

「会員の意識調査」回答結果

技士会は、「平成19年度会員の意識調査」の回答結果を取りまとめ、去る7月に会員ならびに関係行政機関・団体等に配布した。

この調査は、技士会の事業活動（講習会、現場見学会、異業種他分野等施設見学会、機関誌『DOBOKU技士会 東京』、ホームページ、設立10周年記念事業）と、昨今の土木技術者を取り巻く諸課題（ダンピング、総合評価方式、2007年問題、連合会CPDS、コンプライアンスなど）に対する会員の認識とニーズを把握して分析・精査し、今後の事業運営に反映させることを目的に実施したもので、今回2回目となる（第1回目は平成15年度）。

今回の調査は平成19年11月、法人会員123社に所属する土木技術者と個人会員15名を対象に、調査票を1,000部用意して実施。特に法人会員には、年齢や所属など、いろいろな立場の技術者の意見をお聞きするため、企業規模に応じて複数の調査票を送付した。

また、この調査は無記名方式で、設問の内容上、

調査票は回答者本人が返信封筒に入れてご返送いただく方法を採用し、企業ではなく、「技術者個人」として回答いただいた。

回答数は404部、40%という回答率を得ることができた。

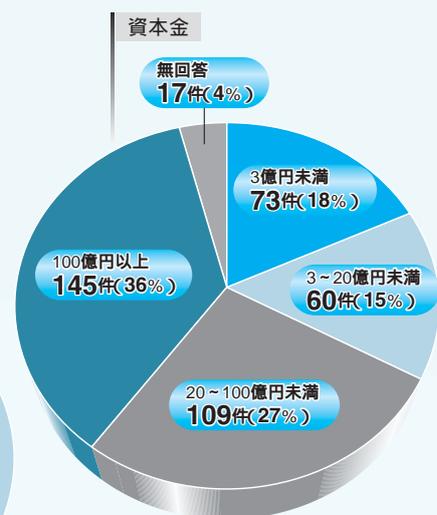
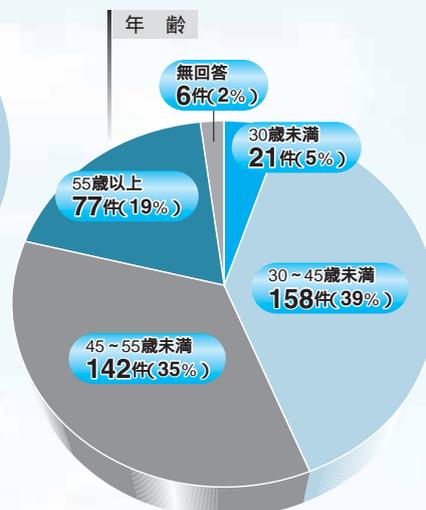
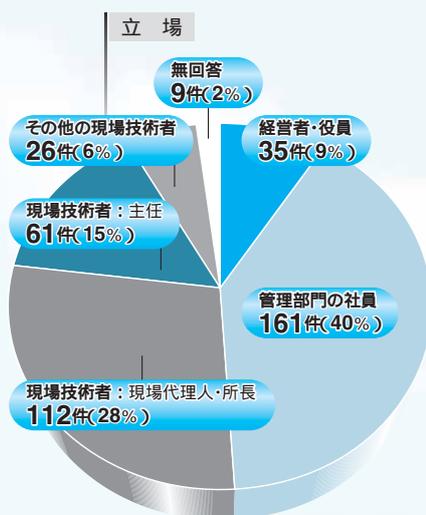
今号では、回答者の特性と、土木技術者を取り巻く諸課題の設問項目のうち、「2007年問題」に関する回答結果の概要を掲載する。

