

都市計画教育と都市計画に関わる人材育成に関する調査研究  
報告書

平成19年9月

(社)日本都市計画学会 都市計画教育と都市計画  
に関わる人材育成に関する調査研究分科会  
(社)日本都市計画学会関西支部 同 特別委員会



# 都市計画教育と都市計画に関わる人材育成に関する調査研究報告書

## 目次

第1章 調査研究の背景と目的および方法	
1 - 1 背景.....	1
1 - 2 目的.....	2
1 - 3 方法.....	3
第2章 都市計画に関わる職能（職場）と人材育成の現状	
2 - 1 調査の目的と実施概要 .....	5
2 - 2 研究・教育分野（大学等高等研究教育機関）における現状 .....	6
（1）最近の学生の「都市計画」や「まちづくり」に対する認識や意欲.....	6
（2）学生の育成目標.....	6
（3）教育科目 .....	7
（4）教育上の工夫.....	9
（5）学生の就職分野.....	9
（6）人材の供給と需要のマッチング.....	9
2 - 3 行政分野における現状 .....	10
（1）業務内容の変化予測 .....	10
（2）必要な人材.....	12
（3）必要な出身分野・採用方法.....	13
（4）大学教育への期待.....	13
（5）職員研修制度の取組みと採用後の人材育成 .....	14
（6）CPDと学会.....	14
2 - 4 民間企業における現状 .....	16
（1）近年の受注業務の傾向.....	16
（2）企業が求める人材像 .....	16
（3）今後、必要とされる分野 .....	17
（4）社内の人材育成・新人教育.....	17
（5）企業が大学教育に求めるもの .....	18
2 - 5 まとめ .....	18
第3章 新しい都市計画の職能分野の展望	
3 - 1 アンケート調査の実施概要と回答者の属性.....	20
（1）アンケート調査の実施概要.....	20
（2）回答者の属性.....	20
（3）回答者が関与してきた業務・研究領域 .....	22
3 - 2 都市計画に関する業務の変化.....	23
（1）現状の都市計画の問題点についての認識.....	23
（2）今後需要が拡大すると考える都市計画分野 .....	24
3 - 3 都市計画に携わる人材の資質やその育成 .....	26

( 1 ) 今後の都市計画に必要な基本的な資質（能力） .....	26
( 2 ) 今後の都市計画を担う人材を育成する場 .....	26
( 3 ) 継続教育（C P D）において学会が果たす役割 .....	27
3 - 4 都市計画に関わる職能の確立 .....	29
( 1 ) 職能の確立に必要な取り組み .....	29
( 2 ) 職能の確立のための学会の取り組み .....	30
3 - 5 まとめ .....	31
第4章 新しい都市計画分野の枠組みと展望	
4 - 1 都市計画の枠組みとその変化 .....	32
( 1 ) これまでの都市計画の定義 .....	32
( 2 ) 都市計画を構成する枠組みとその変化 .....	32
4 - 2 今後の都市計画の担い手像 .....	37
( 1 ) 都市計画プランナーとしての基本姿勢 .....	37
( 2 ) 分野別にみた都市計画の担い手像 .....	39
第5章 人材育成の仕組みの展望（分野別）	
5 - 1 研究・教育分野（大学等高等研究教育機関）における人材育成 .....	47
( 1 ) 大学等で育成する人材像 .....	47
( 2 ) 大学等における都市計画教育の3つの要素 .....	48
( 3 ) 大学等における教育の拡充・展開方向 .....	49
( 4 ) 大学等における教育の実践的展開 .....	51
5 - 2 行政分野における人材育成 .....	52
( 1 ) 行政担当者育成の方向 .....	52
( 2 ) 人材育成の具体的分野と手法 .....	53
5 - 3 民間分野における人材育成 .....	56
( 1 ) 育成の方向 - 新たな都市計画の動向に対応した担い手 .....	56
( 2 ) 人材育成の具体的分野と手法 .....	57
第6章 新しい時代の育成のシステム（提言）	
( 1 ) 「都市計画」の重要性を再認識し、市民も含めてこれを共有する観点 .....	64
( 2 ) 都市計画分野の新たな職業形態や仕事の進め方を生み出す観点 .....	65
( 3 ) 都市計画分野に関わる人材の技術の向上を推進する観点 .....	67

#### 資料編

- ・委員会名簿
- ・講演録・ヒアリング記録
- ・大会ワークショップ記録
- ・アンケート調査票



## 第1章 調査研究の背景と目的および方法

### 1 - 1 背景

近年、都市計画を巡る状況が急激に変化している。それを端的に示している指標的現象として以下のものがあげられる。

都市計画学会に所属し、都市計画分野の研究・教育を行っている大学教員が所属する大学の学科ないし専攻が再編・改革され、名称が従前とは異なるなど、大学における関連分野の位置づけが変化してきている。これは大学が社会的ニーズを先取りしている結果と考えられる。

国や地方公共団体が都市再生に取り組んでいるが、その中では規制緩和が一つの方法論としてとられ、制度的都市計画が基礎としている開発コントロールの役割認識が低下する傾向にあること。

公共事業の見直しや縮小が続き、これに影響されて、都市計画コンサルタントの業務が縮小してきていること。

上記と関連して、都市開発等において民間企業等との連携が求められ、Public Private Partnership (PPP) や「政府 = 企業 = N G O」の3者の合意によって経済社会を運営していく新しい方向が求められていること。

社会的関心が都市計画という概念からまちづくり概念に移行しつつあり、そのなかで都市計画分野の専門家に要請される内容に変化が生じつつあること。その端的な表れがN P Oへの社会的関心の高まりであると考えられる。

以上を、都市計画分野の担い手・人材に焦点をあてて整理すると、以下のようになる。

- ・ 基盤整備型の公共事業が減少傾向にあること
- ・ 事業展開において民間との連携が求められていること
- ・ 資金運用等、経済・経営に通じた人材が求められていること
- ・ まちづくり協議会等、地域コミュニティの活動が基礎となること
- ・ 規則一辺倒ではない、自由な観点と、真のクオリティを理解できる能力をもったコーディネータ的人材が求められていること

## 1 - 2 目的

このような状況下で、(社)日本都市計画学会(以下、「当学会」という)関西支部としては、以下の諸項目を早急に検討する必要があると考え、特別委員会を編成するとともに、当学会「21世紀学会ビジョン実現のための研究分科会活動」の募集に応募・採択を受けて、検討を重ねてきた。

都市計画を担う人材を育成する教育分野の変化の実態把握(建築系、土木系、造園系など)

行政における都市計画分野の職務内容の変化と人材確保の実態と評価

コンサルタントにおける都市計画分野の職務内容の変化と人材確保の実態と評価

NPOなど新たな担い手の形成とその評価

大学教育(社会人教育も含めて)の課題

本調査研究の目的は、都市計画・まちづくりに関与する大学・行政・民間企業における学会会員を対象として、上記に掲げたような、教育機関においては教育分野の変化や学生の就職先などの実態を、行政や民間企業においては業務分野の変化や人材確保の方法の実態などをそれぞれ把握することを通じて、今後の都市計画分野の職能の拡充や人材育成の方向を明らかにするとともに、当学会と行政、企業や市民組織などの社会的連携の推進を図ることにある。

### 1 - 3 方法

上記の目的を達成するために、関西支部の学会員による特別委員会（研究分科会）を編成し、以下の各種調査の実施や講演会・学会ワークショップ・シンポジウムの開催をはじめ、検討のための会合を行ってきた。

#### 現状把握のための基礎調査

関西支部会員へのアンケートにより都市計画分野の業務や人材育成に関する現状および問題点の抽出を行った。（本報告書第2章）

#### 全国会員アンケート

関西支部ホームページにCGIを用いたアンケート調査票を設置し、全国の当学会員およびJUDI（都市環境デザイン会議）会員、（株）学芸出版社のまちづくり情報メールマガジン受信者にEメールを通じて告知し、都市計画分野の業務や人材育成に関する現状および今後の展望などに関するアンケート調査を実施した。

#### 人材育成に関する国内外の事例に関する講演会および有識者ヒアリング

海外の都市計画分野の人材育成に関する情報を有する有識者を招き、講演会やヒアリングを実施した。

#### 学会大会におけるワークショップの開催

平成17年度および平成18年度の当学会研究論文発表会場において、ワークショップを主催し、当委員会（研究分科会）での検討内容を中間報告するとともに、会場に参加した会員と意見交換を行った。

#### シンポジウムの開催

都市計画分野以外の専門家やジャーナリスト、NPO関係者などをパネリストに招き、当委員会（研究分科会）の検討内容に関して意見交換を行った（行う）。

検討のための会合は、全体会議、分散会、副委員長＋ワーキング会議などで、

- ・社会的要請のもとでの今後の都市計画のあり方、
- ・都市計画分野の専門家の役割・職能とその確立の仕組み、
- ・人材の育成・教育・技術の継承

などについて意見交換と検討を重ねてきた。

これら足かけ4年度にわたる主な活動概要を時系列に整理すると、表1 - 1のようになる。



表1 - 1 特別委員会（研究分科会）の主な活動概要

< 2004 年度 >	
2004 年 10 月	「21世紀学会ビジョン実現のための研究分科会活動」第1期公募にて採択
2005 年 1 月	関西支部管轄内の主な大学、地方自治体、民間企業に対して、記述式のアンケート調査を実施
2005 年 3 月	メンバーを拡大し、現状や課題等についての本格的検討を開始
< 2005 年度 >	
2005 年 6 月	委員会での海外の都市計画家の職能に関する話題提供（鳴海邦碩委員長）
2005 年 10 月	有識者（ニューヨーク都市政策研究所青山公三氏）へのヒアリング
2005 年 10 月	海外事情に関する事例講演会（講師：倉田直道氏）の開催
2005 年 11 月	学会研究論文発表会（於：千葉大学）でワークショップを開催
2006 年 1 月	インターネットを用いた会員向けのアンケート調査をWEB上で実施
< 2006 年度 >	
2006 年 11 月	学会研究論文発表会（於：琉球大学）でワークショップを開催
< 2007 年度 >	
2007 年 6 月	シンポジウム「これからのまちづくりに求められる人材とは？」を開催
2007 年 11 月	報告書完成

## 第2章 都市計画に関わる職能(職場)と人材育成の現状

### 2 - 1 調査の目的と概要

都市計画に関わる職場の現状ならびに人材育成システムにおける対応状況を把握するため、2005年1月に記述式アンケート調査を実施した。調査依頼は関西支部管内の産官学の69組織に対してEメール添付にて行い、32組織の都市計画担当者から回答を得た。調査票の配布回収状況の内訳は、表2-1に示すとおりである。なお、調査票の回収期間は1月～5月である。

表2-1 組織対象の記述式アンケート調査(関西支部管内)の配布回収状況

組織区分	調査依頼数	回収数	回収率
大学等高等教育機関	34 研究室 (20 大学 2 高専)	13 研究室 (10 大学 1 高専)	38.2%
行政	18 部課 (10 府県市)	9 部課 (4 府県市)	50.0%
民間企業等	17 社	10 社	58.8%
計	69 組織	32 組織	46.4%

設問項目は、組織区分別に以下の表2-2の通りである(資料編に記載の調査票参照)。

表2-2 組織区分別の設問項目

大学等高等教育機関	行政	民間企業等
1) 育成する学生の資質や技術	1) 都市計画に関わる部署と名称	1) 都市計画関連の受注業務分野
2) 最近の学生の意欲	2) 今後の業務内容の変化	2) 今後の人材に必要な資質や技術
3) 都市計画に関する教育科目	3) 今後必要な人材	3) 新人の人材育成の方法
4) 教育科目の中での工夫	4) 適切な出身分野と採用方法	4) 適切な出身分野と採用方法
5) 学生の就職分野	5) 大学教育に求めるもの	5) 学生が企業等に求めるもの
6) 就職におけるマッチング度	6) 職員研修制度での取り組み	6) 大学教育に求めるもの
7) C P Dに関する学会への要望	7) 採用後に必要な人材育成制度	7) 将来の業務分野の展望と取り組み
8) 研究室と社会との関わり	8) C P Dに関する学会への要望	8) C P Dに関する学会への要望

## 2 - 2 研究・教育分野(大学等高等研究教育機関)における現状

大学等高等研究教育機関については、表2 - 3に示す10大学1高専の13研究室の教員から回答を得た。

表2 - 3 回答大学等一覧(国公立別の50音順)

大阪大学(大学院工学研究科環境工学専攻都市環境デザイン学領域)
京都大学(工学研究科都市環境工学専攻)
神戸大学(建設学科建築・都市設計研究室)
大阪市立大学(工学研究科都市系専攻都市計画分野)
大阪市立大学(工学研究科都市系専攻土木計画学研究室)
大阪府立大学(生命環境科学研究科緑地保全・創成学講座)
京都府立大学(人間環境学部環境デザイン学科住環境専攻都市計画研究室)
兵庫県立淡路景観園芸学校(景観マネジメント部門)
大阪産業大学(人間環境学部都市環境学科環境都市計画)
大阪産業大学(人間環境学部都市環境学科都市交通計画)
近畿大学(社会環境工学科居住環境計画学研究室)
神戸国際大学(都市文化経済学科都市学コース)
明石工業高等専門学校(建築学科, 専攻科建築・都市システム工学専攻)

## (1) 最近の学生の「都市計画」や「まちづくり」に対する認識や意欲

最近の学生の「都市計画」や「まちづくり」に対する認識や意欲についての回答は、関心が高く意欲的であるという回答と逆に関心が弱まっているという回答の双方が見られ、「二極化傾向がある」との回答もあった。

学生の関心が高いとして挙げられたものは「まちづくり」が多く、具体的なテーマとしては、居住環境整備、福祉、バリアフリー、商店街活性化などである。まちづくりの現場に積極的に出かけたり、イベント企画やタウン誌編集にのめり込む学生もいるとの記述があった。

その一方で、「まわりのことに関心をもたない」「現場の人の意見に耳を傾ける機会が少ない」「お膳立てをしないと動かない学生が多い」「興味が漠然としている」といった回答や、「将来への漠とした不安がある」「ソフト重視の中で、ものづくり系のまちづくりに対する自信喪失という面もある」という指摘もあった。

## (2) 学生の育成目標

では、各大学等で「どのような資質や素養・技術を有する学生を育成しようとしているか」については、回答は多岐にわたっていたが、おおまかに整理すると以下ようになる。

- ・地域の特性や資源、課題を的確にとらえることのできる能力
- ・幅広く多面的な点から事象をとらえることができる能力

- ・住民参画などの場面でファシリテート、コーディネートできる能力
- ・議論をしたり、話を聞いたりしながら、コミュニケーションができる能力

これら以外の具体的な技術としては、「アンケート調査の技術」「多変量解析等の統計的処理法」「フィールド調査実施手法」「コンピュータ処理技法」などが挙げられていた。

### (3) 教育科目

表2 - 4は回答した13の組織で行われている(いた)教育科目を学部と大学院に分けて示したものである。学科名称(学部)や専攻名称(大学院)に現れているように、回答大学等では、都市計画分野の人材の育成のみに特化した大学はなく、都市系の人材を育成しているところでも、都市計画および都市環境に関する人材の育成をしている。そのほか、広く建設系や環境系、緑地環境系の学部・専攻の一部、生活環境科学系、都市文化・都市経済系の学部・専攻等の一部に位置づけられているところもあり、これらの大学等では都市計画に関連する教科の数が少ないところも見られる。また、多くの大学等では、授業科目と演習科目をともに開講しており、演習科目による技術の習得や能力の開発にも留意している点が伺われる。

表2-4 各大学等における教育科目(学部・大学院別)

