務員に限らず、現場では同様の課題が生じているものと考えられます。

少子高齢化が進展し、労働者の年齢構成が大きく変化する我が国の現状を踏まえ、現在の若手職員が管理職となる10年後、20年後において、魅力や活力のある現場を維持していくために、若手職員の人材育成とi-Constructionの課題と今後の取組みについて述べたいと思います。

### 3. 課題と今後の取組み

#### 1) 若手職員の人材育成

若手職員については、係員の人数が減少する中で、少ない係員に様々な仕事を広く浅く経験させることになり、特定の業務をじっくりと現場経験を積ませることのキャリアパスが難しくなっています。また、以前と比べ、周囲に同年代の係員が少なくなり、かつ、年齢の近い中堅層の先輩が多忙なこともあり、円滑なコミュニケーションが図れず、一人で悩みを抱える場合もみられます。

国土交通省 大臣官房技術審議官 五 道 ひとみ 仁実



若手職員の現場経験の機会創出、周囲との円滑なコミュニケーションのための環境づくりが鍵となりますが、それらの改善に向けて各地方整備局においても様々な取組みを進めています。

例えば、若手職員を1ヵ月間程度、公物管理・工事監督を行う出張所に併任させ、OJTとして現場を経験させる取組み、個別の育成プログラムや指導者を定めマンツーマンで指導する取組み、若手職員が自発的に現場見学会等を企画運営する「勉強会」の実施、技術的な専門部会を設置し、ベテランと若手職員による現場見学や意見交換の定期的な取組み等を積極的に行っており、一定の成果があります。改善を重ねながら、継続的に取り組んでいただきたいと思います。

さらには、今、AI等の情報工学の分野、ベンチャー等の民間の最先端技術といったこれまでの建設分野には馴染みの薄かった他分野の先端技術を建設分野にインボルブし、実装化に向けた新たな技術として確立することが必要です。そのために、産学官が連携した研修や最先端技術を有する異業種との少し長期的な人事交流等を積極的に導入していくことが必要と考えています。

## 2) i-Construction (生産性革命による働き方改革の推進)

国土交通省では、調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新までのすべての建設生産プロセスでICTや3次元データ等の活用等を進めるi-Constructionについて、平成28年から着手し、平成30年は「深化の年」として推進し、建設現場の生産性を2025年度までに2割向上を目指しています。最先端技術の導入より、若手職員を含めた建設分野の職員の誇り、魅力ややりがいを感じられる環境を構築するとともに、フロントローディングの考え方を導入し、各ステップを総合的に俯瞰したうえで、最も効率的な業務フローとな

るような業務改善の効果が期待されます。書類の削減、監督・検査等の現場の仕組みを変えることも業務の効率化のために重要です。働き方改革に資するこの取組みを一層進めていきたいと考えています。

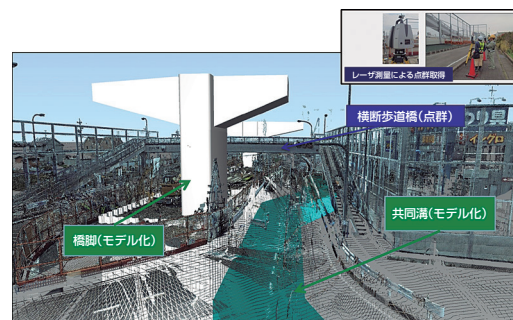


写真-1 橋梁下部工事の3次元データ活用の例

また、働き方改革として、日々の業務の工夫による効率化のみならず、気軽に声かけ、相談、情報共有ができ、心の健康を維持できる職場環境づくりは、良好な職場の人間関係にもつながり、業務の効率化に資するのと考えています。

i-Construction等の生産性向上や働き方改革によって、現場に行き、皆で議論する機会等を増やしていただきたいと思います。

## 4. おわりに

Society5.0が叫ばれている現在、我々に求められる技術力についても急激な変化や進化がみられています。建設生産プロセス全体に関わる我々技術系公務員は時代の流れを敏感にとらえ、柔軟に対応していくことが必要です。技術は現場で培われています。現場の今の課題を話し合い、耳を傾けながら、継続的に改善を進めていくことが、まさに技術の伝承として、将来に結びついていくものと考えています。