

【特別座談会（第3回）】 2020年5月26日（火）各所にて（終了後に一部追記）

# 「働き方改革」が 本当に目指すべきものは？

【座談会メンバー】（敬称略・五十音順）

家田 仁 土木学会 第108代会長、政策研究大学院大学教授、東京大学 名誉教授

高野 登 日本工営（株） 代表取締役会長、（一社）建設コンサルタンツ協会 会長

東川 直正 土木学会 理事（会員・支部部門、コミュニケーション部門担当）、国土交通省大臣官房 技術審議官

野平 明伸 土木学会 理事（財務・経理部門、技術推進機構担当）、（株）大林組 専務執行役員 土木本部長

松崎 薫 土木学会 理事（教育企画部門、社会支援部門担当）、東日本高速道路（株） 取締役兼常務執行役員 技術本部長

【司会・執筆】

茶木 環 作家／エッセイスト

今年春からのCOVID-19災禍ではステイホームが推奨され、多くの職場ではテレワークが推進された。ポストパンデミック時代に指向していくべき新たなワークスタイルが見えた一面もある中で、真の働き方改革は何を目指し、何を変革すべきか……。主な業界の方々に参加し、さまざまな視点から意見が交わされた。

## 労働環境の改善と 生産性向上を目指して

茶木——今回もオンライン上での座談会となりますが、COVID-19の影響下でこのようなりモートでの会議や集会などが一般化したように、私たちの働き方や生活の仕方も大きく変わっ

てきました。土木学会でも今年7月に声明を出されたそうですね。

家田——土木学会では世界中がパンデミックを経験したこの新たな未来を「ポストパンデミック時代」と位置づけ、6月に「土木学会パンデミック特別検討会」を立ち上げてさまざまな視点で幾度も検討を重ね、7月14日

に「COVID-19災禍を踏まえた社会とインフラの転換に関する声明」を発表しました。そこではインフラを今後より安全なものとするため、積極的なパラダイムシフトの推進と「防疫」社会の具体的実現に向けた新しい認識を示し、提言を行っています。

内容は、①感染症リスクの視点に



写真1  
オンライン座談会  
の様

立った強靱な社会づくりへの転換、②感染症と自然災害との複合災害に備えた強靱な社会への転換、③建設産業・建設生産システムからみた強靱な社会づくりへの転換、④新技術による省人化・自動化などの生産システムの画期的転換——に続き、⑤テレワーク普及によるオフィスワークの働き方改革と効率性改善への転換、⑥生活の質を重視した持続可能な交通事業への転換、

⑦新たな生活様式を支える国土政策・インフラ政策への転換——として、今日のテーマにつながる部分で言えば、ワークスタイルやライフスタイル、またそれらを支える制度についても言及し、まさに積極的なパラダイムシフトの推進を求めています。

**茶木**——土木分野でもこれまでも働き方改革が進められてきましたが、こうした状況においては一層、その必要性が高まってきたわけですね。今日の座談会のテーマはこれからの土木分野での働き方改革ですが、その本質についての議論を重点的に展開していただきたいと思います。皆さんには、ぜひ個人としての経験と見識も含め、多岐にわたるご発言をお願いします。  
**家田**——では、まず私から今日のテ

マ働き方改革の背景を簡単にお話しします。スタートは、1995年に生産年齢人口が8000万人からピークアウトして、2050年頃には5000万人にまで低下し、わが国の活力維持に大きく影響するという危機意識に始まります。そのためには労働生産性を向上しなくてはならない。

その一方で2013年には国連から日本に長時間労働、過労死やハラスメントなどに関する是正勧告が出され、政府は2015年頃「一億総活躍社会」を打ち出し、2019年4月の「働き方改革関連法」につながっています。そこでは、時間外労働の上限規制や有給休暇の消化、高度プロフェッショナル制度、同一労働同一賃金などがうたわれます。