大学名	大阪大学	京都大学	神戸大学	大阪市立大学		大阪府立大学	京都府立大学	兵庫県立淡路景観園芸学校	大阪産業大学		近畿大学	神戸国際大学	明石工業高等専門学校
学部	工学部 環境・エネルギー工学科	工学部 地球工学科 土木コース	工学部 建設学科(建築学コース)	工学部 環境都市工学科 都市計画分野	工学部 環境都市工学科 土木計画学分野	生命環境科学部 緑地環境科学科	人間環境学部 環境デザイン学科		人間環境学部 都市環境学 環境都市計画	人間環境学部 都市環境学 都市交通計画	理工学部 社会環境工学科	都市文化経済学 都市学	建築学科 専攻科建築・都市システム工学専攻
1年	環境・エネルギー工学概論 図学 図学実習		建築・住居論 都市・住宅史 図学演習	環境都市工学 総論 環境都市工学 総論		緑地環境科学 概論 緑地環境科学 入門実習			都市環境学概論 都市環境フィールド/スタジオ オ・ワーク	都市と文化 都市環境フィールド/スタジオ オ・ワーク		基礎演習	
2年	共生環境デザイン学 都市デザイン学 環境デザイン学 環境・エネルギー工学創成演習・実験 環境・エネルギー工学コア演習・実験第1部		都市計画 都市環境論 設計演習	都市計画 都市デザイン 環境都市工学 演習		自然環境アセスメント論 地理計測学 緑地環境科学 実習演習 緑地学概論 緑地保全学 地理計測学実習	現代京都論 - 京都のまちづくりを考える視点		都市環境学 都市計画論 都市計画法規 生活環境計画 住環境論 都市環境フィールド/スタジオ オ・ワーク 都市環境計画 フィールド/スタジオ・ワーク	都市計画論 都市計画法規 都市社会学 環境計画システム論 都市環境学 計画理論 都市の歴史 住環境論 ポランディアマネジメント論 環境リスク論 都市環境フィールド/スタジオ オ・ワーク 都市環境計画 フィールド/スタジオ・ワーク 都市生活環境 フィールド/スタジオ・ワーク	居住環境計画学 環境設計学	都市経営論 都市文化経済論 都市行政論 都市政策論 総合演習	都市地域計画
3年	都市・地域計画学 環境設計情報学 環境・エネルギー工学コア演習・実験第2部	都市景観デザイン 都市・地域計画 交通システム工学 ターミナル工学	居住環境論 都市設計 建築防災 環境造形論 設計演習	地区の計画 緑地計画 環境都市工学 演習 環境都市工学 演習	地域計画 土木法規 特別講義(景観、プロジェクト マネジメント)	緑地環境科学 実習演習 緑政学 緑地と社会 エコロジカル プランニング 都市環境デザイン 都市緑地計画学 地理情報科学 緑地評価分析 論 都市計画 ランドスケープ デザイン 緑化学	地域・都市計画学 建築法規		都市交通論 公共施設計画 都市開発計画 ライフライン施設 設計論 公共投資論 土地行政 都市政策学 都市景観工学 都市環境計画 フィールド/スタジオ・ワーク	都市交通論 公共施設計画 都市開発計画 土地行政 都市政策学 都市景観工学 都市環境計画 フィールド/スタジオ・ワーク	環境デザイン 福祉のまちづくり 環境設計製図 演習1	都市景観計画 都市形成史 地域計画演習	
4年		地球工学デザインII(街路、広場、橋梁に関するデザイン演習)	建築・都市環境法 ランドスケープデザイン まちづくり論 計画演習	都市デザイン 演習	交通計画	里地里山管理学	住宅都市行政論					演習2	都市形成史 地域計画演習
大学院	専攻名 工学研究科 環境工学専攻	工学研究科 都市環境工学 専攻	自然科学研究科 博士前期課程 建設学専攻 (建築系)	工学研究科 都市専攻 都市計画分野	工学研究科 都市専攻 土木計画学分野	生命環境科学 研究科 生活環境科学 専攻	人間環境科学 研究科 生活環境科学 専攻	景観マネジメント 部門	人間環境学 研究科 人間環境学 専攻	人間環境学 研究科 人間環境学 専攻	総合理工学研究科 環境系工学 専攻		
1年	共生都市環境論 共生環境デザイン論 共生空間構成論 情報・メディア・コミュニケーション論 環境計画論 リノベーションまちづくりデザイン	景観環境計画論 景観デザイン論 都市づくり計画論 都市社会調査論 都市法システム 都市社会環境論	日本建築・都市史 西洋建築・都市史 建築環境行動論 都市計画構成論 都市社会調査論 生活環境計画 特別演習(テーマ選択のうちコンバクシオン論、既成市街地のまちづくり論の2テーマを提供)	都市計画特論 土地利用計画 生態環境都市 特別演習(テーマ選択のうちコンバクシオン論、既成市街地のまちづくり論の2テーマを提供)	都市基盤計画 特論 都市計画特論 交通計画特論 生体環境都市 土地利用計画 都市・建築史 特別演習 前期特別研究		都市地域環境論	景観計画学 景観デザイン学 緑のまちづくり学 都市計画学 景観解析論 緑の地域マネジメント論 デザイン基礎 演習 地域計画演習 計画設計演習			社会環境システム特論 環境デザイン 特論 都市計画学 特論 地域計画学 特論 現代ハウジング 特論 交通計画学 特論 居住環境論 特論		
2年			都市景観形成 地域管理計画 論					地域計画演習 計画設計演習 市民まちづくり 論 建築デザイン 論 NPO・コミュニ ティ事業論 合意形成論					

(注:表の一部は調査時点のもので現状とは異なる)

#### (4) 教育上の工夫

上記のような状況の中で、学生の理解や習得をより深めるためにどのような工夫をしているかを問うたところ、以下のような回答が挙げられた。

- ・現場や実務の最前線にいる人を講師に招く
- ・演習では、実際に現場を見にいたり、現地調査(フィールドワーク)を行う
- ・演習では地域住民の前などで成果を発表させる
- ・他の学科の学生とチームを組ませ、様々な専門家との共同を体験させる
- ・教員が関わる市民参画型の共同研究プロジェクトや委員会等に学生を参画させる

大学における座学、それも教員による教育だけでなく、現場の人の声や実務専門家の話を聞かせ、現場(空間ならびに住民とのコミュニケーションなど)を重視している様子がわかる。

#### (5) 学生の就職分野

図2-1は、学生の就職先分野についての回答を集計したものである。もっとも回答が多かったのは公務員であり、国家公務員・地方公務員の土木職・建築職・造園職が挙げられている。ついでコンサルタント(計画系、土木系、ランドスケープ系、環境系)、建設業(ゼネコンなど)が挙げられ、以下、設計事務所や不動産業、公益法人等(都市再生機構、道路公団など)が続いている。

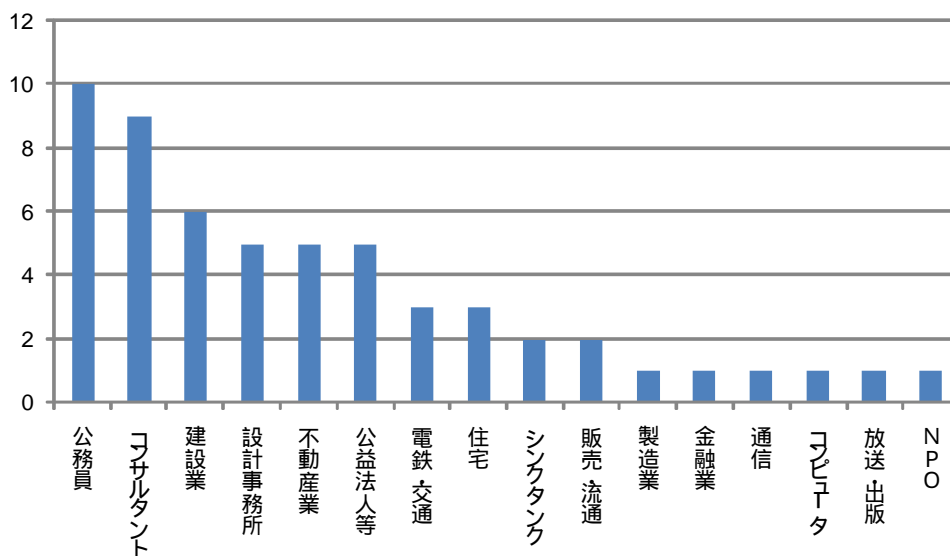


図2-1 学生の就職分野

#### (6) 人材の供給と需要のマッチング

大学側が供給する人材と社会が求める人材とがマッチングできているかという設問に対しては、一部にはよくマッチングしているとの回答があったが、大半はマッチング自体のことよりも就職先・求人が少ないことを指摘している。これに関しては、「まちづくり支援を行う職種が社会的に位置づけられていない」という指摘のほか、「行政体の組織、人材構成が社会にニーズに合っていない」という指摘のほか、「様々な企業分野で都市計画・まちづくりに先導的に取り組む局面で活躍して欲しいので、就職分野は幅広くてもよい」という意見もあった。

## 2 - 3 行政分野における現状

行政分野における現状については、11名からアンケート回答を得たが、所属する行政機関は3府県(大阪府建築都市部2名、兵庫県県土整備部4名、京都府企画環境部1名)と4市(大阪市計画調整局1名、神戸市都市計画総局1名、西宮市都市局1名、尼崎市都市整備局1名)である。

定期的な人事異動を基本とする行政組織の性格から、回答者が担当している業務は様々であるが、所属する行政機関の都市計画に関連する計画企画、事業実施の組織の概要は次のとおりである。

表2 - 5 回答機関の都市計画に関連する計画企画・事業実施組織の概要

行政機関名		計 画 企 画	事 業 実 施
府 県	大阪府	企画調整部企画室、建築都市部、土木部、	建築都市部、土木部
	兵庫県	県民政策部、県土整備部	県土整備部
	京都府	企画環境部、土木建築部	土木建築部
市	大阪市	計画調整局	建設局、ゆとりとみどり振興局、都市環境局、環境事業局、(中央卸売市場、港湾局、交通局でも一部分担)
	神戸市	都市計画総局	都市計画総局
	西宮市	総合企画局、都市局	都市局、土木局、環境局
	尼崎市	都市整備局	都市整備局 (環境市民局、産業経済局、消防局も一部分担)

都市計画は、関連する計画企画と事業実施の両部門がマネジメントサイクル(PLAN - DO SEE (CHECK - ACTION))に位置づけられることにより初めて機能する。なお、分析にあたっては、できるだけ回答者の原文を尊重し、項目整理を基本とした。

## (1) 業務内容の変化予測

「業務内容がどのように変わっていくか」の設問についての回答内容は「都道府県と市町村の権限役割」、「都市計画(建築・開発行政を含む)」、「まちづくり」、「公共事業」、「新たな分野課題」に整理できる。特に、「都道府県と市町村の役割」については府県から、「まちづくり」については市からの回答である。

そのほかでは、組織・人材について次のような変化を予測をする回答があった。

- ・スタッフ制の導入と権限と責任の明確化を図り、専門性を持つ人事配置が求められる。
- ・市町村、都道府県の人材育成、市町村に対する本質的なコンサルティング、自治体間での職員の貸し借り(流動性)、技術管理部門の民間委託などが求められる。

#### 都道府県と市町村の権限役割

- ・市町村に権限委譲の方向が定着し、都道府県の権限縮小と市町村の権限拡大の傾向が見られる。その結果、分権の進行により都道府県の業務減少と市町村の役割増加が生じ、特に、広域行政体としての都道府県の役割変化が問われることとなる。
- ・都市計画においては、都道府県の存在意義の制度的希薄化により、都道府県の都市計画法での役割の縮小、市町村指導の役割の低下が生じる。
- ・今後、都道府県と市町村の役割分担の実務的明確化を図り、市町村の権限拡大に対する支援の拡大が都道府県に求められる。

#### 都市計画（建築・開発行政を含む）

- ・都道府県のマスタープラン策定は減少傾向にあり、また、財政状況悪化により廃止を含む都市計画施設の見直しや事業などの法定都市計画の減少が生じる。
- ・都市計画行政における土地利用計画の総合化を図り、開発指導行政の都市計画との一本化により、許可のよってたつ計画の必要性を明確にする。
- ・プロジェクト推進のマネジメントの必要性が高まり、開発利益の吸収できる仕組みづくりが求められる。また、総合的な地域課題として捉える視点により、地域特性に応じた特別用途地区や地区計画などに重点を置き、土地利用の総合的マネジメントが求められる。

#### まちづくり

- ・地域コミュニティやNPO等支援する施策が重要となり、地域住民やNPOとの連携の強化、市民参加やNPOの活用など、市民意見を反映したまちづくり、住民主体の協働のまちづくりが求められる。
- ・地域特性を生かした個性豊かなまちづくり、都市環境へ配慮したまちづくり、省資源・省エネルギーのまちづくりなど、人口減少社会の到来によりまちづくりに大きな変革が生じる。

#### 公共事業

- ・公共事業の大幅な落ち込み、財政難、三位一体改革による資金調達難により、事業部門の整理、統合化が図られ、5ヵ年計画の大量・標準（画一）型事業から地域性・透明性の確保、地域性を考慮した道路整備、交付金による地域の創意工夫の拡大などが求められる。
- ・公共事業の総枠の縮小傾向、厳しい財政事情の中で新規事業の凍結により、事業量、体制とも縮小し、財政状況悪化により新規公共事業の抑制、既存施設の有効活用・再生と効率的維持管理、既存公共施設の維持・管理・運営へのシフトが求められる。

#### 新たな分野課題

- ・条例制定や政策誘導の役割が増加し、条例による規制・誘導手法の多様化が図られる。例えば、課税自主権を活用した都市緑化が試みられている。
- ・広域的な商業、住宅機能の立地誘導、それらを誘導する商業・住宅・福祉政策（コンパクトシティ）、政策の前提としての環境政策（サステナブルシティ）、全体をボトムアップする産業政策、観光政策などが新たな課題になっている。
- ・人やもの、資金や情報が地球規模で移動する時代にあって、都市にとって必要な要素を念頭に



置くことが要請され、都市間競争の時代になり、民間開発意欲を引き出す施策実施が求められる。

## (2) 必要な人材

「業務内容が変化するとしたとき、どのような人材が必要か」の設問については、「知識と経験」、「総合力と政策力」、「行動力と表現力」を持つ人材を求めている回答があった。

### 知識と経験

- ・土地利用計画を策定できる知識と見識とテクニックを持つ人材で、地区特性に見合った土地利用規制を提案できる人材。
- ・特定の分野に精通した専門家。条例制定能力、法律的な基礎知識を持った人材。資金調達のノウハウに長けた法律、経済の実務に強い人材。経済学の基礎知識を持ち、プロジェクトマネジメントや都市経営の視点を持った人材。
- ・事業の企画、実施、管理まで幅広く経験を積んだ視野の広い専門家で、実務に裏づけされた経験豊かな人材。
- ・市町村業務の多様な支援が可能な人材。

### 総合力と政策力

- ・長期的視野と幅広い総合的な知識と幅広く問題を捉える視点を持ち、学際的な視点に立って物事を発想できる人材。
- ・技術分野、経済・経営分野、芸術・文化分野などに知識と感性を持ち、技術だけではなく、法律経済などの様々な知識と見識を持った人材。工学分野のほか心理学、社会学、福祉、環境などの基礎知識、環境や福祉など幅広い分野に一定の知識を持った人材。
- ・地域の状況を分析し、創意工夫した計画・事業ができる人材。
- ・政策全般を理解し、構想、計画、企画等に柔軟に対応できる専門知識を持った人材。

### 行動力と表現力

- ・新しいことへの対応力のあるセンスのある人材で、新たな動き、流れに対応していく能力を持つ人材。
- ・自ら考え、自ら行動できる人材で、柔軟で臨機応変の対応ができ、対話型の発想、行動力を身につけた人材。
- ・住民を含めあらゆる人とのコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力を持った人材。
- ・地域住民やNPOとの協働でまちづくりを行うコーディネーター、ファシリテーター能力を持ち、説明能力、まとめて行く能力で地元合意を取りつける人材。

## (3) 必要な出身分野・採用方法

「どのような出身分野と採用方法が適切になるか」の設問については、「主流の土木・建築と都市計画の専門化」、「出身分野の拡大」、「実務経験の重視」に回答はまとめられる。

