

地域の交通課題解決を担う人材育成に向けた取組みの現状と課題

溝口哲平¹, 谷口綾子², 山原けい³, 諸星賢治⁴
大井元揮⁵, 竹口祐二⁵, 東徹⁶, 土崎伸⁷, 神田佑亮³

1 計量計画研究所, 2 筑波大学, 3 呉工業高等専門学校, 4 MoDip, 5 北海道開発技術センター, 6 システム科学研究所, 7 オリエンタルコンサルタンツ



■ 背景と目的

- 我が国の地域交通が抱える様々な課題を解決する上で、担い手の育成は急務 ▶ 新たな人材育成の取組みも始まりつつある
- しかし同様の取組みは従来から多数為されてきた
例) 再生塾, Qサポネット勉強会, 各運輸局主催の地域公共交通セミナー
- 本プロジェクト: 既存の人材育成に向けた取組み(プログラム・イベント)の現状と課題の把握を試みた

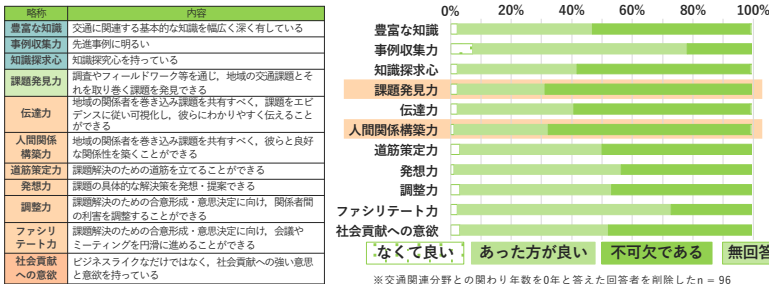
■ プロジェクトの内容

- 以下二つの質問紙調査から、「関係者が必要と考える能力」と「各取組みで育成される能力」の整合性を検証
 - a) 地域交通に携わる関係者への質問紙調査 (n=101, JCOMM2023@宇都宮で実施)
 - b) 既存の取組み(プログラム・イベント)主催者への質問紙調査 (n=28)
- a)の調査で模範的人物と評価された10名にインタビュー調査を実施し、人材育成の取組みに対する示唆・今後の議題候補を抽出

■ 「関係者が必要と考える能力」と「各取組みで育成される能力」の整合性検証

a) 地域交通に携わる関係者への質問紙調査

- 下左表の各能力を「地域の公共交通課題の解決を担う人材」がどの程度持つ必要があるかと思うかを3段階で尋ねた



b) 既存の取組み主催者への質問紙調査

- 以下のどちらかを満たす取組みを収集の上、調査対象とし、各取組みの参加で、先に示した能力がどの程度向上することを想定しているかを主催者に尋ねた

- A) 地域公共交通をテーマに、定期的に開催・実施されている
- B) 都市交通計画をテーマに、定期的に開催・実施されていて、地域公共交通をテーマとする回や科目等がある

| No. | 取組み名 | 能力 | | | | | | | | | | |
|-----|------------|-------|-------|-------|-------|-----|---------|-------|-----|-----|----------|----------|
| | | 豊富な知識 | 事例収集力 | 知識探求心 | 課題発見力 | 伝達力 | 人間関係構築力 | 道筋策定力 | 発想力 | 調整力 | ファシリテート力 | 社会貢献への意欲 |
| 1 | 再生塾 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | Qサポネット勉強会 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 地域公共交通セミナー | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | ... | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

視点1) 多くの関係者が不可欠だと考えているのに、育成機会が不十分な能力はないか?

- a)の結果から、課題発見力、人間関係構築力は、不可欠だと考える関係者が多いと言える
- b)の結果から、課題発見力、伝達力、人間関係構築力、調整力、ファシリテート力は、育成機会が比較的不十分と言える
- ▶ 視点1)については、課題発見力と人間関係構築力が相対的に該当

視点2) 網羅的に能力を育成できる取組みはあるか?

- b)の結果から、以下の取組みが該当すると言える
 - ・再生塾・アドバンスドコース [持続可能なまちと交通をめざす再生塾]
 - ・交通まちづくり [全国建設研修センター]
 - ・Qサポネット勉強会 [地域と交通をサポートするネットワーク in kyushu]
 - ・専門課程 街路・都市交通施設 [ストリートデザインと交通まちづくり] [国土交通大学校]
 - ・専門課程 総合交通体系 [地域モビリティ戦略] [国土交通大学校]
- ▶ よって視点2)について課題はないように見えるが、5事例を詳細に検討した結果、下記の課題が浮き彫りに

