（1）若手から見坂議員にお伝えしたい事

#	所属団体	分類	内容
1	北海道支部	業界の魅力・地位向上に向けた労務環境に関する施策の推進	建設コンサルタント業務において、若手技術者は社会貢献、給与水準で高い満足度や魅力を感じている一方、残業の多さ等の労務環境により、その魅力が損なわれていると感じています。 これから迎える50歳以上の熟練技術者の退職増に伴う、担い手不足等が危惧される中、建設コンサルタントが持つ技術力を高い水準で維持・継承するためには、より多くの若い技術者が従事・定着する業界の魅力・地位の向上が不可欠と思われます。 業界の魅力・地位の向上に向け、労務環境に関する施策（履行期限の平準化、次年度への繰り越しの柔軟な運用、技術提案書の作成時期への配慮等）の推進を希望いたします。
2	東北支部	技術士資格（エンジニアとして）の地位向上が一層必要ではないか	・技術士という資格が、国家資格であることに対し、認知度含め、業界外での地位が高くないと感じる ・そのため、資格取得含め、若手技術者の"技術者"としてのモチベーションが上がらない ・コンサルタント含め、エンジニアとしての社会的影響力、認知度、地位が向上しない ・結果、"やりがい"、"社会貢献へのモチベーション"につながらない
3	関東支部	デジタル活用を前提としたルール整備について	若手は広報やリクルートなど、業界の入口部分において一定の役割を果たせていると感じている。一方で、入職後にどれだけ長く働いてもらえるかという点については、若手のみでは解決が難しいと感じている。その背景には、業務負荷や働き方に関わる構造的な課題があると認識している。関東支部若手の会の活動の中でも、こうした課題の一つとして「業務の手戻りや非効率」が多く挙がっている。具体的には、BIM/CIM等のデジタル活用が進みつつある一方で、発注図書や検査手続きが二次元図面前提のままであるため、二重作業が発生している。この構造が生産性向上の妨げとなり、結果として若手の負担増につながっている。 若手としては、こうした課題を解決し、業界に長く人材が定着するためにも、デジタル活用を前提としたルール整備 や環境への投資を優先的に進めていただきたい。
4	北陸支部	技術者単価の継続的な向上、総事業量（予算）の増加	・近年は設計技術者単価の引上げが続き、新3K「給与（魅力的で安定した収入）」に向けて、労働環境の改善に繋がっていると感じます。一方で、北陸地域の地域コンでは職員の高年齢化が進み、若手や女性の従事者が十分に確保出来ていないという声も聞かれます。魅力的な人材に入職して頂き業界改善に繋げるために、引き続きの技術者単価の継続的な向上をお願いしたいです。 ・また、技術者単価は増加していますが予算の総額はほぼ変わっていないと聞きます。地方は老朽化構造物の維持管理への予算が増加する一方で、大規模な新規事業が少なく、若手からは「夢が無い」という声が聞かれます。担い手不足を解消し、魅力的な人材に入職して頂き業界改善に繋げるために、総事業量（予算）の増加に取り組んで頂きたいと考えます。
5	北陸支部	地方部のビッグプロジェクトの創出・推進	・北陸地域の若手技術者が関わる業務は、老朽化した構造物の維持・補修や小規模な改築事業が中心となり地域を支える誇りがある一方で、「夢が無い」という声が挙げられています。新３K「希望（将来性がありキャリアを築ける仕事」」「給与（魅力的で安定した仕事）」の目標に示されるように、若手技術者が「夢」や「やりがい」を実感するためには、目玉となるビッグプロジェクトが不可欠と考えます。 ・長期間にわたる大規模事業は大きな魅力を持ち、地域コンサルタントへの入職の動機に繋がると思います。特に、若手を含めて人口流出に歯止めがかからない地方部への大規模事業の積極的な立案・推進をお願いいたします。
6	北陸支部	地方の公共事業の在り方について	・現在の公共事業評価では、費用対効果（B／C）を重視する観点から、大都市圏へ予算が集中する傾向が見られるのではないでしょうか。都市部への集中投資は一見効果的である反面、地方との格差を拡大する要因と思います。 ・北陸地域は太平洋側が被災した場合のバックアップ機能を持ち、従来のB／Cでは図れない価値を有していると思います。地域の活力を維持していくために、経済的な効率性のみに着目したインフラ投資の在り方を見直し、災害時の代替性や国の安全性の向上など、多面的な価値を評価して頂く仕組みづくりや、地方部における公共事業予算確保をお願いいたします。