#### 主流の土木・建築と都市計画の専門化

- ・都市計画の専門家として採用する枠はないので、工学部(建築・土木)を主な出身分野とし、採用後人材養成を図る。
- ・今後も、建築と土木が主流だが、建築と土木は政策的な視点が弱いので、理想論としては、土木・建築から都市計画の専門分野を切り離し、専門職スタッフ制を念頭に置いた採用を図るべきだが現状では難しい。

#### 出身分野の拡大

- ・何でも包含できる Comprehensive な教育、即ち土木工学・建築学・環境工学・都市工学・住居学、情報工学、都市社会学、法学、経済学などにより都市計画、法律、経済などの知識センスが必要である。
- ・行政法だけでなく商法に長けた法学部出身や理論だけでなく実務的センスのある経済専門の学生の採用が必要であり、土木や建築にあっても公共経済学や資金調達に関する分野の単位を必須とすべきである。
- ・社会学のウエイトが高まり、住民との協議、福祉的な観点から社会学部系の採用も考えられる。
- ・技術系スペシャリストより事務系ゼネラリストへの比重が高まり、出身分野で採用後の所属を固定させないで、出身分野に関係なくリーダーシップ+調整能力のある職員を採用する。

#### 実務経験の重視

- ・学問の分野より実務経験の蓄積が必要であり、実務を通じての経験期間がある採用の仕方を工夫し、実務経験を踏まえた就業環境を整備するとともに、ボランティア経験、インターンシップなど幅広い指標からの判断による採用を図る。

### (4) 大学教育への期待

「近年の新規採用者の傾向から、今後の大学教育に何を求めるか」の設問については、回答では「思考力」、「総合力」、「実践・表現力」の強化を大学教育に求めている。

そのほか、社会人として適応できる能力、社会性を身につけた人材教育、学生が興味や認識を持つような訓練を求めている。

#### 思考力

- ・自ら考え、自ら意見を発信し、自ら行動できる人材や知識より物事の根本的な考え方などを自分で考え学ぶことができる人材の育成。
- ・まちづくり課題解決に対する思考過程の組み立ての訓練、論理的思考力、文章力、ディベート力、論点整理の手法取得。情報取得・処理・発信能力の確保。

#### 総合力

- ・都市社会学、経営学、社会資本形成分野、建築史、外部空間の構成理論、色彩計画、都市地理学の知識。
- ・学部を超えた総合的な取り組みの認識と知識を相互に影響しながらの訓練。
- ・グローバルな視野からの都市計画スタディ。自然の保全と活用の基本的な調整、実務上の法制

度の知識。

実践・表現力

- ・実践的なプロジェクト計画の策定トレーニング。フィールドワーク、地域住民との協働作業についてのワークショップ実習。
- ・住民とのインターフェースの在り方を通じて、人とコミュニケーションできる人材育成。
- ・コラボレーションの経験、プレゼンテーション能力を養成。

#### (5) 職員研修制度の取組みと採用後の人材育成

「現在、職員研修制度としてどのような取組みを持っているか、採用後の人材育成について今後どのような制度が必要か」の設問については、「OJT」、「各種研修」、「大学・企業派遣等」、「制度・仕組み」に回答は整理できる。

OJT

- ・OJTが有効であり、基本的には採用直後ひたすらOJTを通じて、個人の興味の対象を明確にする。

\* OJTとはOn the Job Trainingの略であり、入社直後から数年間、指導役となる先輩職員と一緒に行う業務を通じて研修を実施する方法である。

各種研修

- ・外部に開かれた柔軟な研修制度(企業やNPOでの現場経験、大学での研究、自治体間の人事交流)により専門的、幅広い知識、経験を得るような研修を実施する。
- ・土木職、建築職の技術研修のプログラムを実施し、ワークショップ型研修を強化する。
- ・自主研修グループ、職場内研修、先進事例の情報交換会、事例研究会を実施する。
- ・政策提案、提案研修、政策課題研修を実施する。

大学・企業派遣等

- ・専門職大学院への派遣、大学院での研究、大学との共同研究を実施する。企業での経験、大学等での研究に従事し、先進的な都市や民間企業での実務研修を実施する。

制度・仕組み

- ・制度的には意欲が尊重される仕組み(組織、情報伝達)が必要であり、技術士など、有資格者を技術者として位置付け技術力のアップを図る。個人の希望と能力と適性を明確に見分ける手法を開発する。

#### (6) CPDと学会

「社会人のリカレント教育・継続教育に関して、都市計画学会に望むこと」については、回答を「方法」、「対象」、「内容」、「仕組み」について整理する。

方法

- ・実践的な集中講座を定期的開設(3年毎)し、具体的な事例やテーマについてディベート形式でトレーニングする。

#### 対象

- ・市町村の職員を重点的に、実際的な教育をする。
- ・財政や企画部局のスタッフへの教育をする。
- ・首長そのものの意識を変える。
- ・市民が訓練できる場面を作る。

#### 内容

- ・法律経済の分野や多方面の情報、幅広い知識と理論を内容とする。

#### 仕組み

- ・都市計画に必要な教育体系の整理が必要である。
- ・教育によって行政実務がどのように変わるかといった視点の教育システムを望む。
- ・種々な学会で同様の議論が行われており、わかりづらい。
- ・議論を広く行政に携わるものに伝えるため学会員を増やす。

## 2 - 4 民間企業における現状

民間企業はコンサルタントを中心に10社から回答を得た。会社規模では、従業員300人以上の大企業が2社、100人以下の中小企業が8社である。従業員数10~20人規模の会社が6社を占めている。

## (1) 近年の受注業務の傾向

行政を主たるクライアントにしながらコンサルタントが受注する業務は、調査・計画系とマネジメント系に分類することができる。

調査・計画では、都市計画業務の本流といえる「土地利用計画」、「マスタープラン」などがあるが、時代のニーズに対応して「都市再生計画」、「住民参加型計画」などの業務が増加している

表2 - 6 近年受注している分野

調査・計画系	従来型	広域土地利用計画、土地利用計画(地域地区関係) 都市計画マスタープラン
	ニーズ対応型	参加型まちづくり事業、都市再生計画 オールドニュータウン再生計画、コミバス調査
	法律、制度 対応型	まちづくり交付金事業、交通バリアフリー計画 景観計画、大店立地法に伴う環境影響調査 中心市街地活性化計画
マネジメント系	従来型	市街地開発(再開発事業、土地区画整理事業等)
	総合マネジメント	PFI、エリアマネジメント 事業評価
	地域マネジメント	まちづくり協議会など地域支援コンサルタント派遣 マンション建替支援

傾向が伺える。また、「まちづくり交付金」や「大店立地法関連」、「景観法関連」など国の法律や制度の施行、改正にともない、受注業務の傾向や内容、発注件数が数年単位で変化していく。

マネジメント系は、従来からある「市街地開発事業関連」に加え、PFI、エリアマネジメントのように開発事業だけでなく管理運営も含めた総合的なマネジメント業務が増える傾向にある。また、分譲マンションの建替支援やまちづくり協議会などの住民ベースのマネジメント、コーディネート業務も増加傾向にある。マネジメント系の業務は、業務内容や対象者が多様化して拡大していく傾向にあり、コンサルタントの新たな業務分野として期待されている。

## (2) 企業が求める人材像

コンサルタント会社が求める人材像は、資質面と技術面の両面から整理が必要である。

資質面では、コンサルタントの受注業務が時代の流れとともに変化することから、「多様性・

応用力」、「好奇心・先見性」、「創造性」や「的確性、追求心」など変化や多様性に対応するための資質が求められている。また、マネジメント系の業務が増える中で「バランス感覚(柔軟性、調整力)」や「コミュニケーション能力」なども求められている。さらにコンサルタント業務は残業時間が多いなど一般的に“ハードな仕事”であるため、「忍耐力」、「持続力」なども必要な資質として指摘されている。

技術面では、従来通りの調査分析技術をはじめ都市計画、建築に関わる法規や制度などの基礎知識が求められている。それらに加えて、「プレゼンテーション技術」や「ファシリテーション技術」など説明、表現のための技術や「合意形成技術」などコーディネート技術が求められている。また、財務や経済、不動産に関する知識など従来の建築、土木分野以外の知識も求められつつある。

### (3) 今後、必要とされる分野

コンサルタント会社が今後、必要と感じている分野は、次に示すとおり多様である。従来の都市計画、建築、土木、造園の分野に加えて、経済、政策、福祉、心理など分野が必要だと感じている。このため、多様な分野の技術者を採用していくと回答している会社がある。その一方で、採用は従来どおりの分野を中心に行い、大学卒業後に複数分野を学ぶ人などを求める会社もある。

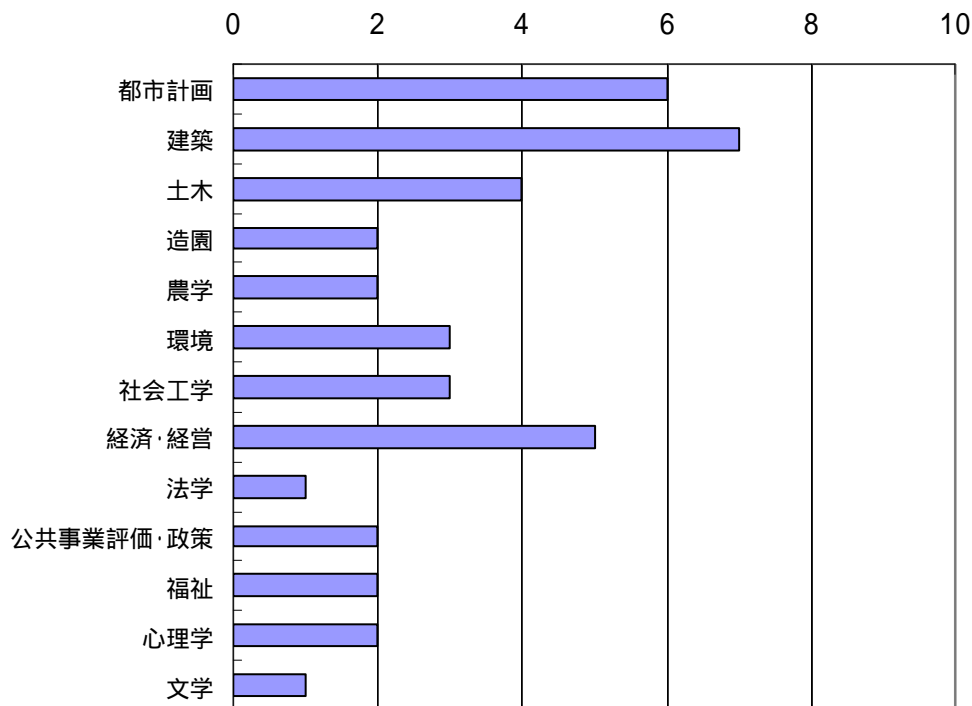


図2-2 今後必要と考える分野

### (4) 社内の人材育成・新人教育

コンサルタント会社では、すべての会社がOJTを基本に人材育成、新人教育を行っており、独自の教育プログラムを持つ会社はない。コンサルタント会社の規模、業務形態からは必然の結

果である。

技術力等の向上にあたっては、社外の講習会等への参加などが行われており、資格取得を奨励している会社もあるが、各自の自己啓発活動が基本となっている。会社では、仕事を通じて自らを啓発し向上している努力が不可欠であると言える。

#### (5) 企業が大学教育に求めるもの

コンサルタント会社が独自の人材育成システムを持たない中で、大学教育に求めるもの、すなわち新人に求めるものとしては、社会人としての常識や基礎的資質、基礎知識など基本的なものが大部分である。

- ・基礎知識（読み、書き、OA）
- ・社会人としての常識（挨拶、振る舞い、仕事に対する情熱、社会的責任感）
- ・基礎的資質（コミュニケーション、論理的思考、柔軟な思考、空間把握）
- ・都市計画に関する基礎知識の習得
- ・幅広い基礎知識（狭い専門性ではなく）、応用能力
- ・現場経験（机上だけでない、五感を使った研究能力）

### 2 - 5 まとめ

以上、関西支部管内の産官学の32組織の都市計画担当者から回答を得たアンケート調査の結果から、都市計画に関わる職能(職場)とそこでの人材育成に関する現状について、以下の諸点が明らかになった。

関西支部管内の大学においては、都市計画分野の人材の育成のみに特化した学科や専攻(大学院)をもつ大学はなく、各大学では座学(授業科目)と演習科目をともに開講しながら、とくに演習科目においては、教員による教育だけでなく、現場を重視した教育が行われている。学生の就職分野は、公務員やコンサルタント、そして建設業・設計事務所・不動産業・公益法人等が主であるが、就職先や求人が少ないという意見もみられた。

行政機関の回答からは、都市計画の業務内容の変化を表すキーワードとして、「府県と市町村の権限・役割の変化」「公共事業の縮小」「協働のまちづくり」「プロジェクト推進のマネジメント」「福祉政策・環境政策などの新たな課題」等があげられ、人材としては知識と経験を有し、総合力・政策立案力・行動力・表現力を有する人材が求められている。技術系スペシャリストよりも事務系ゼネラリストへの比重の高まりとともに出身学問分野も拡大しており、出身学問分野よりも実務経験の蓄積が重要という意見もみられた。大学教育へは、思考力・総合力・実践力・表現力の強化を求めており、学会へは都市計画に必要な教育体系の整理などを求める意見があった。

民間企業においては、受注業務の内容や傾向・発注件数が数年単位で変化しており、開発事業だけでなく、管理運営を含めた総合的なマネジメント業務をはじめ、まちづくり協議会・

分譲マンション建て替え支援などの住民ベースのマネジメント・コーディネート業務が増加傾向にある。人材に求められる資質は、バランス感覚やコミュニケーション能力、プレゼンテーション技術、ファシリテーション技術、合意形成技術などであり、回答したすべての会社では人材育成はOJTを基本として新人教育を行っている。



### 第3章 新しい都市計画の職能分野の展望

今後の新しい都市計画の職能に関して、その拡充や人材育成のあり方を展望するために、都市計画やまちづくりに関与する官公庁、民間企業、大学等に所属される本学会員を中心に、

都市計画に関する業務の変化

都市計画に携わる人材の資質やその育成

都市計画に関わる職能の確立

の3点などを尋ねるアンケート調査をインターネットを利用して実施した。

本章ではその結果を述べる。

#### 3 - 1 アンケート調査の実施概要と回答者の属性

##### (1) アンケート調査の実施概要

アンケート調査は、(社)日本都市計画学会関西支部ホームページに、WEB アンケートへのリンクを掲載した上で、(社)日本都市計画学会の全国会員向けのメーリングリスト、関西支部会員向けのメーリングリスト、JUDI(都市環境デザイン会議)会員向けのメーリングリスト、(株)学芸出版社のまちづくり関連の各メーリングリストに、アンケート調査実施のお知らせと調査への協力依頼を流すことによって行った。

調査の回答期間は2006年1月18日から3月1日までの43日間であり、有効回答数288票を得た。

##### (2) 回答者の属性

有効回答288票のうち、(社)日本都市計画学会の正会員が206票(学生会員8、賛助会員2を含む)と71.5%を占めた(図3-1)。非会員の多くは、(株)学芸出版社が運営するまちづくり関連のメーリングリスト登録者及びJUDI会員向けのメーリングリストの登録者と思われる。地域別には、関西地区126票、首都圏94票、その他の地方(国内)が63票、海外在住が5票であった。非会員の比率は地域別には関西地区で32.5%ともっとも高率であった(図3-2)。