網羅的に能力を育成できる取組みの課題

- 地理的な偏在
 - ・No.17, 27, 28は、全国の対象者を一か所の研修拠点に集めて実施するという趣旨で、No.17はオンライン参加も可能
 - ▶ 関西、九州以外: 能力の網羅的な育成機会が相対的に少ない
 - ・「再生塾・北陸ワンデーセミナー」での理事長の「今回の様子を見て、今後は我々抜きで開催できると確信した」との旨のご発言
 - ▶ 地域的偏在の解消に向けた動きも始まっている
- 対象者が限られていること
 - ・No.27, 28は対象が行政職員(府省、地方公共団体、独立行政法人等の職員)限定
- 参加者のモチベーションのマネジメント
 - ・No.17, 27, 28の対象は行政職員が主
 - ▶ 役所等で指示されて参加する人が多い
 - ▶ モチベーションが低い参加者が存在し得る
 - ・外発的動機に基づく参加者の扱いは課題
 - ・網羅的に能力を育成できる貴重な機会が十分活かされていないという課題提起にも

■ 候補人物の語りに見る人材育成の取組みへの示唆・今後の議題候補

模範的人物へのインタビュー調査

- 上記a)の調査では、「地域の公共交通課題の解決を担う人材」としてイメージする実在の人物名も尋ねていた
- 名前の挙がった方々を同人材の模範的人物と捉え、その35名のうち、右表の方々を対象とし、以下を尋ねた
 - 1) 「地域の公共交通課題の解決を担う人材」の理想像
 - 2) 1)を育成するために必要だと考える事項
 - 3) 1)の育成に向けた、理想に近い人材育成の取組みとその理由
 - 4) 1)で答えた理想像を自身が育成するなら、どのように育成する(している)か

| | |
|------|--------------------------|
| 1人目 | 井原康久先生(早稲田大学) |
| 2人目 | 大井元揮氏(北海道開発技術センター) |
| 3人目 | 小栗野智紀氏(ドーコン) |
| 4人目 | 村尾俊彦氏(持続可能なまちと交通をめざす再生塾) |
| 5人目 | 梶村裕英氏(計量計画研究所) |
| 6人目 | 浅見知寿氏(みずのりホールディングス) |
| 7人目 | 太田雅平氏(トリアップブレイン) |
| 8人目 | 東徹氏(システム科学研究所) |
| 9人目 | 神田佑亮先生(呉工業高等専門学校) |
| 10人目 | 菅澤千穂氏(いわて地域づくり支援センター) |

ご協力ありがとうございました

抽出された項目

- 幅広い人間関係構築の場とすること
- 異文化(行政・コンサル・事業者)との交流の場とすること
- チームでプランを作り上げる経験を得る場
- OJTを補完する・引き出しを増やすためのOff-JT
- OJTでないからこそ業務上の立場に囚われない思考や発見ができる場
- 具体のフィールドで責任者としてプランを作るトレーニング
- 責任者として携わる前段階における訓練の場
- 現場は必ずしも合理的・論理的には進まないことを補足する必要性

OJT: On the Job Training

b) 異文化(行政・コンサル・事業者)との交流の場とすること

全然違う分野の人たちと...さざざざざらんに...議論できるような場をどうやって作って、外の議論をするってことがよくできたらなって思います。

A氏

いやね、国土交通大学校も研修センターも建設研修センターも何回も行ったことがあって、それはそれで全然雑々じゃなく楽しかったなと思って、良い経験なんですけど、再生塾と技本所に違うところは何かと言うと、参加のメンバー構成です。やっぱり業務者の方が多いって、お互い教え合っている。それから、違う文化の人たちと一緒に選り取り、これこそ一大事であって、行政の中で議論しているも、それは行政の文化にしか染まってないわけだから、そんなに実社会とのつながりが少ないんじゃないかな。

C氏

e) OJTでないからこそ業務上の立場に囚われない思考や発見ができる場

— 今回のこの課題を解決するっていう経験というのは、必ずしも業務じゃなくても良いのか、あるいは業務の方がいいのかもしれないことだと、どうかな。

...業務じゃないからこそ、自分の立場みたいなものを外れて、本質的というか、本来どうすべきかみたいなことを考えられる機会にはなっていると思います。

D氏

例えばOn the jobでも、「自分の立場としては、これ進めなきゃだ、本来やったらこれやれば実は良いんじゃないか?」みたいなものもあってもいいんじゃないですか、で、それに対して、そういうことを発言して、あるいは調整して、もっと良いやり方をこうじゃないか? On the jobでも出来るよ、それはそれで良いと思うんですけど、なかなかOn the jobをこえてどうかな、それができるとも嬉しいかもしれないし、気づかないかもしれない。でもOff the jobであることで、「あ、今までずっと疑問だったけどやってみたら、これちょっとひょっとしたら違うかもな」って気づけるっていう利点のなかなんかじゃないかと。

結論

- 「地域交通に携わる関係者が必要と考える能力」と「人材育成の各取組みで育成される能力」は必ずしも整合していないこと、つまりセミナー等、人材育成プログラム・イベントには改善の余地があることが示された
- また、その改善に向けた具体的な示唆・議題候補を得ることができた