7	北陸支部	能登半島地震からの復興まちづくりの推進・災害に強いまちづくりの推進	・北陸地域では令和６年に能登半島地震や豪雨により甚大な被災が発生し、従来から過疎化や高齢化の進行していた能登地域では人口流出が加速していると実感します。これを食い止めるため、復興まちづくりにスピード感を持って取り組むことが重要と考えます。 ・また、北陸地方は、能登と同様に中山間地や多数の河川を抱えており、防災・災害に強いまちづくりの推進（防災対策・河川改修等）を進めることも、住み続けたいと思えるまちづくりの一部と思います。 ・建コン北陸支部では、30年後も北陸を「ずっと居たい」「いつか戻りたい」「また行きたい」「関わり続けたい」地域とするため、都心のみならず郊外地・中山間地集落も様々なインフラメニューに取り組むことを「北陸インフラづくりの提言」としてとりまとめています。魅力的なまちづくりが出来るよう、予算確保についてお願いしたいと考えます。
8	北陸支部	DX・ＡＩ推進のための環境整備	・DXやAIなどの新技術が急速に進展しており、これらのユースケースは後追いの現状と感じています。国土交通省では、R8年度より設計・調査業務への生成AIの積極的な活用を進める方針が示されましたが、実務（現場）レベルでは活用の方法を手探りの状況です。 ・官・民ともに積極的にＡＩの導入に取り組む必要があると考えますが、情報流出や誤情報などの観点から浸透には時間が掛かるものと想定されます。ＡＩの導入について柔軟なご対応を頂くように行政への働きかけをお願いしたいと考えます。
9	北陸支部	多様な人材が働きやすい環境の整備・担い手の確保	・地方は人口減少が進んでおり、持続的に業界を維持するためにも、育児や介護で時短勤務が必要な方など、多様な人材が働きやすい環境を整えることが必要と考えます。国土交通省や地方自治体の発注業務においても、これらの人材への配慮が浸透してきていると実感しています。これらの環境整備について、引き続き行政への働きかけをお願いしたいと考えます。 ・同時に土木の間口（入口）を開くような取り組みも必要と考えます。例えば、同じくエッセンシャルワーカーである医師業界では、大学の医学部入試で女性枠や地域枠があると聞きます。男性中心となっている土木業界の構造について、土木系高校・大学への進学者を増やすなど、業界への入口の部分から変え、土木業界で様々な人材が活躍出来るような取り組みを推進して頂きたいと考えます。
10	近畿支部	最低制限価格の義務化	・自治体によっては、最低制限価格が設定されず、予定価格を大幅に下回って受注せざるを得ない状況が残っているので、最低制限価格の義務化を期待しています。
11	近畿支部	業界全体での労働時間削減の取り組み	・いまだに長時間残業が常態化し、激務と呼ばれるコンサル業界においては、労働基準法の改正に伴う残業時間の制限が、サービス残業を誘発するのではないかと危惧しています。業界全体で労働時間を減らす取り組みを強化しないといけないと考えています。
12	近畿支部	工期平準化について	・工期の平準化として工期を夏や12月等に分散させていますが、結果的に年間を通して忙しく、残業が増えていると感じています。閑散期と繁忙期のメリハリがある方がよかったとも感じています。
13	近畿支部	ウィークリースタンスを踏まえた発注者の労働環境整備について	・国としてウィークリースタンスを推進していますが、発注者の都合で容易に取り決めが守られないことがあります。また、役所によっては、そうした意識すら低いところもある印象を受けます。受注者側が健全な労働環境を整えるためにも、まずは発注者側が健全な労働環境を整えられることを期待しています。
14	近畿支部	業界の知名度・地位向上について	業界の魅力発信に向けた活動を続けていますが、建設コンサルタント業界の知名度向上の難しさを日々感じていますので、この業界の知名度や地位の向上を期待しています。
15	本部	技術者の持続的確保に向けた評価・報酬制度の改善	インフラ老朽化対策や防災分野の重要性が増す中で、建設コンサルタントの役割は拡大しています。 一方で、若手育成には時間とコストがかかるものの、十分に評価・対価に反映されていないと感じる場面があります。 •技術者単価の適正な引き上げ •若手育成や技術力を評価できる仕組みの強化 など、長期的に人材を確保できる制度設計をお願いしたいと考えています。