土木分野では、国土交通省による2017年の「建設業の働き方改革」で、適正な工期設定や時間外労働の規制強化など、2018年にはその「加速化プログラム」が週休2日制導入、i-constructionなどによる生産性向上、建設キャリアアップシステムと技能者の能力評価などを打ち出します。そうした中で、建設会社やコンサルタントをはじめ関連する業界で、生産性向上

と働き方改革がセットになって進められてきたわけです。

### 長時間労働是正における取り組み

**茶木**——ありがとうございます。では、登壇者の皆さんにうかがっていきます。建設業界では大林組がいち早く働き方改革に着手されたそうですが、その取り組みをお話しいただけますか。

**野平**——私たち建設業界としては、とにかく長時間労働の是正が課題でしたので、4年ほど前に「担い手の確保」という観点から長時間労働の是正と柔軟な働き方の促進をテーマにして始めました。社長をトップに働き方改革推進プロジェクトチームを設置して、多くの取り組みを行っています。

特に土木では、現場での作業員を含めた長時間労働は正に取り組み、今は「プラス1閉所」「1日マイナス30分」の掛け声と共に、4週8閉所を推進し、トップダウンにより意識改革を行っています。協力会社も創意工夫をして熱心に取り組んでいただいています。そうした自助努力のほか、発注者にも業界団体を通じて、それが可能な適正工期での発注をお願いしていま

す。それから現場の生産性効率を高める取り組みでは、昨年社員のICTリテラシーの向上を目指して、i-conセンターを開設しました。

**茶木**——地方の企業や中小企業の進捗状況はいかがですか。

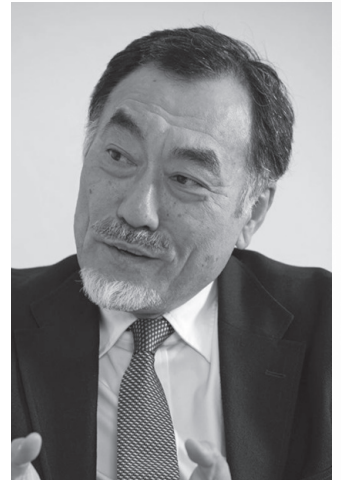
**野平**——地方の企業や中小企業の現場でも作業員の確保にはとても苦労しています。日給制のため、労働時間の短縮は作業員の生活に直結し、人材の確保がますます困難になる。そこで、月給制に変える、元請企業が単価を上げるなどして、労働時間の是正後も作業員の収入が変わらないような対策に努めています。

**茶木**——長時間労働ということでは建設コンサルタントの方々は年度末などに仕事が集中して非常に大変だと思うのですが、どんな取り組みをされたのでしょうか。

**高野**——業界が抱える問題は労働環境の改善と生産性向上です。各企業独自に改革を進める努力をするとともに、建設コンサルタント協会を通じて発注者へ要望と提案をし、両者で取り組んでいます。

改正労働基準法が2019年4月に施工され、建設業に認められた時間外





**家田仁氏**

**IEDA Hitoshi**  
土木学会 第108代会長、  
政策研究大学院大学 教授、  
東京大学 名誉教授

1978年より日本国有鉄道、1984年より東京大学、2016年より政策研究大学院大学。その間に西ドイツ航空宇宙研究所、フィリピン大学、中国の清華大学、北京大学に客員教授として派遣。専門は交通・都市・国土学。



**高野登氏**

**TAKANO Noboru**  
日本工営(株) 代表取締役会長、  
(一社)建設コンサルタンツ協会 会長

東京大学農学部農業工学科卒。1975年日本工営(株)入社、主に国内の河川整備計画や都市の水循環再生計画に従事。2012年常務取締役、2015年代表取締役副社長を経て、2017年より現職。2019年5月協会会長へ就任。



**東川直正氏**

**TOGAWA Naomasa**  
土木学会 理事(会員・支部部門、コミュニケーション部門担当)、  
国土交通省大臣官房 技術審議官

1989年京大大学院工学研究科修了、建設省採用。国交省近畿地方整備局道路部長、関東地方整備局企画部長、国交省道路局国道・技術課長を経て2019年7月9日付で現職。大阪府出身。



