



建設コンサルタントのこれから —建設コンサルタンツ協会50年を迎えて—

大 島 一 哉*

私は平成23年6月から一般社団法人建設コンサルタンツ協会の会長を務めさせて頂いている。協会は企業（会社）を会員とする一般社団法人組織であり、建設コンサルタントの資質と技術力の向上、社会的地位の向上、企業経営基盤の強化などを目的として活動を行ってきたが、この3月4日に設立50周年を迎えた。昭和38年（1963年）3月4日に、当時の建設省から社団法人としての設立の許可を受けたもので、設立時の会員は18社であったが、平成24年（2012年）12月現在で426社に成長している。

建設コンサルタントが企業として活動を始めたのは第二次世界大戦後からである。戦後復興を経て1960年代後半からの高度経済成長を迎え、大ダム、高速道路、新幹線の建設など公共土木事業の高揚は建設コンサルタントの活用を加速した。この背景のもとで昭和38年（1963年）の中央建設審議会からの答申「建設コンサルタントの育成と活用」を受けて翌年には建設コンサルタント登録制度がスタートした。この建設コンサルタント登録制度がわが国における建設コンサルタントの活用の本格的なスタートといえる。建設コンサルタンツ協会の設立も同時期であり、その意味で建設コンサルタントの本格登場から50年経ったといってもよいと思う。

この50年で建設コンサルタントは大きく成長した。スタート当初は国や地方自治体の発注者の作業のお手伝い的なところが多かったが、今では建設プロジェクトの調査、計画および設計段階を自立的に担うまでになっている。さらにはプロジェクトの企画段階へ参加しシンクタンクなどと競い合い、施工段階では工事管理、CM業務へ参加、そして維持管理や運用への関与を深めている。このように上流、下流へとその業務領域を拡大してきている。

建設コンサルタント登録は国土交通省が窓口で行われているが、平成24年（2012年）3月末現在で3,935社が登録している。国内における建設コンサルタント業務量は平成23年度レベルでおおよそ1兆円と推測される。さらに建設コンサルタント業務に携わる役職員は概ね10万人、技術者は概ね8万人と推測される。10万人、1兆円産業である。

さて、50周年ということは次の50年の始まりということでもある。次の50年、これからの建設コンサルタントはどうであろうか。50年後はとても見通せないが、これから10年、20年というスパンでみると、建設コンサルタント

* (株)建設技術研究所 代表取締役会長、一般社団法人建設コンサルタンツ協会 会長

には活躍の領域と場所の拡大ということで将来性は充分にある。すなわち、上に述べたように建設コンサルタントはその業務領域を拡大してきているが、国や地方自治体の技術職員削減の流れから、その傾向は増々強まろう。CM方式に代表される発注者代行業務は増大すると思われる。また民間資本の調達も活発となり、PPP、PFIプロジェクトにおける各段階、各場面で建設コンサルタントの活用、登場が多く見られるようになろう。

一方、国際的には新興国を中心とした社会資本整備はこれまで以上に勢いを増すであろう。とりわけアジアにおいては中国、インドという膨大な開発整備需要を有する国を筆頭に、ベトナム、ミャンマーなど社会資本整備はこれからという国々までである。建設プロジェクトもこれまでのODA中心から、これらアジア諸国域をわが国内市場と同じと考えた市場開発を進めていくべきであり、建設コンサルタントにとっての大きなビジネスチャンスとなる。

このように、これからの建設コンサルタントには大きな展開の可能性があるが、これを現実のものとしていくには克服していかなばならない課題が多い。ここでは2点述べたい。

一つ目の課題は技術力の向上である。建設コンサルタントのこれまでの50年の技術は「教わった」技術であるといえる。これからは「自ら学び開発した技術」を身に付けていかなばならない。そのためには、第1にそのような自覚が必要である。そして第2に自らの投資による研修、研究開発の構築である。学や官、さらには民との共同研究も推進していかなばならない。第3は、技術力向上のための環境整備として選定・契約システムを技術力の向上に資する仕組みとすることである。具体的にはプロポーザル方式あるいは総合評価落札方式などの採用である。建設コンサルタントが業務獲得のために技術力を競うことが建設コンサルタントの技術力の向上に結び付く。

二つ目の課題は技術者、とりわけ若い技術者にとってのびのび働いてやりがいのある魅力のある産業とすることである。建設コンサルタント業界は現在、人材においていくつかの問題を抱えている。若い技術者が参加して来ない。参加しても途中で辞めていく実状がある。ある統計資料によれば20代の技術者が15年前の3分の1に減少しているという。また、土木学会の調査によれば、大学卒業後15年での退職率は国家公務員では約10%しかないが、建設業では25%、建設コンサルタントにいたっては30%という結果となっている。因みに建設コンサルタントの中途退職者は地方公務員に再就職するケースが多いという。このような状況には、公共土木事業の長びく縮小状況という背景もあろうが、長時間勤務など厳しい執務環境が影響していると思われる。これを克服していくには多面的な努力が必要である。所定外勤務時間の減少、育児・介護支援の拡充などの執務環境改善の一方で、報酬の改善、成果品での著作権の確保、完成構造物における銘板での設計者明示、表彰制度の充実など設計者としての達成感、自己実現の実感を促進する施策も重要だろう。とにもかくにも、あらゆる手を尽くして建設コンサルタントが魅力のある職業、産業であることが実感できるようにしていかなばならない。

以上の他にも課題は幾多あるが、着実に取り組んでいくことにより、明るい希望のある未来が見えてくることを確信している。