16	本部	技術提案制度の効率化・質重視への転換	発注機関によっては、技術提案書が10～20ページに及ぶケースもあり、作成負担が大きい一方で、必ずしも評価に直結しない場合があります。 •提案量ではなく「質・要点」を評価する制度設計 •国のような簡潔な提案様式の横展開 を進めることで、技術者が本来業務により注力できる環境整備が必要と考えます。

17	本部	技術者資格制度の時代適合	技術士試験などの資格制度について、現状は筆記中心となっており、実務能力や思考力を十分に評価しきれていない面もあると感じています。 ▪デジタル化や実務能力評価の導入 ▪多様な能力を評価できる試験制度への見直し など、現代の技術環境に即した制度改革を期待します。
18	本部	給与・処遇の抜本的改善	・技術者単価は上昇しているが、給与に反映されない ・資格の社会的認知度が極めて低い →給与ガイドラインの設定、成果に応じた給与制度、資格の社会的地位向上が必要
19	本部	給与・処遇の抜本的改善	・法改正による管理職負担増 →育成機会喪失 →若手のスキルアップ困難 ・単年度予算主義 →納期集中 →工期短縮圧力と過重労働 ・責任ある業務が増える30代後半～40代が、育児・介護と重なる →複数年度予算の早期導入と地方への波及、管理職層やライフイベント対応への支援が必要
20	本部	地域経済と中小企業の維持・発展	・大手企業や全国規模の企業へ優秀な若手が集中 →中小企業・地方の技術力低下 →中小企業のDX・働き方改革支援や業界内のネットワーク強化が必要
21	本部	建設コンサルタント業の社会的地位向上と国民認知	・建設業界の社会的地位や認知度が極めて低い ・災害復興での建設業界の貢献が過小評価されている （一般的な貢献度の認識：自衛隊＞ボランティア＞その他） →建設業界の社会的地位向上の取組や災害復興における建設業界の貢献の「可視化」が必要
22	本部	インフラメンテナンスについて	・働き方改革が浸透しつつある中で、加速度的に増加しているインフラメンテナンスへの対応として、どのように考えているか。
23	本部	業務平準化に伴う繁忙期の長期化について	・発注時期平準化の弊害として、繁忙期の長期化していると感じている。今後の発注方式についてどのように考えているか。
24	本部	労働環境改善と安全性向上の取組	若手社員や就職活動中の学生は、給与や専門分野より、ワークライフバランスや働きやすさを重視する傾向が強いように感じます。そのため、過酷な労働環境や危険を伴う業務は敬遠される印象があります。 一方で、点検業務などは現地作業があり、猛暑下での作業による熱中症リスクや、山間部におけるクマの出没など、一定の危険が伴います。しかし、このような業務は建設コンサルタントの重要な役割であり、魅力を感じてもらうことも必要であると考えます。 また、通年で実施可能な業務については、発注時期や工程を調整することで夏季の現地作業を可能な限り回避し、労働環境の改善や安全性の向上につなげていただきたいです。
25	本部	賃上げの促進	・企業努力によるところも多いことは承知の上で、もっと賃上げを進めるよう促してほしい。
26	本部	国会議員の活動情報について	・実際に国会議員がどのようなことをしているかわからない。調べても偏った情報を得ているような気になる。選挙以外の時に情報が希薄になりがち。
27	本部	成果品瑕疵に関する賠償金額について	・受注額に対して、賠償金額が大きい。
28	本部	生成AI活用に向けた法整備について	・今年、「河川砂防基準」を効率的に活用するために、生成AI向けの専用学習用データセットが公開されたが、ぜひ、他の分野の基準についても同様の動きを進めてもらいたい。（生成ＡＩ活用を進める中で、基準類や成果物の著作権や所有権が大きな課題となっていると感じるため。）
29	本部	砂防業務の単価向上	・砂防業務の単価を上げるべきではないか。（需要に対して供給が追い付いていない。弊社としては河川業務のほうが単価が良いので優先してしまう）
30	本部	業務平準化について	・年度末に仕事が集中しないよう、工期平準化がすすめられている。コンサルからは年度末さえ乗り切れば落ち着ける環境から、年中忙しくなってより大変になったという意見が多いように感じる。仕事量を減らすか元に戻す等してほしい。
