

解説

第三世代の技術者の育成 ～コンサルタントにおける「技術の伝承」の神髄とは～

田口 由明

(株)エイト日本技術開発
環境・防災・保全事業部
ライフライン水防災グループ



1. コンサルタントに期待されているもの

戦前における生活基盤や産業基盤などの社会資本の整備は、内務省等行政によって直接実施されてきました。勿論、その中には企画、調査、計画、設計、施工など一連の業務が含まれていましたが、戦後復興のための社会資本整備に対する要求が高まり、その事業量が急速に拡大するとともに、一連の業務のうち企画を除いたものについて民間技術力の活用が始まることになります。

このような社会情勢の下で、昭和34年1月、建設省事務次官通達「土木事業に係わる設計業務などを委託する場合の契約方式等について」が発出され、いわゆる「設計・施工分離の原則」が明確化されました。この原則が現在も、設計業務（調査、計画、設計）を行う建設コンサルタントの役割と責務の礎となっています。

その後、平成6年1月、「公共工事に関する入札・契約制度の改革について」が閣議決定され、平成6年度からは建設コンサルタント業務についても国や一部の自治体ではプロポーザル方式が本格的に導入されるようになりました。

また、平成17年4月より「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（通称、品確法）が施行され、その基本理念の中で調査及び設計の品質確保が謳われると、建設コンサルタントの市場は従来の価格による競争から技術力で競争する市場へと変貌をとげつつあります。

これまでの建設コンサルタントは、主に業務において事業者の事業執行を支援し、パートナーとしてその役割を担ってきました。しかし、近年では、社会資本整備を取り巻く状況が大きく変化し、建設コンサルタントにも、社会的合意形成や事業執行のマネジメントを事業者に代わって担当する役割や、第三者の立場で設計審査や施工監理を実施する役割を担うことが必要になってきました。(社)建設コンサルタンツ協会では、21世紀の建設コンサルタントの目標（Profession For The NEXT）を以下のように示しています。

- ① 21世紀の社会資本整備をリードする建設コンサルタント
(For The Sustainable Development)
- ② 拡大する役割と領域で積極的に活躍する建設コンサルタント

(New Domain)

③技術を磨き技術を競う建設コンサルタント

(Technologically Spirited)

④健全な企業経営のもと優秀な技術者が自己実現できる建設コンサルタント

(Technology And Philosophy)

コンサルタントがこの目的を実行するには、エンジニア一人一人が、期待される役割を果たし得る優れた専門技術（情報収集・分析、課題解決等）と、それを活かすための創造力、構想力を究めることが求められるとともに、コミュニケーション能力を身につけ、それを継承していく必要があります。

2. 理想と現実・・・

一方で、コンサルタントを取り巻く環境から見れば、ますます多様化する社会ニーズや、高度化と変遷の著しい技術、加えて組織的・社会的なダイエクトが進み、期待されるコンサルタントエンジニア像に対応していくには個人としての限界があることも事実です。

昨今、社会資本（市場）の抱える課題が複雑化し、同時に公共事業のみでなく世界経済状況が悪化する中、現場レベルでは「個人」の技術者が慢性的に「忙殺」されていることが多いのではないのでしょうか。「個人」が「変化に対応する」「チャレンジする」ことに追従していくためには、コンサルタント業界、或いは会社組織による「組織力」が必要になります。

組織として信頼に足る「力」を継続して発揮するためには、競争力のある組織構造への変革が不可欠です。魅力と展望のあるコンサルタントとして持続的に発展していくためには、コミュニケーション力とマネジメント力のあるオールラウンド的な技術者と、特定の専門分野に秀でる技術者の育成・確保を念頭におき、組織がチームとして両者を有機的に結びつけるとともに、多種多様な専門技術者（匠）集団を束ね広い領域で“総合力”を発揮することが重要となるのです。

このように「技術の伝承・発展」は、個人にとっても、組織にとっても最重要課題と言えます。目標に向け成長し進化していかなければ時代の波に吞まれてしまうことは自明ですが、コンサルタントの唯一無比の財産である「人材」の育成については、理想と現実がそう上手くかみ合わないようです。

3. コンサルタントにおけるデフレスパイラル

公共に係わるコンサルタントは、事業者（発注者）の高い意識と意欲を連動することによって、アイデアとノウハウを駆使する、高品質且つ目的・役割を達成した社会（エンドユーザ）に貢献する社会的に独立した組織であるべきです。しかし『我が国ではコンサルタントの地位が矮小化されており（思いこんでいる？）、発足時からの「事業者のお手伝い」から脱却することができていない』ことが、デフレスパイラル（図-1）に陥らせていると言っても過言ではないように思います。仮に、自滅的に価格競争に身を投じていることが今日の状況に拍車をかけている？とすれば、「技術の伝承」どころか、「業界の存続」さえままならないのではないかと危惧せずにはいられません。

「技術の伝承」に不可欠な「人材の継続確保」のためには、まず、このデフレスパイラルを抜け出さなければならないのです。

振り返れば、コンサルタントエンジニアの多くは「個人の技術力・経験」を深め、「個人の引き出し」にノウハウを貯め込み、「個人のネットワーク」を駆使して、発注者（もしやこれも「個人」レベル？）をサポートしてきたのではないのでしょうか。現在、諸先輩の蓄積された「ノウハウ」については様々なツールによって「ナレッジマネジメント」ならぬ「共有化」が図られています。あたかも「組織力」が発揮されているような錯覚に陥りますが、結局、その活用に関しては「個人の意欲」に依存しているように思われてなりません。