**野平明伸氏**

**NOHIRA Akinobu**  
土木学会 理事(財務・経理部門、技術推進機構担当)、  
(株)大林組 専務執行役員 土木本部長

名古屋大学工学部土木工学科卒業。1980年(株)大林組入社、2016年執行役員名古屋支店副支店長、2019年常務執行役員土木本部副本部長、2020年専務執行役員土木本部長就任。



**松崎薫氏**

**MATSUSAKI Kaoru**  
土木学会 理事(教育企画部門、社会支援部門担当)、  
東日本高速道路(株) 取締役 兼 常務執行役員 技術本部長

東京大学大学院工学系研究科修士課程修了(土木工学)。1984年日本道路公団入社、分割民営化により2005年東日本高速道路(株)。これまで全国の高速度道路の建設・管理に従事。同社経営企画部長、管理事業本部副本部長、東北支社長を経て現職。



**茶木環氏**

**CHAKI Tamaki**  
作家/エッセイスト

放送局・出版社勤務を経て、鉄道などインフラの取材・執筆活動を行う。『土木施工』では「文学が映すインフラの光景」「都市をつくる人々」を連載。(一社)計画・交通研究会 理事・広報委員長。日本ペンクラブ会員。

**ワークスタイルの変革が  
より急務となっている**

茶木——民間のインフラ管理者である

NEXCO東日本ではどうですか。

松崎——実は、弊社の社員には「長く

労働の罰則つき上限規程5年間の猶予は、サービス業である建設コンサルタントには適用されず、昨年度は成果が問われる1年となりました。国土交通省に要望と提案したのは、工期が一定の時期に集中し、1月〜3月で年間発

注件数の約82%、3月末だけで約60%の実態を改善するため、①国債、②あるいは繰越の柔軟な運用による工期の分散、③適正な工期の確保、④仕様書の明確化と、設計変更による適切な工期変更などです。それから、技術

者の処遇改善については技術者単価のアップをお願いしておりますが、これはかなり推進していただきまして設計業務の技術者単価が8年連続で上がって累計26・6%の伸び率になりました。



働くことは美德」だという意識が根本的にありまして、「働き方改革とは何か？」という定義付けから始めました。「安全、安心、快適、便利な高速道路空間を提供するミッションを果たすべく、最大限に努力するのが高速道路のプロ集団としての務めであり、誇りでもある。しかし、法令違反（長時間労働）が前提では、どんな崇高なミッションも全く意味がない」という旨を示したところ、社員の腑に落ちたようです。具体策では人事ローテーションを2年サイクルから3年に延長するなとしてしています。

**総労働時間は、弊社の中期計画の目標（2000時間以下）をこれまでは大きく超えていましたが、コロナの影響もあり、昨年度は2000時間を切り、1年早く目標を達成しました。**

**茶木**——国土交通省の働き方改革についてもお話いただけますか。

**東川**——災害や国会対応など、なかなか難しい問題もあります。これまでの働き方改革の中で、電子化やテレワーク化を手掛けてきたものの、全く進まなかったのですが、コロナで一気に進み、改めてその重要性を認識しましたね。基本ウェブで可能なものはウェブ

でやる。現場の検査は極力カメラでやって、立ち会いを減らす。検査基準をわれわれが変えたら、それが広がっていくんじゃないか。そういう挑戦をしていきたいんですね。私たちの仕事はどうしても建設会社やコンサルタントに頼ることが多くあります。業務は、測量地質調査などをはじめとする現場系、入札契約などを担当する室内系に分かれますが、いずれも生産性を向上することが、今、われわれに課された使命だと考えています。