31	本部	設計業務完了後の着工時点での建設コンサルタントへの問合せ状況について	・発注者の同意の元、成果を収めたにも関わらず、役所の発注者変更の際に引継ぎが十分でないことが多く、コンサルに再度問い合わせが来ることが多い。着工時の現場対応もサービスでコンサルに振られることが多く、業界におけるコンサルの立場が不利だと感じることが多いので、改善を求めたい。
32	本部	建設コンサルタントの魅力向上にむけた制度・予算について	業界全体で働き方改革が進められていますが、若手エンジニアの業務負担や処遇改善はまだ途上にように感じます。地域のインフラを守る「建設コンサルタント」の重要性を広く認知してもらい、若手が誇りを持って働き続けられるような、さらなる制度的・予算的な後押しを求めたいです。
33	本部	官民連携加速化のための規制緩和や手続きの簡素化について	公共空間の活性化に向けて民間活力の導入が進められていますが、複雑な法規制や採算性の確保など制度設計のハードルが高いのが実態です。本来財政が厳しい地方自治体でこそ早期に導入したい手段ですが、現場ではノウハウ不足で頭を悩ませているようです。地方での官民連携をスムーズに加速させるため、規制緩和や手続きの簡素化を強く要望します。
34	本部	業界のイメージアップと認知度向上について	防災や地域活性化において我々建設コンサルタントの仕事は不可欠ですが、一般市民への認知度やイメージは決して高いとは言えません。業界のイメージアップや認知度向上は、若手の人材確保に直結します。国や自治体レベルでも、インフラの重要性を発信するSNSなどデジタルメディアの活用や、現場見学や体験イベント、建コン視点の防災ツーリズムなどアウトリーチ活動を後押ししてほしいです。
35	本部	交通誘導員の処遇改善について	社会資本の老朽化が懸念され、建設コンサルタント業界としてもインフラの点検業務が増加しております。インフラ点検時には、道路上で重機を扱うため、交通誘導員が必須となりますが、交通誘導員が高齢化かつ人材不足に伴い交通誘導員が確保できないために点検日程を変更せざるを得ないという事象が少なからず発生しております。 我が国のインフラ老朽化は避けることのできない課題であり、今後10年20年先を考えると、交通誘導員の不足によりインフラが点検されないという事象が多発することを危惧しております。このため、将来も我が国のインフラを健全な状態に維持管理するため、交通誘導員の処遇を改善し、担い手を確保する必要があると存じます。
36	本部	道路照明・小型標識(門型標識を除く)を対象とした予算・交付金の拡充について	道路インフラ点検について、5年に１度の点検が基本とされるトンネル、橋梁を対象とした点検は社会資本整備総合交付金、防災・交付金等様々な支援が確保されておりますが、道路照明や門型標識を除く小型の道路標識は交付金の対象から除外されており、市区町村の道路管理者から「照明や標識を点検したいが交付金を獲得する方法は無いか」という趣旨の相談を受ける事例が増加しています。 道路照明・標識は１施設では小規模ですが、R5年12月には江戸川区の信号共架式標識が落下し通行人が負傷する事例があるなど、月に１度程度の頻度で全国において倒壊や落下の事故が発生しています。 今後も安全な社会インフラを実現する目的で、道路照明・標識についても、十分な予算・交付金が利用できるよう、ご検討頂ければと存じます。
37	本部	建設業界の人材確保について	建設コンサルタント業界における若手の育成と定着は喫緊の課題であるが、 現状は採用した人数に対して若手の離職率が高く、技術の継承が滞っていると考える。 このままでは将来、建設コンサルタント業界を支える人財が不足する恐れがある。 （人手不足による業務過多で、更なる人手不足を招く恐れもある） 建設コンサルタント業界のみならず、建設業を含めて、国をあげて人財を増やすための魅力発信の取組が必要と考える。

（2）若手が見坂議員からお伺いしたい事

