

寒地土研の「風土」

渡邊 政義



土木研究所の第5期中長期計画がスタートした。前期計画と比較して「デジタル技術の進展」など取り巻く環境は変化したが、研究開発の三本柱（「自然災害」「社会資本の管理」「活力ある地域・生活」で表現）は継続された。この中で、寒地土木研究所は、北海道をはじめ“変化に富む気象条件”、そして“実り豊かで美しい自然環境”を有する地域を対象に、長年培ってきた研究ノウハウを生かして、社会経済活動の維持・発展に引き続き貢献することが期待されている。その際、寒地土研が、5期計画はもとより、将来的にも関係行政機関や利用者のニーズに応える優れた成果を挙げ続けていくためには、その組織体制の持続可能性が最も重要な条件の一つと言える。

一般に、研究組織における資本・財産は、研究開発に必要な専門知識・技術や社会動向・利用者ニーズに関する情報等の蓄積及びそれらを扱う多様な人材にあると考えられる。寒地土研の人材は、以下、大雑把に表現すれば「現場経験を有する、関係行政機関からの出向者」（以後、「行政」と記載）と「専門に基づき土研が選考し、独自に採用した者」（「専門」）から構成される。そして、前者はさらに、比較的「短期在籍し、主に行政の視点を生かした研究・成果普及を期待される者」と「長期在籍（博士号を取得する等）し、研究実務の中核となる者」に大別できる。

元来、寒地土研は、北海道開発局の附属組織としての出自もあり、これまで長く「行政」（短期・長期の組合せ）が主体となって、それを「専門」が補完する形で運営されてきた。しかし近年は、研究職員のうち「行政」を中心に高齢化が進行していること等もあり、「専門」の採用・登用の在り方などを含め、寒地土研の将来を見据えて、どのような組織体制づくりを進めていくかが課題となっている。

解決策の一例としては、人材の確保・育成に関する取組、いわゆる「新たな方式」が挙げられる。これは、

新卒学生の採用にあたり、国家公務員試験の合格資格を必須としない“純粹に研究志望”の者に向けた、土研独自の採用方式のことを指す。令和元年より導入され、若く優秀な「専門」人材を計画的に採用し配置することに既に実績を挙げている。

これら若手の「専門」には、すぐ今日から「行政」同様に、現場ニーズを理解した研究に取り組み、成果を着実に挙げるのが期待される。一方で、新たな方式の性質上、主要な顧客である関係行政機関に対する意識がともすれば希薄になり、「研究のための研究」に陥る恐れもある。そのため、人材育成の環境づくりとして、5期計画では『関係省庁との人事交流を計画的に行うことで、現場の感覚を併せ持ち課題を的確に把握・特定し解決する専門家として育成する。』旨が謳われている。

さて、ここまで、主に「専門」に対して期待感などを述べてきたが、筆者が属する「行政」についても一言。特別な研究能力を有しない者を代表して申せば『現場・社会ニーズへのアンテナを高く広げ「専門」と協働し開発した商品を、地元の御得意様に加えて、潜在ニーズを有する地域への販路拡大も目指し、最新媒体も活用しながら、積極的にセールスする営業企画部員としての働き』に一層努める必要があることを、自戒を込めて付言しておく。

今年、土研の歴史は前身から数えて、つくば中央研究所が100年、そして、寒地土研は85年を迎えた。改めて、寒地土研の組織は、様々な背景を有する多様な研究職員が集まり成立していることが特長であり、財産である。現場・利用者のニーズという新鮮な外気を運ぶ「風」、研究開発という果実を实らせる豊かな「土」。これからも両者が相まって生まれる強みを生かし、未来の研究者たちをも引き付ける持続可能な「風土」が育まれるよう、微力ながら職責を果たしていきたい。