**茶木**——発注者としての立場からおうかがいできますでしょうか。

**東川**——行政の発注者サイドが変わらないと、民に迷惑をかける面は非常に多いと思っています。それでも、組織の中では、今までのやり方が安心だという意識がまだ残っていることも事実です。前例があれば失敗がないですからね。けれども、働き方改革を推進するためには失敗してもいいから新しいものに取り組みむという、新技術を導入するような気持ちで挑戦しないと変わらないと考えます。

**高野**さんがおっしゃったコンサルタントの働き方の改革は、コロナ禍で工期延長になりましたので、年度末に集

中する検査などは1年先送りされました。そのことで少し問題が見えなくなっている部分もあります。けれども、われわれも含めて発注側がどうするかが重要なところですので、頑張って改革を進めていきたいと思っています。

## 「働き方改革」から脱皮し「働きがい改革」へ

**茶木**——皆さんのお話にありましたように、各方面で多くの取り組みがなされ、制度や働く環境自体が充実してきました。そこで、そうした環境や制度を基盤にして土木に関わる個々の人々が今後、より質の高い仕事をしていくにはどうすればいいのかが働き方改革の本質的な部分の一つにもなっていくかと思っています。この点について、問題提起をお願いします。

**家田**——まずはマクロなファクトとして、わが国の労働生産性（2018年データ）を見ると、産業全体ではOECD 36カ国の中で日本は21位と残念ながらかなり低い。産業別（土木関連）では日本の生産性（米国を100とする）は建設73、知的サービス54、運輸郵便48、情報通信38、水道・電気・ガス34です。その中で高いように見え

る建設分野でも、実はそうではないんですよ。

**図1、2**は、日本、英国、米国、シンガポールの4カ国を対象にして、建設業の安全性（被雇用者10万人当たりの工事に伴う死亡者数）の変化（**図1**）と、安全性と労働生産性の1992年を基準にした推移（**図2**）とその実態を追った政策研究大学院大学の千明英祐氏の研究（2020年）からの引用です。この25年間でシンガポールや英国が安全性と生産性を同時に大幅に向上しているのがよく分かります。これを見ると、わが国はとても安閑としていられる状態ではありませんね。

**茶木**——日本の労働生産性は確かに向上していますが、国際的な環境の中ではもっと向上していく必要があるという事です。

**家田**——ええ、そうですね。続いて、個人ベースのミクロなファクトを見てみましょう。『平成の通信簿』（吉野大喜著、2019年）というとても面白い本の中で、ギャラップ社が調査した勤労者の「仕事へのやる気」に関する国際比較によると、日本はなんと139カ国中132位！日本人の勤勉さには定評があると私は思い込んで



いたので、大ショックでした。「働きがい」の改革が大課題だと思っただけです。そこで「働きやすさ」に着目し、建設コンサルタントの中堅社員の方々を対象に私が独自にアンケート調査（2020年）を実施しました。すると、総数百数十人中およそ9割の人た

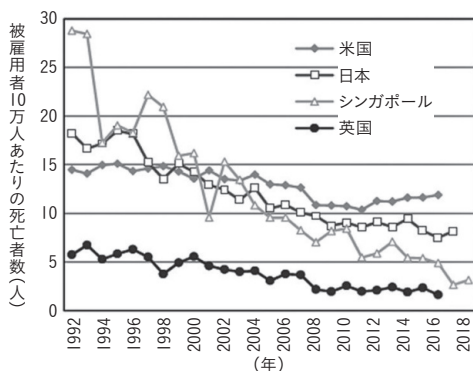


図1 4カ国の建設業の死亡者数の推移 (1)

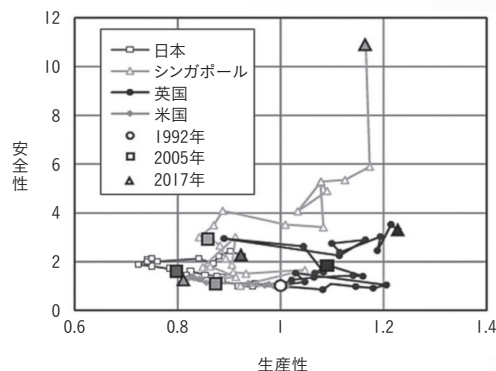


図2 4カ国の安全性・生産性の推移 (1)