#	所属団体	分類	内容
1	北海道支部	第２青函トンネルに関する今後の展望について	第２青函トンネルに関する今後の展望について、ご教示賜りたく存じます。 北海道と本州の物流は、海路・空路に依存しており、日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震が切迫している中、災害時の広域的な応援・物資輸送に脆弱性があると認識しています。 また、社会情勢を踏まえた安全保障の面でも、北海道と本州の輸送の確実性は重要な課題と思われます。北海道～本州間の物流強化として期待され、若手技術者としても夢のある第２青函トンネルのプロジェクトの今後の展望についてご教示賜りたく存じます。
2	東北支部	東北地方の今後のインフラ整備について、東北の技術者が求められること	・技術士という資格が、国家資格であることに対し、認知度含め、業界外での地位が高くないと感じる ・そのため、資格取得含め、若手技術者の"技術者"としてのモチベーションが上がらない ・コンサルタント含め、エンジニアとしての社会的影響力、認知度、地位が向上しない ・結果、"やりがい"、"社会貢献へのモチベーション"につながらない
3	関東支部	若手への役割や期待について	見坂議員から見て、今後の災害対応や持続可能な社会の実現に向けて、建設コンサルタントの若手技術者に対して、どのような役割や働きを期待されているのか、また必要とされる能力や姿勢についてお伺いしたい。
4	北陸支部	土木インフラの維持管理について	・土木業界では既存インフラの維持管理が重要課題となっており、民間も巻き込んだ包括的なマネジメントの取り組みも始まっています。首都圏で事例が報告されるに留まり、肌感としては取り組みが進んでいないように感じますが、人材確保や予算的な面で課題などがございましたらご教示ください。 ・また、笹子トンネルの崩落を契機として、土木構造物の点検の取り組みが浸透して参りましたが、昨年度の八潮市の道路陥没のように予期せぬ事故が生じたように、今後、土木インフラの老朽化の進展に伴って問題が顕在化してくるものと考えます。これらに対応するため、法定点検の期間（間隔）や内容の見直しなどの新たなスキームが必要と考えますが、お考えがございますでしょうか。
5	北陸支部	土木業界や建設コンサルタントの認知度向上に向けた取り組みについて	・土木業界は縁の下の力持ち的な仕事で一般的な認知度が低いと感じます。例えば、医療業界や自衛隊などは、活動が表現しやすい業界はテレビドラマのテーマとして取り上げられ、有名な芸能人が出演するなど世間のイメージや認知度が高いものと思います。これをきっかけとして、業界を志す人が増えたり、子供に進路として進める親も多いのではないかと思います。現場で目にする工事業者は比較的認知度が高いと思いますが、建設コンサルタントは表に出る機会が無く、一般の方にほぼ知られていないと思います。土木業界や建設コンサルタントを認知して貰う取り組みが必要と考えますが、その手法についてお考えはございますでしょうか。 ・例えば、建コン陸支部では、中学生・高校生を対象とし、土木の仕事を紹介する土木出張PR（新潟県・測量業協会・建設業協会・建コンの合同）に取り組んでいます。地道に認知を広げる活動も大事ですが、また違った政治面の視点からどのようなアプローチが考えられますでしょうか。
6	近畿支部	若手に期待する将来像	若手技術者に期待する将来像はありますか？
7	本部	若手・女性技術者のキャリア形成支援について	建設コンサル業界では、20～30代において以下が重なる傾向があります。 •技術士取得（自己研鑽・受験） •プロジェクト管理経験の獲得 •結婚・出産・育児などのライフイベント 特に女性技術者においては両立負担が大きく、キャリア継続に課題を感じる場面があります。 そのため、 •若手・女性技術者の継続就業支援 •ライフイベントとキャリア形成の両立支援策 について、国としてどのように取り組んでいくお考えか、お伺いできれば幸いです。
8	本部	日本測地系更新に伴う過年度成果品の対応	・日本測地系が更新されますが、既設構造物（図面等）への対応はどうなるのか気になる。
9	本部	報告書に使用する著作権について	・害獣との遭遇機会を減らすために、Googleマップ等を活用して、現地作業を効率的に行いたいが、現状著作権の問題で報告書に画像を添付できないため、どうにかならないか。