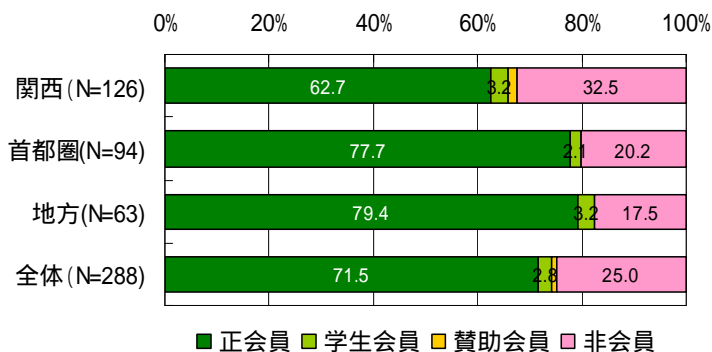
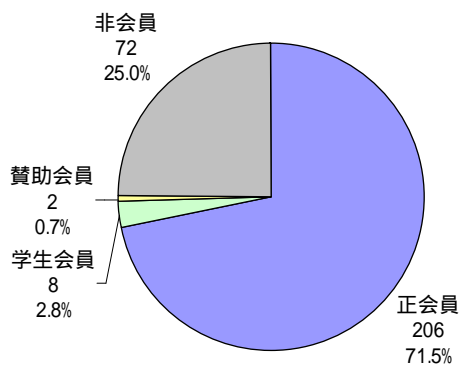


図3 - 1 回答者の会員種別

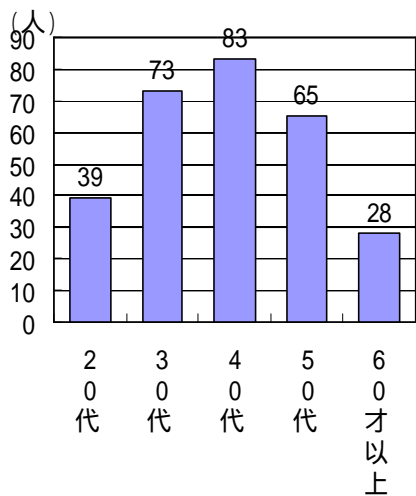


図3 - 2 地域別にみた会員種別

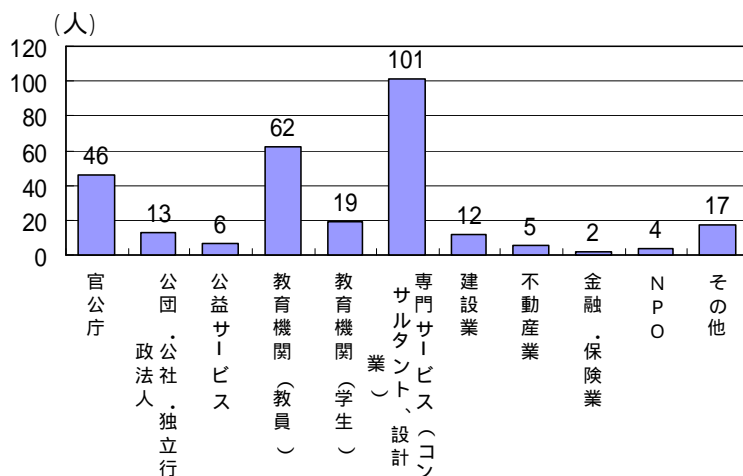


図3 - 3 回答者の年齢

図3 - 4 回答者の職業

回答者の年齢は40代が最も多く、30代、50代と続いている(図3 - 3)。地域や会員種別、職業などによる年齢層の偏りはみられなかった。

職業は、専門サービス(コンサルタント等)が101名(35.2%)と最多であった。次いで、教員(62名・21.6%)、官公庁(46名・16.0%)であり、学生は19名、NPOは4名であった(図3 - 4)。会員種別では、非会員で官公庁・専門サービス業(コンサルタント等)の比率が高かった。年齢層別には、20代に学生が多い(35.9%)のは当然として、60代以上で教員(39.3%)とNPO(10.7%)の比率が高いという特徴がある。50代では官公庁(27.7%)と専門サービス業(コンサルタント等)(41.5%)の比率が高いという傾向も見られた。

回答者の職業は地域別にはやや偏りが見られ、首都圏の回答者に専門サービス業(コンサルタント等)が多くて官公庁が少ない、地方(国内)の回答者に教員の占める比率が高いという傾向があった(図3 - 5)。

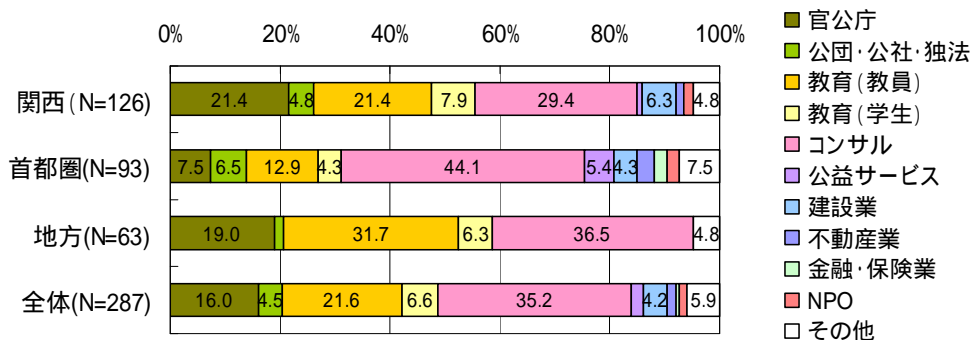


図3 - 5 地域別にみた回答者の職業

(3) 回答者が関与してきた業務・研究領域

概ね最近5年程度の間に関与してきた業務・研究領域について尋ねた結果が図3-6である。回答者がこれまでに関与してきた業務・研究領域は、市街地整備(117名)、土地利用(112名)、景観・デザイン(111名)、市民活動(87名)、既成市街地再開発(83名)、交通(76名)という順となった。

会員種別には、有意な差はなく、地域別では、首都圏でプロジェクトファイナンスと国際協力への関与度合が他地域に比してやや高い傾向があった。

年齢層別には、既成市街地再開発・都市基盤・観光レクリエーションに関しては60才以上の回答者で関与率が高かった。

この「回答者がこれまでに関与してきた業務・研究領域」は、当然ながら職業別の差異がもっとも大きく、土地利用・交通・市民活動などの領域で専門サービス業(コンサルタント等)に従事する回答者の関与率が高い傾向が見られ、新都市開発・観光レクリエーション・施設維持管理・情報サービスなどの領域では、NPOほか(=NPO+その他)に従事する回答者の関与率が高かった。プロジェクトファイナンスは、民間企業の回答者の関与率ももっとも高かった。

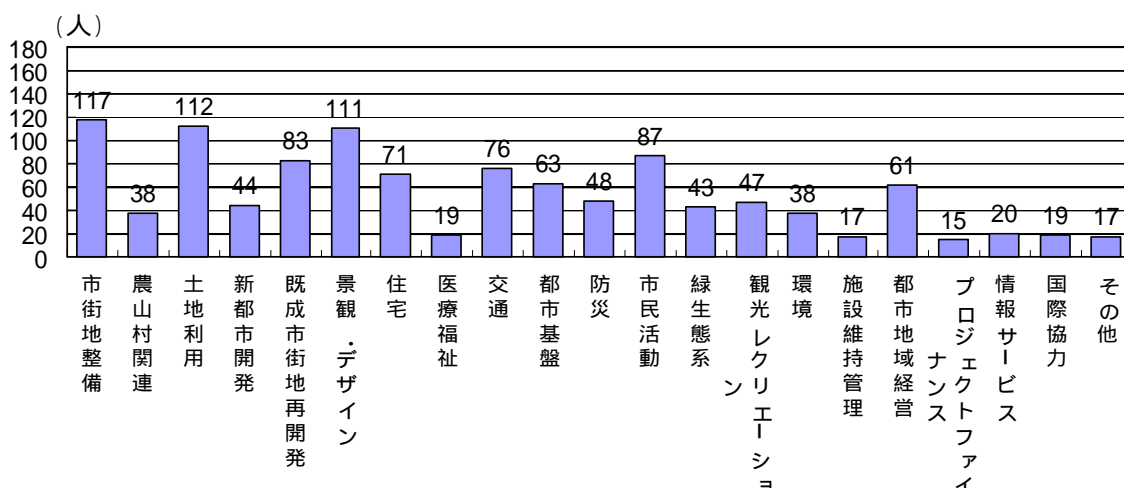


図3-6 回答者が過去5年間に関与してきた業務・研究領域

### 3 - 2 都市計画に関する業務の変化

#### (1) 現状の都市計画の問題点についての認識

現状の都市計画の問題点について、表3 - 1に示す7項目について択一式で尋ねた。

表3 - 1 現状の都市計画の問題点として提示した選択肢（択一式回答）

1. 法定都市計画が複雑で判りにくい
2. 住民・企業・NPOが都市計画を発意・決定するしくみが一般化していない
3. 自然や環境、都市デザインなど質を重視したまちづくりを誘導する制度が求められている
4. 産業経済、文化歴史、安全安心（防災や福祉）などの分野との関連が必要になっている
5. 作ることを重視しすぎ、既にあるものの維持・保全・活用が不十分
6. 都市経営や地域経営に配慮した都市計画になっていない
7. 地方分権が進んでいない

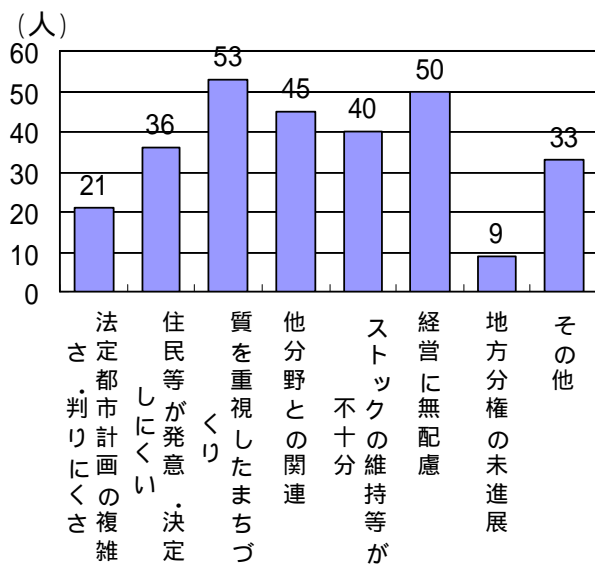


図3 - 7 現状の都市計画の問題点

結果は図3 - 7に示すとおりであり、「自然や環境、都市デザインなど質を重視したまちづくりを誘導する制度が求められている」がもっとも多く53人（18.7%）、次いで「都市経営や地域経営に配慮した都市計画になっていない」が50人（17.7%）、「産業経済、文化歴史、安全安心（防災や福祉）などの分野との関連が必要になっている」が45人（15.7%）といった順となった。

この設問では、回答者の職業別に有意な差が見られ、「自然や環境、都市デザインなど質の重視」は教育機関で高く、官公庁では低かった。逆に「都市経営や地域計画に配慮」は教育機関では低かった。「産業経済、文化歴史、安全安心などの分野との関連」は、官公庁で高く、民間企業とNPOほかでは低かった。「法定都市計画の複雑さ」は、民間企業およびNPOほかでは指摘されなかった。

「その他」では「これまでの価値観に代わる新しい価値観が明確でない」「人口減少社会に対応していない」「制度と運用する現場のギャップが大きい」「市場主義偏重で恐々としての意図と実行性のある計画ができない」「都市計画に対する市民の関心が低い」などの指摘があった。

(2) 今後需要が拡大すると考える都市計画分野

3-1(3)「回答者がこの5年間に参与してきた業務・研究領域」と同じ選択肢を用いて、「今後需要が拡大すると思われる都市計画分野」について尋ねた。図3-8は、比較検討のためにこの両者を併記して表示した結果である。

「都市・地域経営分野」(155票)、「景観・デザイン」(145票)、「市民活動」(120票)、「防災」(114票)、「既成市街地の再開発」(ともに110票)が今後拡大する分野として上位に挙げられた分野である。

「これまでの関与分野」と比較すると、「今後拡大する分野」として多くの回答を集めたのが、「都市・地域経営分野」(61票 155票で2.5倍)、「防災」(48票 114票で2.4倍)、「環境関連分野」(38票 110票で2.9倍)、「プロジェクトファイナンス」(15票 57票で3.8倍)であり、これらの分野についてはこれまでの取り組みが弱いが今後は重視すべき分野ととらえられている。

また、「既成市街地の再開発」「景観・デザイン」「市民活動」の3分野は今後の拡大に関する回答がこれまでの関与実績と同様に多く、既に取り込まれつつある分野であるが今後も重視すべき分野ととらえられている。一方、「市街地整備分野」「土地利用分野」「交通関連分野」「都市基盤分野」の各分野は、これまでの関与に比べて今後の拡大予想は低いものとなっている。

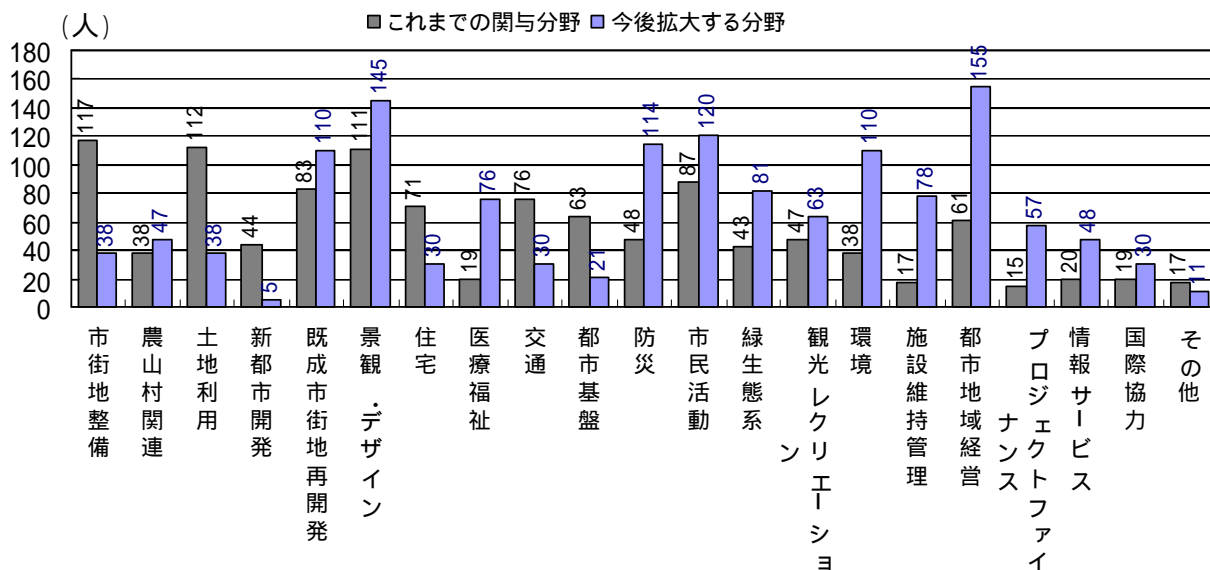


図3-8 今後需要が拡大すると考える都市計画分野(これまでの関与分野との比較)

回答者の属性別には、地域別で「プロジェクトファイナンス」が首都圏で重視されている傾向がある。年齢層別には、60才以上の方が「市街地整備」「都市基盤」を今後も重視している度が高く、従来の都市計画分野に対するこだわりを有すると推察されるほか、60才以上の方は「医療・福祉関連分野」や「環境関連分野」「施設維持関連分野」「プロジェクトファイナンス」「情報サービス」などにも他の年齢層よりも高い回答を示している。一方で、20代の若年層は「農山村関連分野」に高い回答を示しており、特徴的である。

職業別では、官公庁で「農山村関連分野」が低く、この分野を都市計画の仕事の範疇とはとらえていない傾向が見える。また、「国際協力関連分野」は教育機関とNPOほかで高くなっている。「市民活動関連分野」は、専門サービス業（コンサルタント等）がもっとも高く回答した。