茶木——今のお話を受けて、「働きがい」や「働きやすさ」の部分に議論の焦点を当てていきたいと思っています。自分の仕事に誇りや働きがいを今以上に感じられる環境を整えていくには、ど

**現場にこそある 土木の魅力は**

④技術者と技術の尊敬の確立——などが重要かと思えます。

「働き方」「働きやすさ」「働きがい」の三つの改革には、特に、①サービスの対価性の明示とコスト意識の強化、②発注者／受注者間の対等な関係の確立、③新技術の活用と契約慣行の徹底直直しにより抜本的な生産性向上、④技術者と技術の尊敬の確立——などが重要かと思えます。

**野平**——私もそう思います。土木技術者は自然相手に技術と知恵をもって工夫し社会貢献をする。本来は幸福度が

高速道路の世界にはイノベーションがたくさんあります。料金をいただいで高速道路を整備する仕組みもそうですし、ETCも大局観を持った先輩方が大変な熱意と努力でいろいろな業界を巻き込みコーデイナーをして社会に実装しました。多くの人々と関わりながら社会の価値を高め、生産性を上げるのが働きがいや誇りにつながるのではないかと思います。

松崎——生産性向上の基本はまさに働きがいを持つことだと思います。今の業界全体には、若手は技術以外のどんな仕事も真面目にこなしているのに、これだけ自身の成長の実感や誇りを持てるのか、不安な状況もあります。土木技術者は昔から現場に向向いて、現物に直接触れて、現実を捉えて大局的に構想して策を練り実現してきました。今風の言葉だと、外に出て多様なバックグラウンドを持つ人と議論して考え、イノベーションにつなげていくということですね。

魅力を外へもつと発信していく必要があると思います。土木技術者が社会からリスペクトされて仕事の魅力がさらに増していく好循環を作る——こ

それと、業界全体としては建設業の魅力を外部へもつと発信していく必要があると思います。土木技術者が社会からリスペクトされて仕事の魅力がさらに増していく好循環を作る——こ

とても高い魅力的な仕事なんです。ただ、近年の失敗が許されない風潮の中で、「失敗を恐れずにチャレンジしてほしい」とは言いにくく、若い人たちが仕事の楽しさや達成感を感じる時間が減っているのではないかと思います。技術力の低下を懸念する声も大変多いです。

一方で、当の若い社員は働き方改革の号令のもとに残業を減らせ、休みを取れと会社から言われ、自身が本当にスキルアップできるのか不安を感じているんですね。

これからの時代、デジタルデータを活用した現場管理が主になりますので、デジタルデータを専門に扱える人材を育成するなど、現場で土木技術者がより高度な、コアな部分の現場管理ができる体制づくりを始めています。そうした希望を持てるような未来像を示して、若い人がやりがいを持てるように考えていきたいと私自身は思っています。

れこそがわれわれがやるべき大切な働き方改革の一つではないでしょうか。

東川——こんなに働きがいのある業種であるにも関わらず、働きがいや誇りを感じてもらえるようにするのは実は一番難しく、とても悩ましいところです。コロナの影響でリモートは進みましたが、先輩方と一緒に働く上で自然と身に付き、交流の中で学べるような細かい部分はどうなるんだろうと思うこともあります。

それに基本的には土木は現場で見ていると、触らないとだめな面も多いと思っています。書類や議論だけではだめで、現場に若手がどんどん出て行かないといけないと思いますね。

家田——そうそう！それに現場の方が断然おもしろいよね。働き方だけを変えても、長い目で見ると働きがいがないとだめだというのが皆さんの共通認識だと思います。働きがいは働き方よりもっとディープで本質的なテーマなんですよ。