10	本部	政治に関する情報源について	3度目の意見交換会参加のため、政治が深く関連していることは理解していますが、この会以外でそのような話を聞いたことがありません。特に若手への情報源は、会社から・部署の上長からがほとんどです。 各会社へ情報が伝わり、所属する社員が自分事として捉えられるようにするためには、どのような取り組みが必要になるとお考えでしょうか。
11	本部	若手への働き方の期待	・昭和・平成のような働き方（長時間労働ありき、アナログ中心等）が変化している中で、若手はどのような働き方を求められているのか、個人的な見解を聞いてみたい。
12	本部	見坂議員の国土交通省職員時代の業務経験について	・見坂議員の来歴を詳しく聞きたい。（〇〇地整の〇〇川の堤防工事に携わっていた等の細かいエピソード）⇒より身近に感じやすそう
13	本部	業界の人手不足、技術継承について	・業界の人手不足、技術継承に対して、どう考えているか。（対策は機能していると考えているのか等）⇒個人的には年々悪化の一途を辿っていると感じる。
14	本部	20-30代職員への印象	・今の20～30代に対してどういった印象を持っているか。
15	本部	中堅技術者の不足に対する解決策について	・どこの会社も中堅（30～40代）が不足しており、残業が多い等の理由で20代後半になってからの離職も多い。今後も中堅が不足していく状況が考えられるが、どのような解決策を考えているのか。
16	本部	生成AI活用に向けた法整備	・AIの活用が今後も考えられると思うが、土木業界で普及させるためには情報漏洩面での制約の緩和が必要だと思うが、業界におけるAIの法整備等は何か考えているのか。
17	本部	今後のインフラ投資、公共空間整備の予算の確保と選択方法について	地方の人口ビジョンや少子高齢化をサステナブルに支えるため、今後のインフラ投資や公共空間整備の予算はどのように確保・分配されていく見通しでしょうか。私自身、前職では主に市町村を顧客とする地場のコンサルタントに勤務しておりました。そこでは大規模な区画整理事業などが終息を迎え、目に見えて仕事が減少していく状況に直面し、危機感から現在の広域コンサルタントへと転職した経緯があります。しかし、一歩引いた視点になった今でも、予算やマンパワーが不足していく地元や市町村の行く末は非常に気がかりです。目先の予算維持だけでなく、政治のトップが描く、人口減少時代に合わせた長期的な地域インフラのグランドデザインを伺いたいです。
18	本部	行政DX推進にむけたリーダシップと地方への支援・制度標準化について	建設コンサルタントの業務効率化には行政側のDX推進が不可欠ですが、特に地方の小規模自治体を中心に、デジタル化への対応に大きな格差が生じていると感じます。国全体でデジタル化を推し進めるために、どのようなリーダーシップを発揮し、地方への支援や制度の標準化を進めていかれる予定か、お考えをお聞きしたいです。
19	本部	地域づくり・インフラ維持管理における若手技術者への期待	議員の方から見て、これからの地域づくりやインフラ維持管理において、私たち「若手技術者」にどのような役割やイノベーションを期待されていますでしょうか。
20	本部	将来の土木インフラ点検の展望について	笹子トンネル天井板落下事故を契機に各種土木インフラの定期点検が５年に１度を目安に近接目視点検が義務付けられてきましたが、将来、土木費の財源不足、生産年齢人口減少に伴う土木従事者の減少、老朽化に伴う点検対象物の増加と補修費増加により、全国の土木インフラを維持管理するには財源・人手の面で限界を迎えると考えております。 今後、点検頻度の変更や近接目視点検からセンサー・レーザ・人工衛星など遠望から一括でインフラの変位を把握し、真に近接目視点検が必要な対象物を絞り込むスクリーニングを実施する等、点検手法の改革が必要な時代が来るかと存じますが、将来の土木インフラ点検の展望についてお考えをお聞かせください。
21	本部	若手定着	・若手の定着のために今後必要となること
22	本部	建設コンサルタント業界の魅力向上について	・建設コンサルタント業界の魅力向上のために必要なこと
23	本部	その他	•業界活性化・PRの取り組み •今後の業界団体との定期的な意見交換体制について •若手の声を政策に反映させるための仕組み •議員の方々が思うこの業界における若手の価値・つよみ •建設業をあこがれの職業に（医者、弁護士、パイロット、デザイナー、建築士、警察官などとの違いは？？カッコイイとは？？）