



# 土木の魅力を次世代の担い手に いかに伝えるか



橋本 鋼太郎

土木学会 第101代会長

## 現

在、土木技術者の人材不足が社会的な問題となっています。この傾向は、建設業や

建設コンサルタント、中小規模の地方自治体で顕著であり、国やインフラ企業等でも同様の課題を抱えています。これは、必要な土木技術者が確保されずかつ適切な処遇を得ていないことが主な原因と考えられます。

この状況が改善されない場合は、国民の安心・安全を確保し、持続可能な社会を実現することが困難となります。具体的には、土木技術者が取り組むべき防災計画の策定・普及と防災インフラの整備、インフラの長寿命化、インフラの高機能化や技術開発、そして土木技術者による国際協力を拡充できない可能性があります。

まず、人材の確保に関しては、全国の土木工学系の学科・専攻を有する大学・高専は数多くありま

すが、卒業後の学生の進路が多様化する傾向にあり、特に建設業やコンサルタント、中小規模の地方自治体への入職者が不足している印象があります。また、主要先進

諸国では、大学院修了者や博士号取得者が主要なポストを占める傾向にある一方で、わが国では、さほど高学歴化・専門化は進んでいない点も課題と考えられます。このことから、大型建設プロジェクトが減少する中、現場での取り組みのおもしろさなど、これまでに以上に土木の魅力とやりがいを学生に伝えていく必要があると思えます。

次に処遇に関しては、建設業と建設コンサルタントでは、特に技術者の労働環境と業務内容が好ましくなく、公務員への転職者も多いと聞いています。この状況では、今後、建設・コンサルティン

グサービスの提供が困難になると



「女子中高生夏の学校2013 ～科学・技術者のたまごたちへ～（（独）国立女性教育会館主催、土木学会協賛）」への参加（提供：教育企画・人材育成委員会 ダイバーシティ小委員会 山田菊子 幹事長）

危惧されています。土木技術者の  
処遇改善には、契約方式、特に発  
注時の積算の考え方の改善が必要  
であり、単価とともに現在、一般  
管理費とされている費用の考え方  
を改善し、あるべき姿にする必要  
があります。

労働環境に関しては、土木業界  
がいわゆる3K職場であり、中で  
も年度末に業務が過度に集中する  
状況です。ここで、土木学会の活  
動の一つである、土木界の人材の  
多様化（ダイバーシティ）を実現  
するには、まず、ゆとりある人員  
配置と処遇改善により、ワーク・  
ライフ・バランスの実現が必要で  
す。さらに業務内容に関しては、  
受注者の創意工夫が求められる案  
件は少なく、技術者としてのモチ  
ベーションを保つことが困難な状  
況です。これに関連しては、契約  
案件が業務範囲と年度に応じて細  
分化されていることが課題です。

受注者が技術力を発揮し、より総  
合的に取り組める発注の仕組みづ  
くりが必要です。

現在土木学会では、広報戦略の  
一環として、土木界の担い手確  
保・育成が重要課題の一つという  
認識から、「土木の魅力・やりが  
い等の学生への情報発信」や「土  
木界の担い手の環境改善に向けた  
政策発信」等を含めました。これ  
を、設置検討中の「土木広報イン  
フラ」をベースとして土木学会が  
中心となり、国交省、建コン協、  
日建連などとともに広報していき  
たいと考えています。土木技術者  
の人材確保が進み、かつ処遇が改  
善されることで、より魅力的な土  
木界の実現を目指します。優秀な  
人材により業務の効率化を図り、  
国民の安心・安全の確保を通じて  
持続可能な社会の実現に貢献する  
誇りある土木技術者を今後増やし  
ていきたいと考えています。