### 前例や標準化を超えて 進んでいくチャレンジを

茶木——では、やりがいや誇りをもっと得られるようにするにはどうすれば

いいのでしょうか。

家田——思うんですけれど、ものごとは「やってみなくては分からない」という要素があつてこそ、魅力があるんですよ。技術の水準に比べて挑戦が大きい場合、例えば、黒部ダムや東海道新幹線だつてそうですし、普通の標準仕様書を超えて挑戦している。現在のわれわれの挑戦する部分が少なくなっているのなら事態は深刻ですよ。

松崎——ええ、それは私自身も痛感しています。私が入社した頃は自分で考えることが大前提で、「本に書いてある」「前に他の人がやった」という考えは問題外だったけれど、今の若い人は「マニュアル通りにやっているのに、なぜいけないのか」と逆に問いかけてくる。やってみるといふ考えがないし、やらせてみることもない環境です。本

人だけではなく、上も責任をとる覚悟で若い人にやらせる形でないと本当の若手育成は難しいのかなと思います。それに、上職の人間が若手の責任をとるのは実はそれほど大変ではないことも多いですからね。

家田——いやあ、どの企業も松崎さんのような考えの人が社長になってくれるといいですよ(笑)。

野平——やってみる、ということに

しては、特に技術的な部分について、社内の考え方を考えるだけでは難しいと思うことがあります。私たちの業界でもさまざまな技術の研究開発をしています。それをいざ使う段になると、前例があるものや汎用性の高いものだけが求められることが多いんです。すると研究開発自体もそうした発想から抜け出せず、新しいことを前進させる意欲につながらないですね。

東川——うーん、全く野平さんのおっしゃる通りですね。現状では、例えば建設会社の中にも「これをやってみよう」という意欲的な人がいると思えますけれども、よほど強い意志を持ち、突破してでもやるという気持ちでないとできないと思います。責任のかなり

の部分が発注者にありますけども、一方で突破しようとする民の方もあまりいないかもしれません。

役所では入省した若い時から、ルー

ルにのつとることや法律を守ること、自分の仕事の範囲はどこまでかを整理して全うすることを教えられるので、どうしても前例のあるものをやろうとしてしまう。それが大切な時もあるけれど、ルールは変えられるので、必要などころは変えていきたいと思っています。それを若手にどう教えるかはとても難しいところなのですが……。

家田——でも、私が一緒に仕事をしてきた役所の先輩方はイノバティブな人も多くて、そういう土壌はあると思いますけれどね。

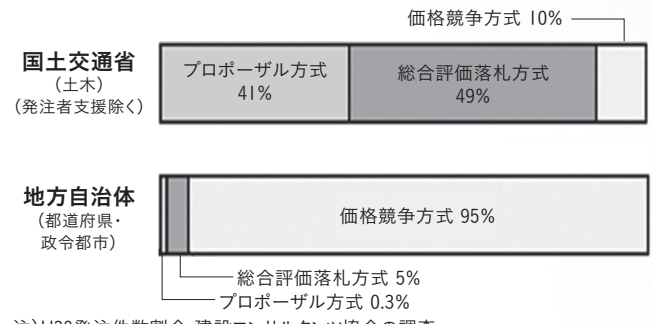
東川——そうですね。今、30代の人たちが皆、そういう人たちのような考え方ができる組織にしていかなければいけないと思いますね。

### 対等な発注／受注関係で 技術者の尊厳を確保する

茶木——ではもう少し問題を俯瞰して、土木技術者の地位向上についてはいかがでしょうか？ 発注者と受注者の対等な関係の構築や、社会からの評価にもつながると思うのですが……。

家田——少々古い話となるんですが、戦前に内務省の河川畑の他、興亜院・





注)H30発注件数割合 建設コンサルタンツ協会の調査  
 図3 国土交通省と地方自治体における発注方式別の発注件数割合の相違

企画院などで大活躍した土木技師、宮本武之輔(1892~1941)は、他省庁の技術官僚と協力して、技術官僚への門戸開放と地位向上運動を展開しました。宮本らが1920年に設立した「日本工人倶楽部」の綱領第二項には、「技術家が単に生産行為の機械的方便として他の願使に甘んずる現状は果たして何の故ぞ、己が剣戟の鈍きを察せずして徒に鉄扉の堅きを敷するに拵ぶところなき自己弁護に過ぎず、希くは技術者をして怯懦退嬰の旧套を脱して洗滌として自己を主張するに勇敢ならしめよ」とあります。

