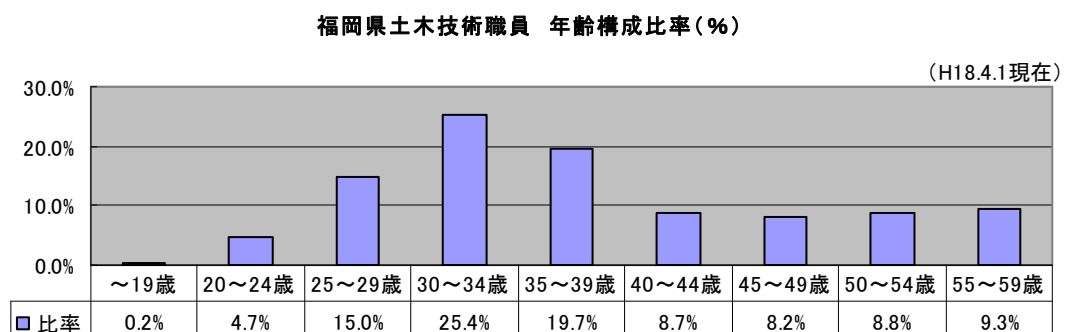


「２００７年問題」

本庁支部 田熊 昌子＊

２００７年は、団塊の世代で一番多いとされる１９４７年生まれの人が６０歳の定年退職を迎える年です。２００７年から２００９年までの３年間で、約６８０万人とも言われる団塊の世代が大量に退職することによって、ベテランが持つ高度な技術やノウハウが失われてしまうのではないかと、新しい世代に技術が継承されず品質が低下するのではないかと…など、次の世代への技術の伝承・継承といったことが、大きな社会的課題となっています。これがいわゆる「２００７年問題」と言われているものですが、福岡県の土木技術職は「２００７年問題」に危機意識を持っているのだろうか？と思い、まずは福建名簿から福岡県職員の年齢構成を調べてみました。



４０歳以上は、ある程度同じくらいの割合での年齢構成ですが、４０代から５０代の中高年層のほとんど管理職であり、今まさに職場で即戦力となっているであろう２０代後半から３０代までは極端に人数が多く、２８歳から３９歳までは一部の年代を除き、全て３０人以上、最も多い年代では５０人もの土木技術者が在職しています。また、現在は２００９年までの集中改革プランで、職員数の削減が行われており、定年退職者数の割合に対し、新規採用も減少しているため、２４歳以下の職員が少なく、土木技術職全体の職員数も減少しています。

理想の年齢構成は、各世代がバランスよく配置された方が良いと思います。そのときの財政状況だけで職員数を減らす人事をするのではなく、これからは職場の実態や、将来の福岡県を考えた上で人事を検討されることを望みます。

上記のことから、とりあえず福岡県は世間で騒がれている「２００７年問題」に関係なさそう、ましてや２０年後、今の３０代が定年退職を迎え始める「２０２７年問題」

の方が深刻な問題になるのではないかと思います。しかし、現在の各職場では、一人あたりの業務量が多く、係の人数が少ないこともあって、現場に一人で行くことも多く、先輩方からの技術の伝承が難しい状態ではないでしょうか？隣の席の人がどのような業務をしているのかも分からなかったり、係の間で業務の共有化が出来ていなかったりしていませんか？以前は『設計コンサルタントや測量会社もなく、自ら直接測量を行い、設計図の作成、設計書の作成、現場監督、一連の作業を直営で実施していた。また、県職員に採用されてもしばらくは先輩の補佐的な仕事を行い、なかなか自分の現場を持たせてもらえなかった』とベテランの先輩方から聞いたことがあります。その当時は、技術の継承など意識せず自然に技術者を育てる環境だったでしょう。しかし、現在は職員数も減り、一人あたりの業務量も多くなっていることで、採用されてすぐに一人で現場の担当を任せられたり、民間企業への外部委託などで、昔に比べて現場に接する時間が少なくなっていることなどから、職員の技術力の低下が懸念されます。このようなことから福岡県も「2007年問題」に大いに関係しています。

今は別に問題が起きている訳でもないし、危機感を持っている職員は数少ないのではないのでしょうか。福岡県の「2007年問題」または20年後の「2027年問題」に対応するには、早急に何か対策を検討しなければ、私たちが技術やノウハウを継承しないまま先輩方は退職され、今まで蓄積れた貴重な財産が失われていきます。

では、今何をすれば良いのか…。まずは、職場で日常的に行われるOJTが重要です。「土木は経験工学」とよく言われますが、ベテラン職員が若手職員の仕事をサポートすることで、技術やノウハウを直接伝承していくのが効果的だと思います。

また、現在一人で行っている現場を二人で行くようにすれば、他の現場から技術を学べることも多いだろうし、業者や住民との接し方、業者への指示内容など、自然にノウハウを身につけることになるのではないのでしょうか。さらに二人で現場へ行くことで、現場の失敗を未然に防ぐことにも繋がります。このことは、先輩だけに限らず、後輩とも現場に行くように心がけ、他の人の技術を継承し、自分自身の技術を伝承していきましょう。

また、研修で技術の伝承を行うのも手段の一つです。しかし、研修所で行われる階層別研修は「ノルマだから仕方なく参加している…」「一般的な知識を与えるだけで、職場で役に立たない、実践的ではない」と皆さん思っているのではないのでしょうか。しかし、研修所で行われている専門研修や建設技術センターが主催している研修は、自分が受講したい研修を選択することが出来るので、先に述べた強制された研修よりも参加意欲が格段と違い、自己啓発意欲もあり、知識や技術の吸収力が違うのは明らかでしょう。私は昨年4月に企画課へ異動となり、土木技術職員の研修を担当することになりました。研修主催者側から言わせていただくと、企画課が主催している階層別研修の

研修については、その年代が必要とする知識や職務遂行能力を向上させることを目的として行っており、無駄な知識を与えるために研修していないということを理解して、これからの研修は参加していただきたいと思います。

他県では、もう既に若手技術者への技術の伝承および技術の育成のために、各種色々な取り組みを行っています。

- ・ 実際に工事を発注する現場を自ら測量設計を行う。
- ・ 若手職員とベテラン職員がペアとなって設計から完了まで共同で行う。
- ・ 専門知識を持っている職員を登録して、業務に必要な知識や技術に対して相談者にアドバイスを行う。

など

現在の状況では土木技術の継承や伝承の必要性について、まだはっきり感じていない人もいるかと思います。先輩技術者達が退職されて手遅れとならないように、早急に組織的な取り組みが必要だと思います。伝承しやすい環境や仕組みをどのように作っていくのか。これが福岡県の土木行政に携わる私たちの今後の課題です。先輩方の技術やノウハウを継承し、さらに私たちが身に付けた新しい知識や技術を加えて、次の世代に伝承していきましょう。

この福建会報も文書で残る「技術の伝承」の一つであると思います。「私が苦労・工夫した現場」「事業・技術紹介」などが掲載されていますので、これからも福建会報を利用して皆さんの技術や経験を伝えていきましょう。

また、企画課ではこれからも土木技術職員の研修を取り組んでいきますので、「若手技術職員のために自分の技術やノウハウを伝えたい!!」と思われた方は、是非!!企画課までご連絡ください。

＊企画課企画班