なお、技士会では、「会員の意識調査」の回答結果を参考に、東建と連携して「新入社員研修会」や「経営者向けの講習会」を実施するなど、次年度事業を展開してまいりたい。

会員の皆様のご協力をいただき、「報告書」として取りまとめることができました。誠にありがとうございました。

なお、「報告書」をご希望の方は、事務局までご連絡いただければ、希望部数をお送りさせていただきます。

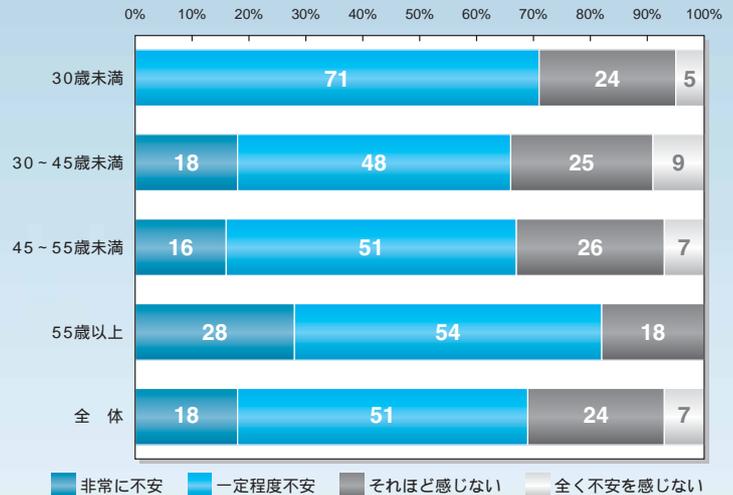
回答者の特性



「2007年問題」について

問1 団塊世代のベテラン技術者の退職で不安を感じるようなことはありますか（無回答は除く）

| | | (件) | | | |
|--------|----------|-------------|---------------|---------------|-------------|
| | | 非常に不安を感じている | 一定程度の不安を感じている | それほど不安を感じていない | 全く不安を感じていない |
| 回答者の年代 | 30歳未満 | 0 | 15 | 5 | 1 |
| | 30～45歳未満 | 28 | 75 | 40 | 15 |
| | 45～55歳未満 | 23 | 72 | 36 | 10 |
| | 55歳以上 | 21 | 41 | 14 | 0 |
| 全体 | | 72 | 203 | 95 | 26 |

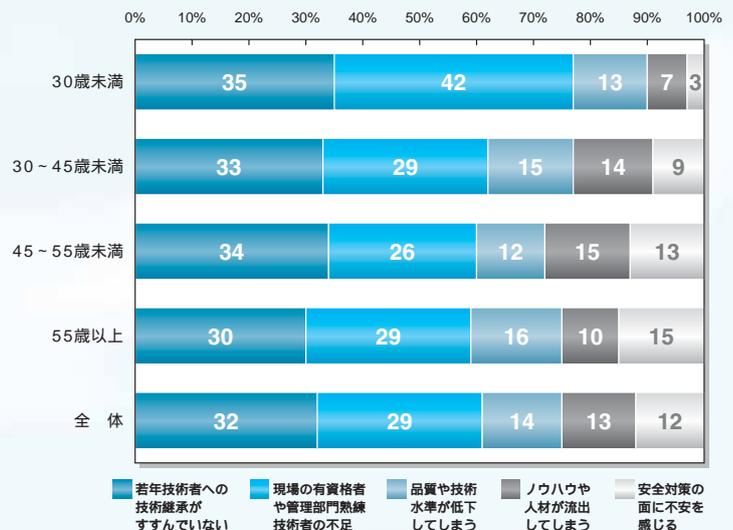


【コメント】

各年齢層とも約7割の方が「不安を感じている」と回答しているが、特に55歳以上の年代で「非常に不安を感じている」方が多い。

問2 不安に思うことは何ですか（複数回答）。

| | | (件) | | | | |
|--------|----------|---------------------|----------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | 若年技術者への技術継承がすすんでいない | 現場の有資格者や管理部門熟練技術者の不足 | 品質や技術水準が低下してしまう | ノウハウや人材が流出してしまう | 安全対策の面に不安を感じる |
| 回答者の年代 | 30歳未満 | 11 | 13 | 4 | 2 | 1 |
| | 30～45歳未満 | 81 | 72 | 37 | 35 | 24 |
| | 45～55歳未満 | 82 | 64 | 29 | 35 | 32 |
| | 55歳以上 | 52 | 50 | 27 | 18 | 26 |
| 全体 | | 226 | 199 | 97 | 90 | 83 |



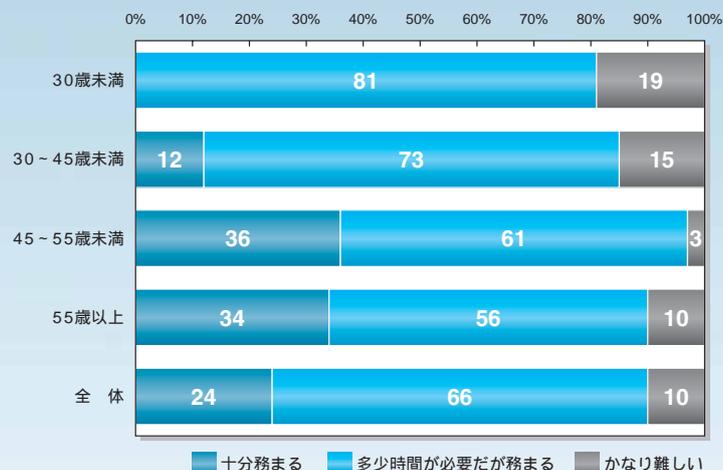
【コメント】

若年技術者の確保・定着を図り、これまでに培った技術とノウハウを「次世代に継承」していくことが喫緊の課題となっていることが、年齢層に関係なく共通認識となっていることが見て取れる。