もちろん時代も「相手」も違います。私たちの改革もこの意気込みで進めるべきではないでしょうか。対等な発注者／受注者関係の確立などはこのまま当てはまりそうですね。  
**高野**——品確法の施行後、国土交通省ではプロポーザルや综合评价による落札方式が普及し、現在90%以上が技術力によって選定されますが、その综合评价には「価格」も含まれていますし、また地方公共団体では95%が価格競争です(図3)。価格重視で、技術者がリスペクトされない状態では業界に技術力向上へのインセンティブが働かないし、若い技術者も希望を持つことができなないでしょう。ぜひプロポーザルの発注を増やし、技術者を正當に評価して選定していただきたいですね。  
 また、現在、定数削減で官側の技術職員の数が非常に減っていて、多くの地方公共団体で発注体制の維持が困難となり、既に技術職員がいらない不安定な状態で土木事業が進められている市町村もあります。国土交通省の技術職員も忙しく、設計や施工管理に費やす時間がなかなか取れないので、民間によるコンストラクション・マネジメント導入の必要性を感じています。技術

者の活躍の場が広がることは地位向上につながるのではないのでしょうか。  
**東川**——ええ、その点は改善していきたいと思います。私自身も入省時には、技術力を持ったコンサルタントの方々から勉強させていただき、そこにリスペクトが必ず生まれるわけです。その後には、若いコンサルタントの方にも自分からも教えることができることもあるようになりました。今は早く進めるために発注者が無理を言っているのではないかと不安です。  
**茶木**——社会からリスペクトされるには、技術者としての個の顔が見えることも重要だと思っておりますが、いかがお考えでしょうか？  
**高野**——京都の琵琶湖疏水では田辺朝郎、大津分水路では青山士など、その事業を代表する技術者がおられますね。けれど、最近では業務が分業化されているので誰の業績か分からないし、年度単位で発注されて発注者も受注者も担当者が変わる。技術者がもう少し長いスパンで仕事に取り組める仕組みがあってもいいのではないのでしょうか。技術者が時間をかけて誇りと責任を持って取り組めると、もう少しダイナミックにチャレンジする機運が生ま

れる気がします。  
 また、技術者の顕彰なども必要だと考えています。建物では建築家の名前が残され、有名な建築物では建築家の名前も一般の方にも知られていますよね。近年の土木構造物には技術者の名前が出てこない。誰が計画して、誰が設計して、誰が施工したか。会社の名前だけではなくて、技術者の名前を出して、それを銘板として貼っていたらいいですね。  
**危機意識を持ってこそ未来を拓くことができる**  
**家田**——ちょっといいですか？ 姫路城の大修復を手掛けた左官職人らしくいえる実演を見せてもらったんですが、実に素晴らしい。宮大工やああいった技能職も建設業で、ものすごく魅力的で社会的に尊敬されています。しかし、われわれ土木の分野は必ずしもそうでもない。それがなぜなのか突き詰めてみると、古建築の修復や寺社の建築は個人の技が尊重されている。われわれの側は効率も重視しなくてはならないので、"construction"などを導入して、新技術としては素晴らしいけど、オペレーターが尊敬される

わけではない。つまり、「個人の技」を尊重しているかどうか——そういう要素も必要ではないですか？

**高野**——土木技術者の新たな資格制度が必要だと思います。弁護士や医師など専門性の高い職業には業務独占資格があり、建築士なども一級、二級とある種の独占性がある。土木は技術士やRCCMなどの制度はありますが、大型のダムや橋梁の設計でも必ずしも必要な資格ではありません。明治期に内務省からスタートした土木構造物の建設は土木官僚が非常に優秀で全てをコントロールしていましたが、今は建設コンサルタントや建設会社もその役割を担っていますので、資格は非常に大事だと思っています。プロフェッショナルエンジニアリングのような制度があれば、社会から尊敬され、信頼されると思うんですよ。