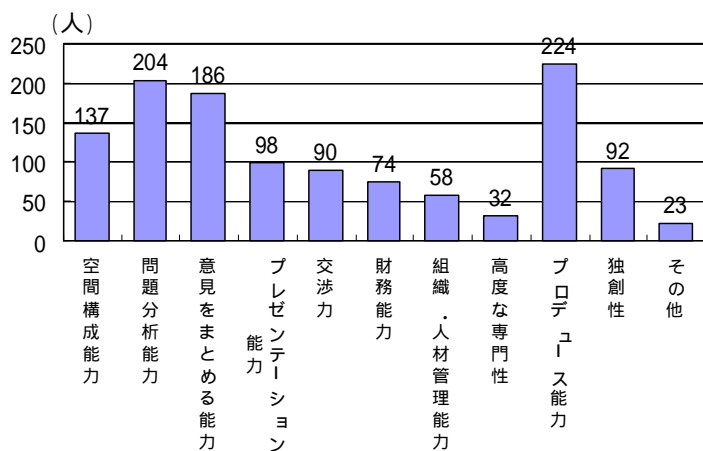
### 3 - 3 都市計画に携わる人材の資質やその育成

#### ( 1 ) 今後の都市計画に必要な基本的な資質 ( 能力 )

今後の都市計画に必要な基本的な資質 ( 能力 ) について、表 3 - 2 に示す 10 項目を提示して複数回答方式で尋ねた。

表 3 - 2 今後の都市計画に必要な基本的な資質 ( 能力 ) に関する選択肢

- 1 . 把握・構成能力、デザイン力
- 2 . 分析能力 ( 複雑な話を解きほぐしたり翻訳する能力 )
- 3 . 意見を引き出したり多様な意見をまとめる能力
- 4 . プレゼンテーション能力
- 5 . 交渉力
- 6 . 財務能力
- 7 . 組織・人材管理能力
- 8 . 高度に分化した専門
- 9 . 総合的なプロデュース能力 ( コーディネート能力 )
- 10 新たな分野を開拓する独創性



その結果、「総合的なプロデュース能力 ( コーディネート能力 )」が 224 票でもっと多く、以下、「問題分析能力」(204 票)、「意見を引き出したり多様な意見をまとめる能力」(186 票)、「空間把握・構成能力、デザイン力」(137 票)の順となった ( 図 3 - 9 )。

回答者の職業別では、民間企業および官公庁で「財務能力」が重視されており、他の職業との有意差が見られた。

図 3 - 9 今後の都市計画に必要な基本的な資質 ( 能力 )

#### ( 2 ) 今後の都市計画を担う人材を育成する場

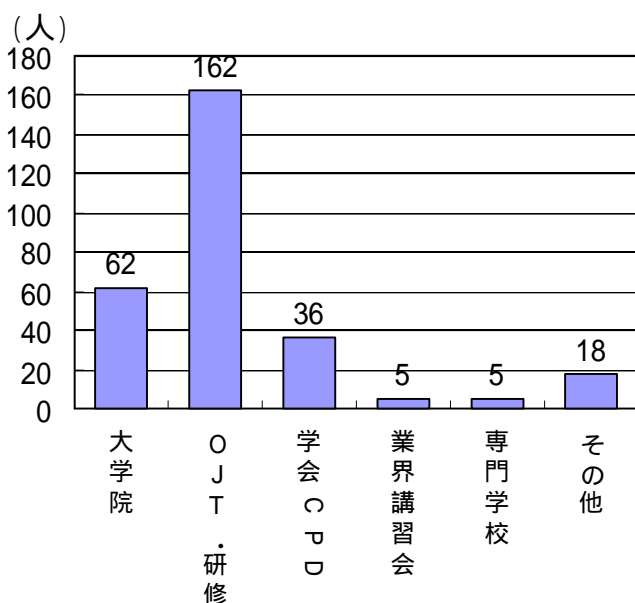
今後の都市計画を担う人材を育成する場としてもっとも期待するものを、表 3 - 3 の 5 つの選択肢の中から択一式で回答してもらった。

表3 - 3 今後の都市計画を担う人材を育成する場に関する選択肢

- 1. 大学院における専門教育
- 2. 企業や地方自治体における実践上での教育（OJT）や研修
- 3. 学会による再教育・継続教育（CPD）
- 4. 業界団体が実施する講習会
- 5. 専門学校における専門教育

結果として、「企業や地方自治体における実践上での教育（OJT）や研修」が162票（56.3%）と突出して多くの回答を得て、実務の中での人材育成が重視されている、あるいはそこに頼らざるを得ない状況を表している。次いで、「大学院における専門教育」の62票（21.5%）、「学会による再教育・継続教育（CPD）」は3位で36票（12.5%）であった。

属性別には、職業別で有意差が見られた。「大学院における専門教育」は、当然ながら教育



機関で高い。しかし、専門サービス業（コンサルタント等）では「企業や地方自治体における実践上での教育（OJT）や研修」をより重視しており、「大学院における専門教育」や「学会による再教育・継続教育（CPD）」への期待はやや低い傾向にある。一方、民間企業には「専門学校における専門教育」への回答も少数ながら見られた。

「その他」では、現場や現地、企業や地方自治体におけるOJTや研修、自治体 - 企業 - 大学など多数主体が連携したプロジェクトなどという回答があった。

図3 - 10 今後の都市計画を担う人材を育成する

### （3）継続教育（CPD）において学会が果たす役割

（2）の設問では、今後の人材育成の場としての学会への期待は3位であったが、アンケート調査では、学会が実施する継続教育（CPD）についてどのような内容を期待するかについて、表3 - 4に示す選択肢によって尋ねた（複数回答）。

学会が行うCPDへの期待は、各項目とも30%以上の回答率を得ており、種々のニーズが存在していることがわかる（図3 - 11）。もっとも多かったのは、「最新の潮流や背景・方向性などについての解説」144票、次いで「プロジェクト運営や都市経営の能力を身に付ける実践的なトレーニング」139票、「市民参加型まちづくりを進める能力を身に付ける実践的なトレーニング」127票と、2位・3位には実習・訓練的な内容が挙げられている。

表3 - 4 学会による継続教育（CPD）の内容に関する選択肢



1. 最新の学術的専門知識・技術に関する教育
2. 最新の潮流や背景・方向性などについての解説
3. 体系だった専門知識・技術の教育
4. 都市計画に関してこれまで培われてきたノウハウの伝授
5. 経済や法律など都市計画を取り巻く周辺領域の専門知識の教育
6. プロジェクト運営や都市経営の能力を身に付ける実践的なトレーニング
7. 市民参加型まちづくりを進める能力を身に付ける実践的なトレーニング

「プロジェクト運営や都市経営の能力を身に付ける実践的なトレーニング」「市民参加型まちづくりを進める能力を身に付ける実践的なトレーニング」の実習・訓練的な内容に対しては、非会員からのニーズが高い。一方、非会員は「体系だった専門知識・技術の教育」に対するニーズは低い。

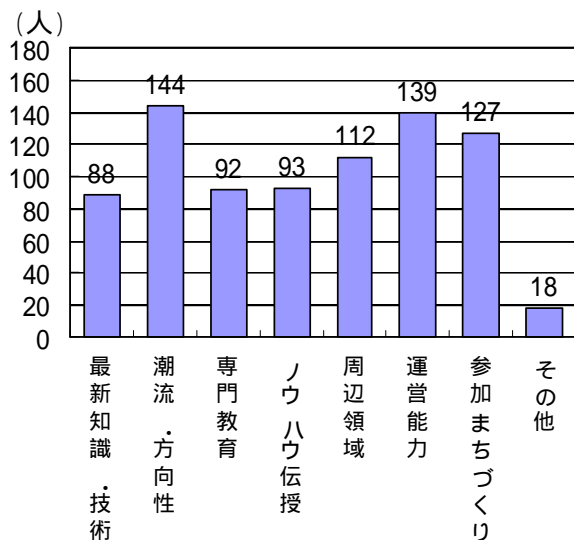


図3 - 11 学会CPDに期待する内容

このように、会員と非会員とでは学会CPDに対するニーズに異なりがある。

年齢層別には、「最新の学術的専門知識・技術に関する教育」「経済や法律など都市計画を取り巻く周辺領域の専門知識の教育」「プロジェクト運営や都市経営の能力を身に付ける実践的なトレーニング」などで20代のニーズが高い。職業別では、教育機関は「プロジェクト運営や都市経営の能力を身に付ける実践的なトレーニング」について学会CPDへの期待は小さい。

「その他」では、「永年会員の中高年層の時代即応性獲得への支援」「行政マンや技術者が徹底的な技術と情報が得られる研修制度」「実践的なトレーニングを現場で研修的に学ぶための仕組みづくり」などの意見があった。

### 3 - 4 都市計画に関わる職能の確立

#### (1) 職能の確立に必要な取り組み

アンケート調査では、今後の都市計画の職能を確立していくためにどのような取り組みが必要であるかを、以下の選択肢に基づいて複数回答方式で尋ねた。

表3 - 5 今後の都市計画の職能の確立のための取り組みに関する選択肢

1. 業務の各プロセスに応じた報酬システムの明確化
2. 多様な職種の再整理（NPOなど新規参入との調整）
3. 多様な関連業種との連携、協力体制づくり
4. 地域住民団体など多様な主体が業務を発注できる仕組みづくり
5. 産、学、官の職種の流動性の向上
6. 弁護士のような権威のある資格制度（再教育制度）の創設
7. 社会的な倫理観の確立

回答が多かったのは、「多様な関連業種との連携、協力体制づくり」146票、「業務の各プロセスに応じた報酬システムの明確化」144票、「地域住民団体など多様な主体が業務を発注できる仕組みづくり」126票、および「産、学、官の職種の流動性の向上」125票である（図3 - 12）。

会員種別では、非会員に「多様な関連業種との連携、協力体制づくり」および「地域住民団体など多様な主体が業務を発注できる仕組みづくり」への回答が多く、その一方で「業務の各プロセスに応じた報酬システムの明確化」および「産、学、官の職種の流動性の向上」には会員の回答が多かった。

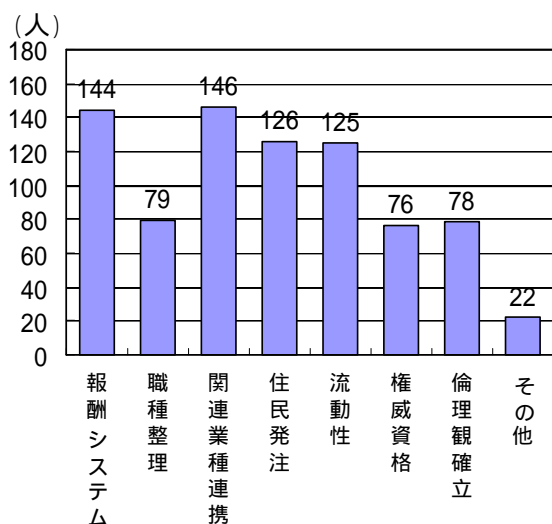


図3 - 12 職能の確立のための取り組み

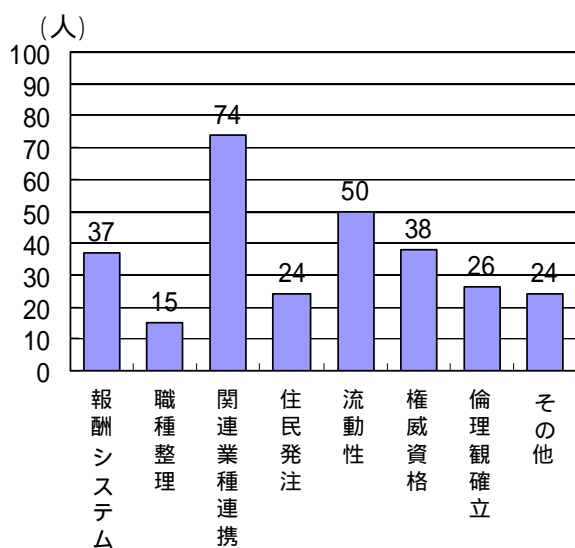
「その他」の意見としては、「ファンドとスポンサーを獲得すること」や「まちづくりのコーディネート分野の専門職域の確立」「職能と役割の一般社会への認知の徹底」「委託業務の成果品の質を高める仕組みづくり」「都市デザイン能力の向上」「義務教育課程に都市について考える教科を」などがあげられていた。

#### (2) 職能の確立のための学会の取り組み

表3 - 5に掲げたものと同じ選択肢について、特に学会が取り組むべき役割と考えられるものどれかについて択一式回答で尋ねてみた。

その結果、学会が取り組むべきものとしてもっとも回答が多かったのは、「多様な関連業種との連携、協力体制づくり」74票であり、次いで「産、学、官の職種の流動性の向上」50票であった。

回答者の属性別では、職業別で統計的に有意な差が見られ、官公庁で「社会的な倫理観の確立」、教育機関と専門サービス業（コンサルタント等）で「弁護士のような権威のある資格制度（再教育制度）の創設」、民間企業で「業務の各プロセスに応じた報酬システムの明確化」および「多様な関連業種との連携、協力体制づくり」に



多様な関連業種との連携、協力体制づくり」において、学会への期待がやや高い傾向が見られた。

「その他」の意見としては、「一般社会に理解しやすい説得力のある理論の構築」「職能の裏付けとなる学問としての確立」「職能主義確立のための研究および実践」「政策へのアピール」「地方公共団体への啓発」などが挙げられていた。

図3 - 13 職能確立に向けての学会の役割

## 3 - 5 まとめ

以上のインターネットを利用した会員アンケート調査から、以下の諸点が明らかになった。

- 1) 今後需要が拡大すると考えられる都市計画分野としては、「都市・地域経営分野」「防災」「環境関連分野」や「既成市街地の再開発」「景観・デザイン」「市民活動」であるという認識がなされていた。このうち前3者は回答者のこれまでの関与が少ない分野である。
- 2) 今後の都市計画を担う人材に必要な資質は、「総合的なプロデュース能力(コーディネート能力)」、「問題分析能力」、「意見を引き出したり多様な意見をまとめる能力」であり、人材育成の場としては「企業や地方自治体における実践上での教育(OJT)や研修」によるという考えが過半を占め、これに「大学院における専門教育」および「学会による再教育・継続教育(CPD)」が続いている。
- 3) 都市計画に関する職能の確立に向けては、「多様な関連業種との連携、協力体制づくり」や「産、学、官の職種の流動性の向上」といった業種・職種間の連携の中での職能の確立、「業務の各プロセスに応じた報酬システムの明確化」や「地域住民団体など多様な主体が業務を発注できる仕組みづくり」といった報酬や業務の受発注に関する仕組みづくりが求められている。

## 第4章 新しい都市計画分野の枠組みと展望

### 4 - 1 都市計画の枠組みとその変化

#### (1) これまでの都市計画の定義

わが国の都市計画法では、都市計画は、「農林漁業との健全な調和を図りつつ、健康で文化的な都市生活及び機能的な都市活動を確保すべきこと並びにこのためには適正な制限のもとに土地の合理的な利用が図られるべきことを基本理念として定める」(第2条：基本理念)とされており、都市計画によって「都市の健全な発展と秩序ある整備を図り、もつて国土の均衡ある発展と公共の福祉の増進に寄与することを目的」に、法により「都市計画の内容及びその決定手続、都市計画制限、都市計画事業その他都市計画に関し必要な事項を定める」(第1条：目的)とされている。

戦後のわが国の都市計画は、同法により定義される範囲、具体的には道路・公園、河川など「都市施設」の建設・整備を目的とした分野、土地区画整理事業や市街地再開発事業に代表される「市街地開発事業」、区域区分や地域地区制度など土地利用規制に係る分野を中心に発展してきた。都市施設分野においては、その整備のため交通計画や緑地計画など要素分野が発展し、市街地開発事業の分野においては、法令や補助事業などの制度整備や、換地設計や権利変換といった技術分野の発展が見られた。こういった戦後の都市建設の潮流の中から、多くの基盤整備や市街地整備の技術とそれに携わる研究者・技術者を輩出してきた。このように、わが国の戦後の都市計画は一貫して、都市空間の建設・整備に係るものであり、その担い手は土木・建築・造園といった工学技術者によって形作られてきている。