『会員の意識調査』回答結果

- 問3 (A) 55歳未満の方 あなたの上司である技術者が退職した場合、あなたはその代わりが務まると思いますか（無回答を除く）。
- (B) 55歳以上の方 あなたが退職した場合、あなたの後輩技術者はあなたの代わりが務まると思いますか（無回答を除く）。

| | | (件) | | |
|--------|----------|-------|--------------|--------|
| | | 十分務まる | 多少時間が必要だが務まる | かなり難しい |
| 回答者の年代 | 30歳未満 | 0 | 17 | 4 |
| | 30～45歳未満 | 19 | 115 | 23 |
| | 45～55歳未満 | 50 | 85 | 5 |
| | 55歳以上 | 25 | 41 | 7 |
| 全体 | | 94 | 258 | 39 |



【コメント】

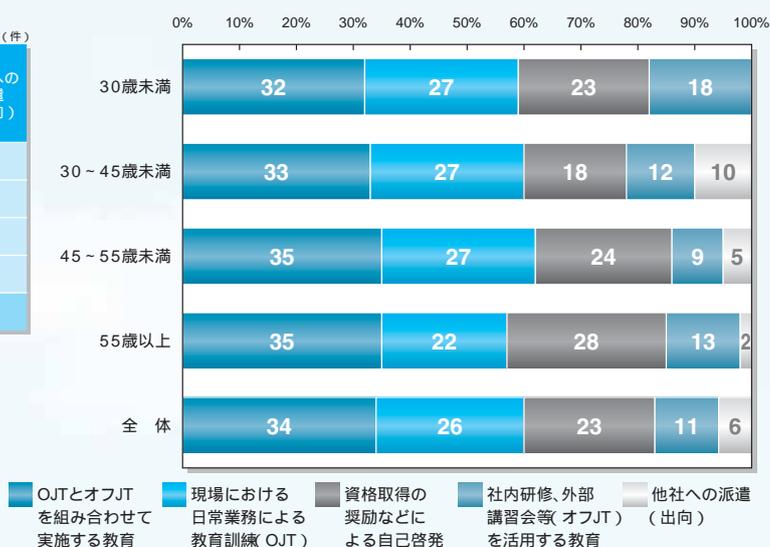
45～55歳未満の団塊ネクスト世代のほとんどの方は、「十分 または 多少時間が必要だが務まる」と回答しており、自信の高さがうかがえる。

45歳未満の方は、これから経験を積み技術力を確保できると考えている。

一方、55歳以上の1割の方が「かなり難しい」と回答されているが、45歳未満の「かなり難しい」の回答率（15%、19%）と比べて低いことを勘案すると、後輩技術者を一定程度評価していると思われる。

- 問4 若年技術者を育成するため、最も効果的な手段は何だと思えますか（複数回答）。

| | | (件) | | | | |
|--------|----------|-------------------|------------------------|------------------|--------------------------|------------|
| | | OJTとオフJTを組み合わせる教育 | 現場における日常業務による教育訓練(OJT) | 資格取得の奨励などによる自己啓発 | 社内研修、外部講習会等(オフJT)を活用する教育 | 他社への派遣(出向) |
| 回答者の年代 | 30歳未満 | 7 | 6 | 5 | 4 | 0 |
| | 30～45歳未満 | 53 | 44 | 29 | 19 | 17 |
| | 45～55歳未満 | 56 | 43 | 38 | 15 | 9 |
| | 55歳以上 | 38 | 24 | 30 | 14 | 2 |
| 全体 | | 154 | 117 | 102 | 52 | 28 |



【コメント】

各年齢層とも、「OJTとオフJTを組み合わせる教育」と「現場における日常業務による教育訓練(OJT)」の回答率を合わせると半数以上を占めており、若年技術者の育成には、OJTが大事であることが見て取れる。