**松崎**——国家資格の技術者試験の内容容なども、机上だけではできないことを試験でどう計るのか、改めて考える必要があるように思います。また、土木の現場を任せるための若手技術者の教育もとても難しいですね。土木学会の教育部門でも多くの議論がなされているのですが、中学生・高校生に土木

の魅力を伝えていって、現場の魅力までも十分に伝わっているか。今の私たちはまだまだ途上だという思いが強くて、働き方改革の中でちゃんと道筋をつけないと、土木にははつきり言って未来がないと思います。

**家田**——全く同感です！ その「未来がない」という意識こそが重要な原点なんです。『構造デザインマップ東京』という本で、建築の耐震設計が専門の和田章先生が「ルールは守れ、でも守っているだけでは新しい発想は生まれてこない」「ルールが必ずしも正しいわけではなく、逆にルールがないから何をしてもいいのでもない。プロならば自発的に良い建築、住みやすい町を作らなければならない」ということを書いておられます。これが建築の原点の魅力だし、このような考えで世界的競争の中で競争している。土木の設計も本来そうだと思うんですよ。

土木は地場ごとに気候や地理条件も違うし、利用する人も異なりますからいわゆる一品生産であっていいはずなのに、実際にやっている技はある意味では十把ひとからげの標準設計で、たった一枚きりの一張羅のように、いつでもどこでも何の工夫もなく、それ

だけが使われている。例えば京都迎賓館なんて日本における工芸の技の粋を凝らしていて、費用便益分析を超えてしまっていて評価なんてされない。かたやわれわれの業界は十把ひとからげの評価をある意味では強いられていて、それでよしとしまっていますよね。

もちろん費用便益分析が悪いのではなく、それをものともしないぐらいにすごいものをつくる。それができる自信を持ち、自己鍛錬する。標準を破るのではなく、価格を安くしたり、性能を高めたりというようなこともそうなんだけれど、標準を超えてすごいものにしていくチャレンジが足りないのでは？ 大きな方向性は間違っていないけれど、「然るは然り乍ら（それはそうだが…）」の世界なんですよ。外に理由を求めて、自分は正しいと言っているうちは何もできない。現状維持に漫然としていては将来が心配になります。ポストパンデミックの中で日本の社会、そして私たちの分野も大展開・大転換が必要に思いますね。

**茶木**——今日は多様なご意見から土木技術者の働き方改革の本質となる働きがいや誇りについて深く考えることができました。小説『無名碑』（曾野

綾子著、1969年）は建設会社に勤める主人公が各現場でやりがいや達成感を感じていくストーリーで、「無名」なのが残念なところですが、土木技術者の誇り高さが印象的な作品です。また、琵琶湖疏水のトンネル出入り口などには扁額が飾られています。現在では通船に乗らないと全てを見ることができないかもしれないのですが、当時の伊藤博文首相など大臣たちの揮毫の中に、第一疏水の完成時にはまだ20代だった田辺朔郎技士が「藉水利資人工（自然の水を利用して、人間の仕事に役立てる）」と残し、土木技術者としての心意気が後世の私たちに強く伝わってきます。

こうした土木技術者の誇り高い仕事が多く伝えられていくことで社会的な地位の向上にもつながるのではないのでしょうか。新技術やリモートなども活用する一方でリアルなやりがいの実感を得られる環境が今後さらに整備さればと改めて実感しました。本日はどうもありがとうございました。

**参考文献**  
 (1) 千明英祐…日本の建設現場における安全性・生産性向上方策の研究（シンガポールのケースとの比較を通じて、政策研究大学院大学修士論文、2020年3月）