#### (2) 都市計画を構成する枠組みとその変化

##### 1) 都市計画をとりまく環境の変化と領域の広がり

学会『21世紀ビジョン』が以下に示すように、都市計画をとりまく環境は大きく変化し、その領域は広がってきている。

物的計画に加えて、社会、環境、経済から文化、芸術の領域までも包含する総合的な領域へ  
地域、市民(グループ)、行政、専門家など多くの主体による計画プロセスや合意形成を含む幅広い都市計画の方法へ

都市計画、都市づくり、まちづくりを包含し、計画策定から管理・運営に至る広い領域へ  
これらの背景としては、以下のようなことが考えられる。

##### ) 20世紀型都市の熟成

戦災からの復興、高度成長期における人口集中への対応に基づく都市施設の量的な整備はほぼ概成し、その後の生活水準の向上に伴う質的整備は一定の整備がなされつつあるものの頭打ちになっている。

##### ) 都市インフラと人々のニーズのギャップ

21世紀に入って、産業構造の変化、少子・高齢化、人口減少などの人口動態の変化、横ばい気味の経済状況、人々の価値観・嗜好の多様化などが進み、20世紀的な基準によって整備されてき

た都市インフラと人々のニーズの間にはミスマッチが生じてきたと考えられる。

) 財政改革・構造改革の流れ

国や自治体の行財政改革、規制緩和等の流れに対応して、都市計画のあり方も従来の法定都市計画中心から民間活力の利用、住民主体のまちづくりなどに領域を拡大している。

) 環境・資源・エネルギー制約

地球環境問題を始めとして、さまざまな環境・資源・エネルギー問題がクローズアップされ、限りあるものとしてのこれらの制約下で都市計画も考えられなければならなくなっている。

## 2) 特別委員会での議論に基づく都市計画要素の分類と再定義の方向性

ここで、特別委員会による都市計画学会会員に対するアンケート調査の結果や、同委員会におけるこれまでの数度の議論に基づき、学会『21世紀ビジョン』に示された上記の3点について考察・整理した。考察・整理の視点として、いわゆる法定都市計画と呼ばれるもの、民間活力も利用した都市づくり、さまざまなまちづくり活動など、都市計画を構成する要素がどのように分類され、またその内容が変化・推移してきたかということに重点を置いた。さらに、都市計画の再定義を単に概念的に考察・整理するのではなく、本調査研究の主目的である「都市計画教育と都市計画に関わる人材育成」に関して、今後都市計画学会での取組みへの提言につながるような方向でとりまとめることとした。

物的計画に加えて、社会、環境、経済から文化、芸術の領域までも包含する総合的な領域へ

これまでの都市計画は、交通計画や道路設計、市街地や住宅団地の計画や設計、線引きや地域地区など土地利用調整、公園の配置や設計といった分野を中心に発展してきた。それぞれ土木、都市工学、建築、造園などの工学・農学系出身者が、その要素技術を背景に隣接分野と相互関を持ちながら、都市計画技術として発展させてきた。また、戦後の復興への要請に基づいてハードな空間・施設整備からスタートし、徐々に経済学、社会学、社会福祉、文化、歴史といったソフトな分野との連携を深めていった。

都市基盤整備が進む中で、わが国の都市空間でのシビルミニマム的な整備が充実し、ハード空間整備の充足感が高まり、公共が自ら主導的にハード空間の整備を行う必要性が低下している。その一方で、都市の空間や機能に対する市民のニーズが多様化・高度化しており、都市空間においても防災や景観デザイン、快適性や省エネルギー、生態系への配慮など様々な要素技術の総体としての性格が強くなりつつある。

以上のことを概念的に図4-1に示す。ハード空間整備を主体とした都市計画に必要となるコア技術を中心核にしたものから、隣接する分野にも多核化する方向にあるものと考えられる。

都市計画の手順がシステムズ・アナリシスによるものと考えれば、以上の議論は、計画代替案の作成および代替案評価において、従来の工学・農学系のエンジニアリング的要素を中心としたものから、多様な隣接学問体系にも依拠しなければならなくなっているものと考えられることができる。

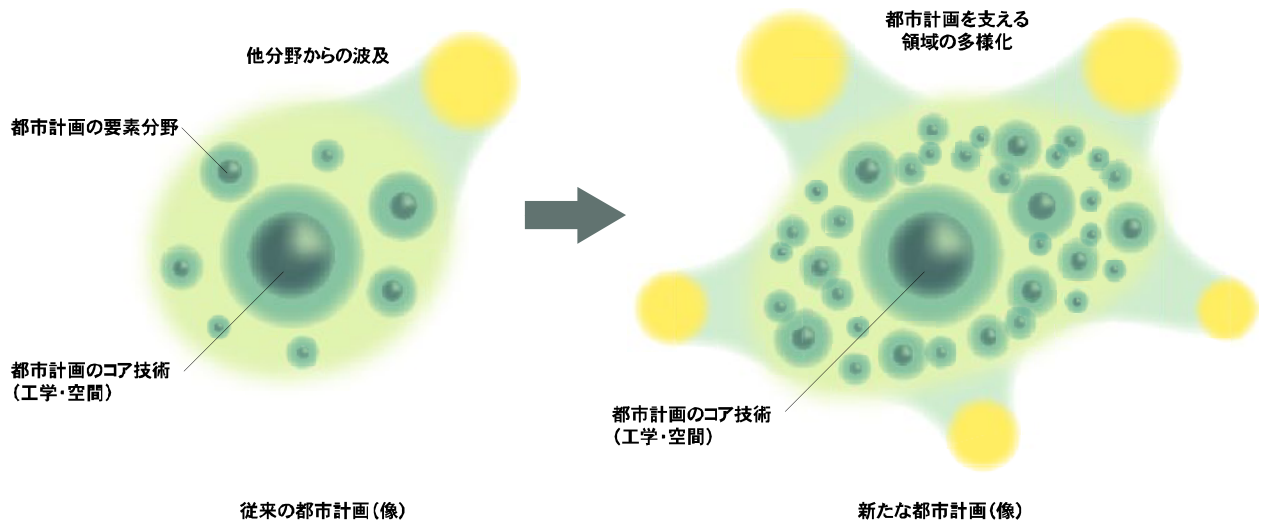


図4 - 1 多核化する都市計画

地域、市民（グループ）、行政、専門家など多くの主体による計画プロセスや合意形成を含む幅広い都市計画の方法へ

これは、計画に関わる主体や計画に関する意思決定システムが、従来よりも広がる方向にあると考えるものである。これは、都市計画が及ぼす影響の空間的広がりの変化と公共性の大きさの変化の2つの視点から考察した。

まず1点目は、対象とする空間領域の大小により社会的な影響度が異なるため、規模に応じて都市計画のプロセスや主体に違いを持たせる必要があるという視点である。

空間領域は、国土レベルや複数の県域を跨ぐ広域圏、都市圏、地区レベル、コミュニティベーストに至るまで相当の開きがあり、土地利用や施設計画においては、決定方法やプロセスに市民・行政・専門家の関わり方が異なると考えられる。特に近年、地域の特殊性を尊重して、全国一律的な基準に従わない特区制度や草の根的なまちづくり活動などが進んでいるが、これらに関連した都市計画のもたらす実効性が相対的に狭い範囲である場合、計画プロセスも異なるのは当然のものと考えられる。

具体的な都市計画要素を挙げながら考察する。

例えば、道路施設計画として全国ネットである高速道路網から都市圏レベルの幹線街路、地区レベルの区画道路を比較すると、その広域的な機能と地域との密接度が逆の要素として考えられる。また、土地利用計画では、線引き、用途地域、地区計画の比較で同様のことが言える。

規模が小さくなるにつれて如何に地域的な特性と調和するかという具体性の問題の比重が大きくなり、領域の大小と公共性が比較的パラレルになっていると考えられる

影響範囲の広さを都市計画の主体という面で捉えると、範囲の大きな前者は、閉じられた領域を対象とした計画ではなく、広域的に一律の基準のもとで計画を行うものである。特に、公共の福祉の維持という観点から強い規制を伴う場合には、パブリックインボルブメントのような形で民意を問うことはあっても、市民の多数意見に反した意思決定が行われることもある。ただ広域的な計画であっても、幅広く細かく意見を聞きそれを分析・整理することが必要であり、従来よく見られた

おざなりの意見聴取ではなく、その決定に生かす工夫と智慧が求められるのは当然である。

影響範囲の狭い後者になるほど、いわゆる地域を対象とした生活レベルにおける「まちづくり」的なものであり、その合意形成や決定において従来は必ずしも充分でなかった住民や市民の参画を拡大し、行政や専門家とのバランスを考えたしくみ作りが重要と考えられる。

2点目は公共性の大小から見た捉え方である。つまり、必ずしも空間規模の大小に規定されるのではなく、社会的な影響度や波及が多いか少ないかという視点で捉えようというものである。シビルミニマム的な都市計画が充実するにつれ、従来は、領域の大きな都市計画＝公共性が高いとして、規制や事業実施を重点的に実践してきた考えの転換が必要と考えられる。

この視点で整理できるものとして、再開発事業や防災計画、密集市街地の解消、交通バリアフリーなどが考えられる。

大規模ターミナルでの再開発事業は、開発規模というよりは立地条件の要素が大きく、都市圏を越えた開発効果が期待されるものや、都市経営や都市経済、さらには雇用に大きな影響を与えるものがある。

密集市街地については、その放置が災害時の被害の深刻化を招き、また、他地域への被害を増大させたりする外部不経済の拡大に繋がる可能性が高いものがある。

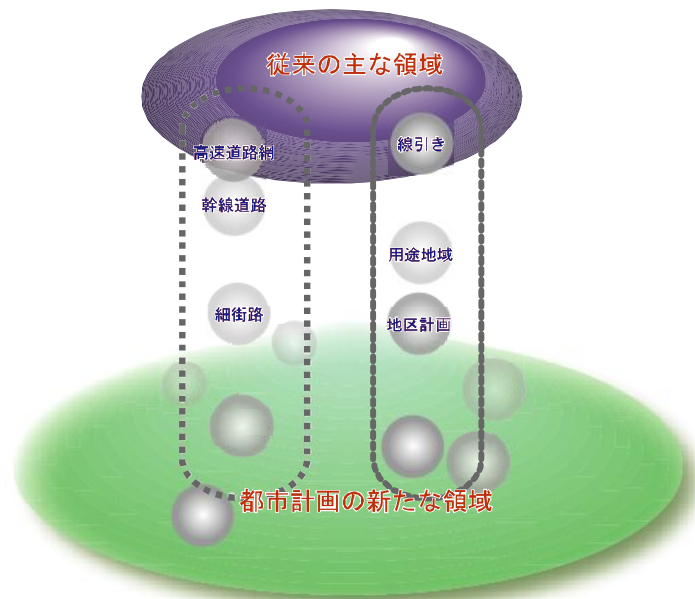


図4-2 都市計画領域の変化

多様で多数の人が使う公共交通や公共施設のバリアフリー化は、安心・安全という都市政策の一貫でもあり、人権尊重や社会福祉という観点を空間計画に生かすものとして公共福祉が高いと考えられる。

こうした、社会影響度の高いものについては、そのプロセスにおいて、住む側や使う側の意志や意見といった地域レベルでの情報を元に、より広範な公共の福祉の為の方策が重要と考える。

今後は小領域における都市計画について主体の拡大・充実を図ること、また、領域の大小に係ら



ず公共の福祉の観点から都市計画に取り入れるべきものを位置づけていくこと、あわせて、領域の大きな都市計画においてもその決定プロセスにおいて多用な意見や議論参画ができるしくみをつくり、それらの分析し取りまとめることが重要となろう。

さらには、都市の再開発や再生に関わる比較的公共性の高いと思われる都市計画事業においても、民間主導によるケースがあり、このような場合、計画の主要な部分について最終的意思決定は民間が行うこととなり、新しい時代の「公共性概念」の構築が必要となろう。

都市計画、都市づくり、まちづくりを包含し、計画策定から管理・運営に至る広い領域へ

従来の都市計画は、よりよいもの作ること＝前進すること、を前提に、規制、計画、事業という流れで進められてきた。しかし、新しい考え方としては、少子高齢化や経済の低成長といった将来の社会・経済動向を見すえ、「何もしない、やめる」ことも含めて、計画的あるいは予防的に規制・コントロールを展開するなど含まれるべきである。

一方、計画を実行した後、作られたもののマネジメントを如何に行うかについては都市計画の概念からはずれ、施設管理は個別の管理法に委ねていたのが従来のスタイルであった。言い換えると、管理・運営の課題を踏まえて計画に反映しているのだから、管理・運営にまで都市計画は関わらないという考え方ではなかったか。

これに対して、現状を保全・維持する、あるいは再生・再利用のために、マネジメントに主眼を置くことを都市計画に取り入れることが新たな課題と考えた。

新領域にあるものとして、上記のほかにエリア・マネジメント、中心市街地の活性化、都市計画提案制度などが考えられる。これらは、計画論だけでなく管理し運営することまでも包含して初めて完結するものであるといえる。

## 4 - 2 今後の都市計画の担い手像

### (1) 都市計画プランナーとしての基本姿勢

#### 1) 基本姿勢の共有化を

もともと多分野にわたり、異なる職能・職域にまたがっていた都市計画の業務が、ますます多様化、拡散化している。都市計画プランナーとは、もはやその専門分野、業務の内容によって定義されるのではなく、都市計画に取り組む基本的な認識と姿勢を共有化することによって再定義されるプロフェッションとしてとらえられるべきだろう。

都市計画プランナーの原点は街から学ぶという姿勢である。都市計画プランナーは、いうまでもなく「都市の専門家」であり、都市をよく理解する者でなければならない。都市の特質と現象について関心と好奇心をもち、新たな知見と情報を探求しつづけなければならない。都市を、物的・空間的な実体として、あるいは数量的認識の対象としてだけではなく、人間活動の歴史的・文化的な所産として、社会的・経済的な価値を生産・消費するセンター、日々変容する人間活動の場として理解を深めなければならない。

都市計画プランナーとは、地域の環境の創出と管理に関わる専門家であり、環境に配慮して合理的・体系的な地域空間の利用と施設整備をおこない、都市の持続可能な発展、人々がクオリティ・オブ・ライフ、快適で魅力的な都市生活を享受できる環境をととのえる、そのための計画を作成して戦略的・政策的枠組みを提示する専門的な職能である、といえるだろう。地域の枠組みのなかで、理念や将来の見通しをもって多様かつ競合する条件、目標、利害を調整して計画目標を定め、その実現のための手順と方法を示す仕事であり、つぎの5つの基本姿勢をもって実践することが求められるだろう。

#### ) 地域でとらえる

都市計画は、都市を含む地域をあつかう。地域は、街区、地区、都市域、地方など広狭にかかわらず地理的範囲を一体的にとらえるための概念的枠組みであり、具体的かつ実体的な領域である。抽象的・普遍的な概念である空間とは異なり、地域は個性をもち、固有の自然的・人工的環境を有し、人々の暮らしが営まれている。都市計画プランナーは、地域の固有性と日々の生活の場であることを理解した上で、その計画に取り組むことが求められるのだ。

#### ) 公益を考える

建築など施設の計画が、主として特定のクライアントの意志や利益を実現するためにおこなわれるのに対し、都市計画は、より多くの住民、市民、ユーザー、来街者などの「見えない」あるいは不特定多数のクライアントのニーズと利害をあつかうことになる。その意味で都市計画には、なんらかの私権の制限と「皆のため」、「地域のため」、いいかえれば、私権の尊重の上に、特定の公益を達成することが求められる。都市計画プランナーには計画の立案と実現への行為を通じて、公益の福祉の実現へ貢献することが求められる。

#### ) 総合化する

「部分」すなわち施設や地区の限定された目的の追求は、しばしば「全体」としての地域の利益と継承されてきた環境の質を損なうことがある。「部分」のみの合目的性を求めるのではなく、全体

としての合目標性を探求する。さらに、異なる専門領域、現状と計画目標、物的環境と文化・社会・経済的環境、開発と保存、自然と人為、制約条件と理想、建設と運営、資金と資源、私益と公益、問題点と長所、地区レベルの公益と広域レベルの公益、関係者間の利害等を調整し「総合化」に取り組む。その場合、そのプロセスでどのような理念、判断基準、プライオリティをもって方針や方策・手順を選択したかを明示して計画目標を定める。

）未来を組み立てる

計画とは、未来に向け目標を設定し、実現のための手順と方策を示すことである。都市計画とは、都市の「未来の暮らしのかたちをつくること」、すなわち将来の物的環境のみならず、暮らし全般に関わる望ましい環境づくりをおこなうこと、といえる。そのためには、まず、対象地域の将来をできるだけ客観的に予想・予測する能力と技術が必要となる。「今」の問題の解決策の立案だけでは、都市計画たりえない。こうした「未来を見通す能力」の上に、計画の対象となる地域の望ましい環境を「構想する能力」が、さらに必要となる。「構想する能力」の発揮には、情報収集力がベースとなるが、「未来を見通す能力」とは大きく異なり、柔軟な思考、豊かな創造性を欠くことはできない。「予想される」将来像と「実現可能な」将来像を客観的に検討した上に、できるだけ「望ましい」将来像に近づけるかたちで対象地域の未来を組み立てる。

）実現化を仕組む

将来像を描くだけでは、いわば「絵に描いた餅」になる。計画とは、それを実現する手順と方策を示すことまでを含むものだ。必要に応じて、計画実施の主体とその役割分担、主体間の調整事項、法制度、財源、フィージビリティなどの検討に加え、実践の手順を示したプログラムの作成など、実現化に向けた仕組みを構築する。前例主義を越え、必要であれば制度的提案もおこなう。また、都市計画プランナーには、解決策や計画案を立案する能力のほか、程度の差こそあれ、関係者の意見・利害の「調整・仲介能力」、計画案の「表現・説得力」、さらに地域の「望ましい将来像」のコンセンサスづくりのための「ナビゲート力」が求められる。

## (2) 分野別にみた都市計画の担い手像

### 1) 大学（高等研究教育機関）における役割とその担い手像

#### 新たな都市計画の動向に対応した大学（高等研究教育機関）の方向

いうまでもなく、大学（高等研究教育機関）の使命は高度な研究と教育である。その内容や分野が大きく変化しようとする都市計画に対して、大学は、基本的には、都市計画における新たな「知」の創造を担う立場にある。そのため、国際的、学際的な視野のもとで、都市計画研究を通じて、先見的に都市計画の今後の方向、ビジョンを提示するとともに、歴史的な視点からこれまでの歩みを総括していくこと、第一義的にそうした都市計画における「知」の再構築、体系づくりこそが、都市計画が変革しつつある現在、大学に求められている本来的な役割であるといえよう。

ただ、現在、都市計画分野における大学、民間、行政の3つの分野の相互の関係をみると、かつてほど明確な境界があるとはいえず、その枠組みは揺らいでいる。研究という機能、教育という機能はもはや、大学だけの専権事項でなくなり、民間や行政の分野でも、それぞれの分野の特性を活かした研究、教育機能が求められ、現実実施されていく兆しがみられる。一方、大学の側でも、都市計画に関わるビジネスモデルの提案を行い、民間と同様に、業務としての都市計画に携わること、あるいは、行政のように、地域におけるまちづくり支援に着手していく動きがみられる。今後、NPOなどの新たな主体の参入とともに、それぞれの役割分担と人的資源の流動化がますます進むことで、分野間の境界があいまいになり、重層的な構図への移行が明確になるとと思われる。そのため、これまで以上に、各分野間の連携、協働が求められていくことが予想される。

こうした背景のもとに、新たな都市計画に対応する、研究教育活動の方向として、次の事項をあげる。

#### ）新たな都市計画に対応できる学際的な研究教育活動

カレッジやユニバーシティとしての特性、学会などを活用して、多様な学術分野の実質的交流を進め、学際的な研究教育活動による成果の発信と研究者・実践者の育成を行う。

#### ）新たな都市計画に対応できる国際的な研究教育活動

都市計画の国際的な動向に対応できる情報収集、情報解読能力と国際協調、協働体制のなかでの研究教育活動の実践を行う。

#### ）新たな都市計画に対応できる官、民、地域との連携による研究教育活動

行政、民間、地域と連携した実践的研究教育活動の実践を行う。

#### 大学（高等研究教育機関）における都市計画分野での役割とその担い手像

以上のような方向性のなかで、研究教育の成果を実践に活かしていくことが求められているが、大学と行政、民間、その他の主体が関わる新たな都市計画の分野の枠組みのなかで、都市計画分野において、大学が社会に果たすべき役割、大学における都市計画分野の専門家（担い手）像は以下のような視点のなかでとらえられる。

#### ）社会に対してビジョンを発言していく

これからの都市政策、都市計画やまちづくりの方向性、指針、ビジョンを提示し、法制度の構築化に向けての先導的役割を果たしていくことが求められる。

そこでの担い手像としては、社会（国、地域、学協会など）におけるオピニオンリーダーとしての役割を担うことが想定されるが、将来にわたる時代の潮流を見抜く的確な目と、時代の動向に惑わされない真理追求への確信的信念をもつこと、さらには多様な意見が対立するなかで、客観的立場を保持できるような資質が求められる。

）新たな業務分野やまちづくりテーマを開拓していく

研究の成果を学会にとどまらず、社会に向けて積極的に発信していくことで、都市計画における先進的な分野、未開拓な領域を掘り起こし、新たなまちづくりテーマや新たな業務分野を開拓し、ビジネスチャンスを創設していく役割を担うこと。

そこでの担い手は、高度な専門的能力にもとづくアイデア、発想を構想する創造性と、それを具体化する実践的能力が要求される。

）新しい都市計画に対応する人材を育成する

新たな都市計画の要請に応じることのできる専門能力をもった人材を育成し、社会に送り出すこと。また、専門家に対する再教育の実践やまちづくり学などの社会教育・生涯教育、さらには子どもを対象としたまちづくり学習の実践の役割を果たしていく。

そのために、教育者としての資質に加えて、新たな都市計画の内容に対応した教育プログラムを構築していく能力が求められる。

）さまざまな分野、領域のパートナーシップ、ネットワークの核となる

新たな都市計画に対応するための学際的、国際的な連携や、官、民、地域との連携を進める際には、大学のもつ研究分野の集積、人材を活かして、また大学の充実した研究・教育環境を利用して、そうしたパートナーシップやネットワークの核としての存在、中心的機関として機能することが求められる。

そこでの担い手として、それぞれの分野間の調整を行う総合的なコーディネーターとしての資質が要求される。

）地域に対して貢献していく

民間の専門家、行政、市民団体などと連携して、地域におけるまちづくりを実践するなど、大学と地域との関係が今後ますます密接なものになっていくと思われる。関西では、震災復興のまちづくりにおいてそうした関係が数多く経験されてきたが、今後さらに、大学や大学研究室が特定の地域に持続的に支援活動を実施し、そこで信頼を得て、協働のまちづくりを実践することが求められる。そこで大学人は、コミュニティ・プランナーとして、アドボカシー・プランナーとして位置づけられ、またコミュニティ・ビジネス、エリア・マネジメントの担い手としてなど、多様な役割が期待されるであろう。

また大学や学部全体が地域と協定を結び、地域を研究や教育の実践の場とするケースも出てきている。

ここでの担い手は、地域に対するコミュニケーション能力や具体的な構想立案能力、さらに調整を行う総合的なコーディネーターとしての資質も要求される。

## 2) 行政分野別における役割と担い手像

### 都市計画行政を取り巻く状況の変化

都市計画行政は、従来、マスタープランの策定、土地利用の規制、都市インフラの整備など、将来ビジョンや枠組みを定めたり、都市構造を規定する公共事業を行うというように法定都市計画に基づき、将来に向けて都市を構築していくことに全精力を傾けてきた。言い換えると、主流としては、法制度に基づく権限と財力を駆使して、行政主導で判断・決定し、事業を遂行してきた。

一方で、地区計画制度導入後は、住民要望の実現などきめ細かな地区レベルのまちづくりの手段として活用が拡大されてきた。また、自治体独自の条例などにより、景観計画あるいは都市計画区域外の土地利用規制など、地域の状況に応じた様々な計画手法も生み出されてきた。これらは傍流ではあるが、地区レベルから広域レベルまで法定都市計画によらない多様な規制誘導手法が自治体の創意工夫により開発し蓄積され、今や一面では傍流が主流を凌駕しているという見方もできる。

それが、少子高齢化と人口減少化傾向の進展とともに、経済の停滞と産業構造の変化、あるいは公共事業予算の縮小などが進む中、従来の都市計画行政の枠組みが大きな転換点を迎つつあると捉えることができる。

都市計画行政を取り巻く状況の変化には、次のような傾向が見られる。

#### ) 都市経営上の要請

人、金、モノ、情報が地球規模で移動する都市間競争の時代にあって、明確な都市づくりのビジョンとその実現プログラムが求められる傾向にある。そのため、長期ビジョンからマニフェストのような中短期目標の策定に重点が移るとともに、公共事業についても、投資効果や資本回収という概念を入れたプロジェクト・アセスメントを重視するという流れにある。

また、都市経営上必要な民間投資を呼び込むために、民間の開発意欲を引き出すような戦略的かつ機動的な施策実施が求められている。そのため、規制緩和をはじめ、都市計画の分野を超えて企業誘致や新産業の創造などへの対応が必要となっている。

#### ) 公共事業の縮小

人口減少・少子高齢化社会となり、経済成長を前提としないまちづくりが不可欠である。また、地方財政の悪化が長期化していることなどにより、公共投資が大幅に縮小され、事業計画の見直し・廃止や公共事業の絞込みとともに、面的再開発から事業費の少ない修復・改善型まちづくりへの転換が加速されつつある。

#### ) 民間の活用

行財政の効率化や民間の創意工夫（ノウハウ）の活用という社会的要請により、指定確認検査機関の制度にみられるような行政事務の民間への開放、事業者による都市計画提案制度など計画段階からの民間の関与、PFIによる施設整備などの民間による事業実施、さらには指定管理者制度のような施設管理運営にまで民間活用が急速に進められている。

#### ) 地域特性の重視

人々の価値観の多様化や環境意識の向上により、歴史や文化資源、水・緑などの地域特性を生かした個性的で魅力あるまちづくりが不可欠である。そのため、景観法の活用に見られるような自治体ごとの主体性・創意工夫の発揮が一層求められている。

### ）都市計画の主体と市民参加

地方分権が進み、市町村という基礎的自治体が都市計画行政の主体となった。一方で、まちづくり三法改正にみられるように、都道府県等による都市圏域での調整の必要性や広域調整機能とのバランスも重要と認識された。国から都道府県へ、そして市町村への流れは明確で、道州制への移行も視野に入れながらそれらの役割分担を明らかにしつつ、行政と市民、企業、NPOとの関係が今後の大きなテーマとなってきた。

公共事業の透明性を求める声や第3セクターの破綻など市民の行政不信を反映して、意志決定過程において、トップダウン型だけではなく、ボトムアップ型の市民意見を十分に反映したまちづくりが求められている。そのため、都市計画提案制度の活用、公聴会・説明会の開催、パブリック・コメントによる市民意見の反映、市民公募委員を含む審議会の設置などの取り組みがますます必要となっている。さらに、身近な地域の課題解決については、行政主導から市民主体のまちづくりへの転換が求められている。

### 行政担当者に求められる担い手像

これからは、行政主導による事前確定型のマスタープランに基づく都市計画だけでなく、多様な主体が交流や対話を通じて目的や課題を共有し、まちづくり活動を積み重ねることで漸進的に変化を誘発していくという、過程重視の協議型まちづくりが一層求められてくる。

### ）求められる調整力

都市計画行政の新たな役割として、地域のまちづくりに踏み込んで、市民の意欲を引き出し、まちづくり活動に振り向ける調整力（マネジメント）が求められる。ここでいう調整力は、プロデュース能力、意見をまとめる能力、問題分析能力などを含めたマネジメントに関わる広い意味の能力である。

従来は、人材の育成においても、政策立案や予算を確保することに優れた職員、更には決定した政策や予算を効率的に執行できる職員を育てることに重点があった。

### ）まちづくりの「主治医」と都市計画の「専門医」

今後の行政担当者の能力としては、地区のまちづくりの「主治医」として、市民とのまちづくりに関する意思疎通（コミュニケーション）力、まちづくりに何が求められているかを調査・分析する能力、市民のまちづくりへの関心や意欲を引き出す（エンロールメント）力を高め、計画策定を支援するアドボケート・プランナー（代弁者）や市民のまちづくり活動を適切に支援するファシリテーター（促進者）としての能力が必要と考えられる。いわばまちのホームドクターになるということである。

さらに、都市計画の「専門医」としても、政策や制度設計を実現する企画力に加え、市場分析（マーケティング）や資金調達（ファイナンス）、不動産などプロジェクトを推進・評価するための知識・経験を習得することが必要と考えられる。

### 3) 民間分野における都市計画の担い手

#### 民間における都市計画の現状

##### ) 民間プランナー分野における仕事の変化

行政をクライアントとする民間プランナーの分野では、これまで主流であった特定地区の市街地整備計画のような計画が激減した。これはバブル崩壊後、自治体の財政難や都市中心部の開発圧力低下により、市街地整備の実現性が乏しくなったことが要因としてあげられる。大規模な基盤整備や都市開発事業を実施するための財政力が乏しくなり、土地利用の規制誘導や景観などお金のかからない公共施策や市民や企業との協働による実施プログラムなどに施策の重点が置かれる傾向にある。

直接的な公共事業の展開によって、大規模な市街地改造や基盤整備を進めるといった状況は減少し、計画策定に多くの手間と事業費がかかるプロジェクトの受注によって生計を立ててきた民間プランナーは、苦境に立たされている。

今後、産業規模（雇用力）の視点からは、従来の都市計画像を追求するだけでは、限られた専門的職能の範囲に留まると考えられる。

またフィジカルなプランニング「空間に絵を描く」だけでは、事業が減って調査、設計費が相対的に減少する状況の中では、限られた人のための職能教育・技術教育が発達するとは考えにくい。これまで多くの技術者を擁してきた基盤整備系の技術者は少数精鋭で伝統工芸化する可能性があり、必然的に新たな技術領域へと職能を拡大せざるを得ない。

都市計画技術の蓄積と継承・発展という面からは、民間プランナーこそ重要な担い手となるべきであるが、行政からは「下請け業者」であり、調査計画業務は契約上「物品」扱いとなる場合もあることから、公共事業を基盤としたその存立基盤は脆弱である。

広域的、長期的な都市計画事業の業務は減少する一方で、地区レベルでは地を這うような作業の中から、市民や企業とともに一つひとつ丁寧に計画を積み上げ、時には手を携えて実現していくといった、まさにリアルなまちづくりの現場も存在する。そのような現場で地域の住民と悩みや感動を共有するといったこともこれまで以上に増えている。

##### ) 都市開発分野の仕事の変化

都市開発の分野では、ニュータウン開発のような非常に面積の大きな（都市スケールの）開発は少なくなり、工場跡地など地区スケールから街区スケールの計画が中心になってきている。一方、ニュータウンや工業団地など単一用途の開発から、一つの開発の中にさまざまな用途が含まれる複合開発が増加している。

さらに用途の複合化だけでなく、大規模開発に対する市民意識の変化や許認可手続きの複雑化、開発事業費の拡大などから、事業に伴うリスクの分散管理のために開発事業の参加主体も増加すると同時に多様化してきている。

特に近年は類似開発に対して競合優位に立つため、また投下資金の早期回収を図るために、構想立案から開業までの開発に要する期間は短縮化を求められる。その結果、構想段階から多面的で実際の・具体的な計画が必要とさ、各種作業や手続きは同時並行で進められる。



なお、将来の事業展開方向（経営戦略）を検討・判断するため、長期的・広域的な計画について情報を収集・分析を行ったり、また経済団体としてあるいは業界団体として提言するために、個々の企業の利益追求を超え、公益的な視点を持って都市計画的な業務を行う場面も一部に残されている。

### 事業分野の展望

これまでの動向を概括すると、公共中心の都市計画から、民間による都市計画関連分野に範囲を広げざるを得ない状況にある。仕事としての都市計画コンサルタントは「都市計画出身の」「都市計画以外のテーマもできる」コンサルタントになりつつある。その反面、都市開発分野にいたっては、ゼネコンや商社、デベロッパーなど企業内の都市計画専門家としての存在を確立しつつあるといった状況にある。

従来の調査受託業務だけでは経験できなかった多様な業務を都市計画業務として受注し、市民や地権者、異業種企業などオフィスの外（現場）で協働作業をおこなう機会が増えたのが近年の傾向といえる。都市計画の専門家としての技術や先見性を持ちつつ、地域住民や民間企業とともにまちづくりや都市開発に関わるというのがこれからの可能性を握っている

ただ社会的なニーズも認識されつつあり、そういった現場を志す人（学生）も数多く存在するなかで、幾つかの問題点が存在する。一つ目は専門的な仕事として成立させるだけの経済的な基盤が確立できていないことである。仕事として成立する経済的な条件が整ってくれば、新たな職業分野としての広がりも生まれてくる。職能として成立するモデルを作っていく、社会的認知を得ていくことが重要である。

二つ目の難題は、地域エゴや企業利益と都市計画の精神や基本姿勢とどう調和するかである。行政をクライアントとする業務はそれ自体で公共の福祉の実現と直結しているから簡単である。ところが地域住民や民間企業を直接のスポンサーとする場合には、株式会社における監査法人と同様の問題に直面する。クライアントからの独立性・中立性をどのように守るか、何に規範を求めるかといった、これまでとは質的に異なる新たな問題に日々悩むことになる。直接的なクライアントの満足度を高めるため、民間企業や地域住民の利益を代表して「地域住民が一番」「顧客満足度の向上」と「公共の福祉」を調和させるという難解な問題にとり組むこととなる。このような利害関係の調整に多くの時間を割くことになり、気が付けば過剰な労働時間からプランナー自身の肉体的・経済的なバランスは破綻しているということになりかねない。

### 都市計画の担い手像

#### ）民間プランナー

公的な性格の強い都市計画の分野に関わる民間企業としては、行政を主たるクライアントとして、これに対する専門的・技術的サービスを提供する建設コンサルタント<sup>6</sup>がある。測量や土木設計などを中心としたシビルコンサルタント、住宅政策や土地利用規制を得意とする建築系コンサルタントが主にこのような役割を担ってきた。近年は行政が担う都市計画関連分野の広がりに応じて、これ

までのように土木、建築、造園などの分野以外からコンサルタントに参入する人もいる。別の言い方をすると、行政をクライアントとする「公共事業のコンサルタント」＝「民間プランナー」としては、都市計画に限らずさまざまな行政計画の業務に従事するものもいるということである。

一方、都市開発の分野については、従来、不動産会社の他にゼネコンやハウスメーカー、電鉄などが挙げられる。この分野では自らの資金や土地を活用して都市開発事業にとり組むデベロッパーや電鉄などが代表的である。最近では資材流通を通じて自らも事業に乗り出す商社や、開発資金の調達を通じて参入してきた金融機関なども新たなプレイヤーになりつつある。このような民間の事業者に対して、専門的・技術的サービスの提供と事業実施を分担する設計事務所やゼネコンなどが存在する。

それぞれ預託された権能の行使者（行政）や自らが調達した資金や土地をリスクとして開発を行う事業者（開発者）と、それに対する専門的なサービスを提供するコンサルタント、設計事務所、ゼネコンなどの役割が存在する。この場合、行政と開発者との間に対立が生じることがあるが、国や都道府県と市町村など行政相互の間においても対立が存在するし、民間企業は市場競争をより相互に対立する訳であり、単純に行政と開発者だけに存在する訳ではない。

民間プランナーの分野では、零細コンサルタントではほとんど採用がないか、あったとしてもコンサルタント業界での生存率は極めて低い。将来に対する不安から他の分野への転職したり、行政や大学など類似分野への転職も少なくない。30才前後のコンサルタントは少数であり、その下の世代も同様に採用が少ないため、なかなか仕事を任せられない（任せてもらえない）世代でもある。

都市計画を「公共政策」「公共事業」の枠の中だけで捉えたと、職業としての将来は非常に暗澹たるものがあるので、民間企業や市民の活動の中にある幅広い公共性に着目した職能分野の確立が必要である。新しい専門家は、より限られた地域で、特定の目的や利害の調整を公共的な視点で行い、それぞれの受益者からフィーをもらおうといった形に変容するのではないだろうか。

\* シンクタンクとコンサルタント：「厳密な意味でアメリカ的な政策提案のシンクタンクは日本には希有である。都市計画に関する技術的提案を行う者を指すコンサルタントとは意味が異なる（青山公三氏へのヒアリング）」。  
また、コンサルタントとプランナーについてもほぼ同義的に使われている。「民間プランナーを取り巻く環境の変化と展望（作山 康）都市計画 NO.268」

#### ）都市開発分野

都市開発分野でも開発事業の縮小（撤回・一時中断・見送りなど）と世代交代に伴う人事バランスの中で採用され人数的には限られた存在である。優秀かつ意欲の高い職員であると言われる事もあるが、そもそも物的計画の仕事が少ない。人数は少ないが企業内の専門家として存続するか、民間プランナーならば他業種への再就職や得意とする業務テーマの変更を余儀なくされつつある。

大企業、中小零細コンサルタントの差を問わず、共通していることは都市計画分野研究室の出身ではあるが、求められる職能は都市計画分野の範疇を越え、参加型まちづくり支援や環境（生態系やエネルギー）、景観、バリアフリー、事業主体の仕組みづくりやプロジェクトファイナンスなど多岐に及ぶ。また、構成する要素やメンバーの多様化により業務の内容が複雑化しており、コミュニケーションやファシリテーション能力、調整能力も求められるようになってきている。この年代で

自らを「都市計画コンサルタント」や「企業内で都市計画部門を担当している」と明言できる人は極めてすくないと思われる。

当初は住宅等の開発からスタートした民間の都市計画（都市開発）は、市街地再開発事業などを取り込みながら複合開発にシフトしてきた。その中で、フィジカルな計画を立てるだけでなく、事業全体をコントロールしていく事が求められるようになり、各種制度や法律・手続きなどへの精通、開発資金の調達から投資回収の予想などが求められるようになってきた。さらに、都市計画への市民参加によりコミュニケーションやファシリテーション能力が求められるようになってきたのと同様、企業内でもコミュニケーション能力等は重要になってきており、フィジカルな計画能力に対する要請は相対的に低下してきている。

これにともない、従来は建築・土木・造園など関連分野出身の職員によって占められることが多かった都市開発部門にも、経済や法律分野出身の事務系職員が増加し、都市計画出身の職員は実務を通じて必要な知識を習得している。近年増加した都市政策系のコースなどでは経済や法律に力を入れているところもあり、都市計画教育が都市開発分野に継続的に人材を供給していくためには、法律や経済分野をカバーしていくことが求められよう。

一方、フィジカルな計画能力に対する要請は相対的に低下してきているというものの、事務系職員は空間把握能力やフィジカルな計画能力に欠ける面が強く、都市計画教育の持つ強みとして、これらの能力は維持・強化していくべきと思われる。

## 第5章 人材育成の仕組みの展望（分野別）

本章では、今後の都市計画分野を担う人材について、その人材像ならびに人材育成の仕組みについて、大学等高等教育機関、行政、民間企業等の3つの分野ごとに展望する。

### 5 - 1 研究・教育分野（大学等高等教育機関）における人材育成

#### （1）大学等で育成する人材像

一般に、都市計画課題の取り組み方には、次の3つのアプローチが考えられる。

##### ）技術的側面

：自然科学的アプローチ（工学的、農学的な面からのアプローチ）

##### ）社会的仕組み、制度、行財政

：社会科学的アプローチ（経済学的、法学的な面からのアプローチ）

##### ）歴史・文化、人々の価値観、人的交流

：人文科学的アプローチ（地域固有の歴史や文化、コミュニティ、都市に対する人々の価値観や人間関係などについて都市計画課題を捉える立場からのアプローチ）

都市計画に関わる問題は、環境問題と同様に、グローバルな問題（問題の現れ方やその構造はグローバルであるが、解決のためにはローカルな状況を考えないとならないという構造）であるため、これら3つの側面からのアプローチが重要である。これらはいわゆる旧来の都市計画分野の専門家だけでなく、関連する分野・業種の専門家からさらにはまちづくりを担う市民にまで広く求められるアプローチである。

一方で、都市計画関連の大学等で学んだ学生も、卒業後の進路は必ずしも都市計画の専門家への道ではなく、都市計画に関連する開発・建設関連分野や行政・金融などの諸分野へ進んだり、都市計画には直接関連はない分野に進みながら、仕事のある側面では都市計画に関わることもあるといった学生までさまざまである。

では、このような幅のあるキャリアを形成していく学生たちに大学等ではどのような教育を施す必要があるのか。大学等で養成する人材像としては、

都市計画専門家（ex.研究者、行政の都市計画部門担当者、都市計画コンサルタントなど）  
仕事をすすめるうえで都市計画に関する知識が必要な職種（ex.デベロッパー、ゼネコンなど）

よりよいまちづくりに寄与できる「良き市民」

の3つが想定されるが、将来の都市計画に関連するプロフェッションとして大学で育成すべき人材は、

ならびに である。そして、これらに対しては、上で述べたように、単に都市計画に関わる知識や技術について教育するだけではなく、社会科学的、人文科学的な内容をも含めた「総合的な」教育が必要である。

(2) 大学等における都市計画教育の3つの要素

上記をふまえながら、今後の大学等における都市計画教育のあり方を考えると、そこには次の3つの要素に関する教育が必要であると考え(図5-1)。

- 都市、都市計画への認識
- 都市、都市計画の理念
- 都市計画の技法

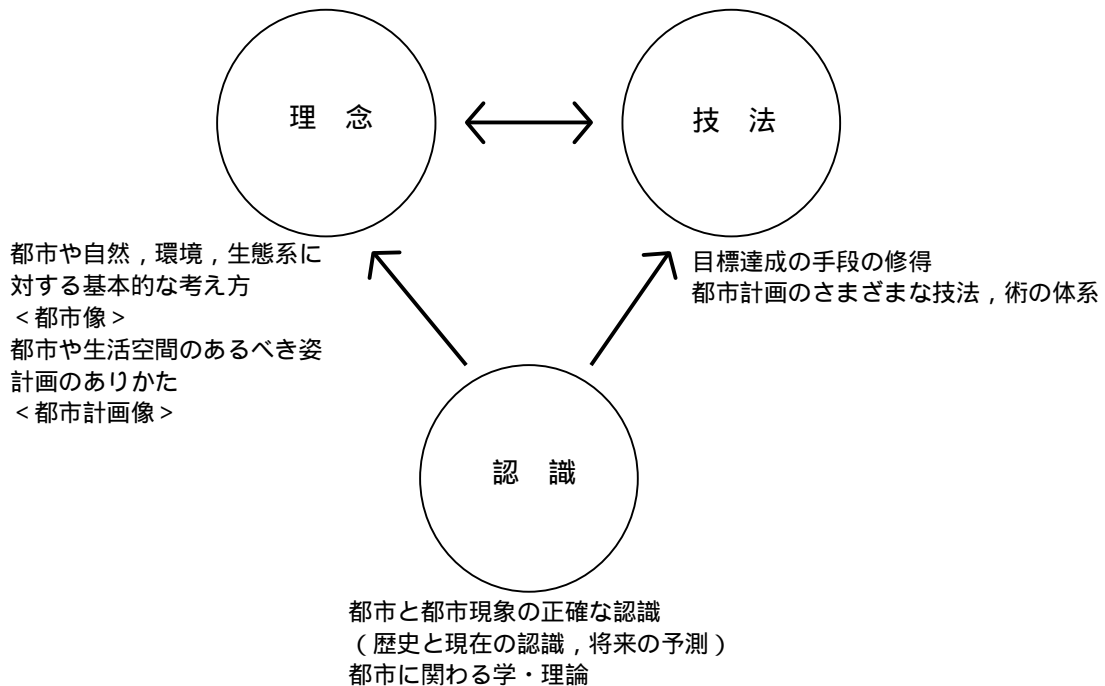


図5-1 大学等における都市計画教育の3つの要素

の「都市、都市計画への認識」は、都市と都市現象への正確な認識であり、都市現象や都市の構成に対する知識を得て、歴史的な認識や将来の予測などについて正しく理解していくという認識のレベルであり、都市に関わる知や学・理論に対する認識である。

の「都市、都市計画の理念」は、都市についての目標や基本的な都市のあるべき姿、生活環境のあるべき姿を見定めていく理念のレベルである。都市や自然、環境、生態系に対する基本的な考え方も含めて、計画のありかたを理解し、都市計画の目標、都市像の構築、策定プロセスへと導く部分である。

の「都市計画の技法」は、その目標を実現するための、ハード、ソフトの手段、技術などの専門的な方法論の体系としての技法レベルである。

現在、それぞれの要素はその領域が拡大しており、認識レベルでは、従来からの工学(建築学、土木工学)や造園学以外に、経済学、法律、社会学、地理学、生態学など都市に関わる多様な学問分野への理解が求められ、都市の形態的な評価だけではなく多様な価値による性能評価を考えていく必要もある。また、都市に関わる非成長時代・人口減少社会、さらには環境問題等に対する認識が必要となってきた。さらに、バックグラウンドとして、幅広いコモンセンスや都市文化、生活文化、芸

術などへの理解, 洞察が求められる。

理念レベルでは、生活の質・都市の質を目標にかかげることを基本とし、また、今後は、コンパクトシティ・共生・持続可能性など新たな都市像を前提として都市のあるべき姿を考えていく必要がある。

技法レベルでは、古典的な技術よりも、マネジメントに関わる技術、都市の質を空間との関係で操作していくという関係性のデザインの必要性も指摘できる。

### (3) 大学等における教育の拡充・展開方向

以上の3つの要素に応じて、大学等においては以下の教育を拡充していくことが求められる。

#### 基礎的資質・常識的なレベルの拡充

- ・プランニングマインド（都市や地域への関心，興味，好奇心や探究心とともに，その計画やまちづくりへの熱意（情熱），献身的な姿勢や意気込みなど）
- ・都市計画に関わる倫理（都市計画の構想・実践、現場におけるまちづくり支援の場における専門家としての姿勢、都市計画の公共性への洞察）
- ・都市計画者としての基礎的な資質
  - イ）課題発見の能力
  - ロ）問題解決の能力
  - ハ）コミュニケーション能力
  - ニ）プレゼンテーション能力

#### 基本的な専門的能力の習得

- ・国土，都市，地域や地区を読み解く能力（データの解析、評価など）
- ・多様な意見を調整する能力（ワークショップなどでの専門的立場からのファシリテーターとしての姿勢）
- ・都市（広域や地域・地区）を構想する能力（将来像を描きプロセスをデザインする能力など）

#### 個別専門性の能力の習得

- ・知識としての都市計画史，都市計画学（歴史的な認識）
- ・たとえば、建築学、土木工学、経済学、社会学などの分野（専門性、アイデンティティの形成）

#### 現場での実践教育による能力の習得

- ・実際の実践教育のなかで、都市や地域についての認識を深め、現実的な条件のもとで計画を構築していく姿勢

#### 個々の要素を総合化し、空間デザインとして提示していく能力

- ・多様な課題や目標を総合的に認識・解決し、ナビゲートしていく能力
- ・都市空間を具体的に形づくる能力（アーバンデザイン，景観デザインの実践）

これらを(2)で述べた都市計画教育の3つの要素と関連づけて表すと、図5-2のようになる。

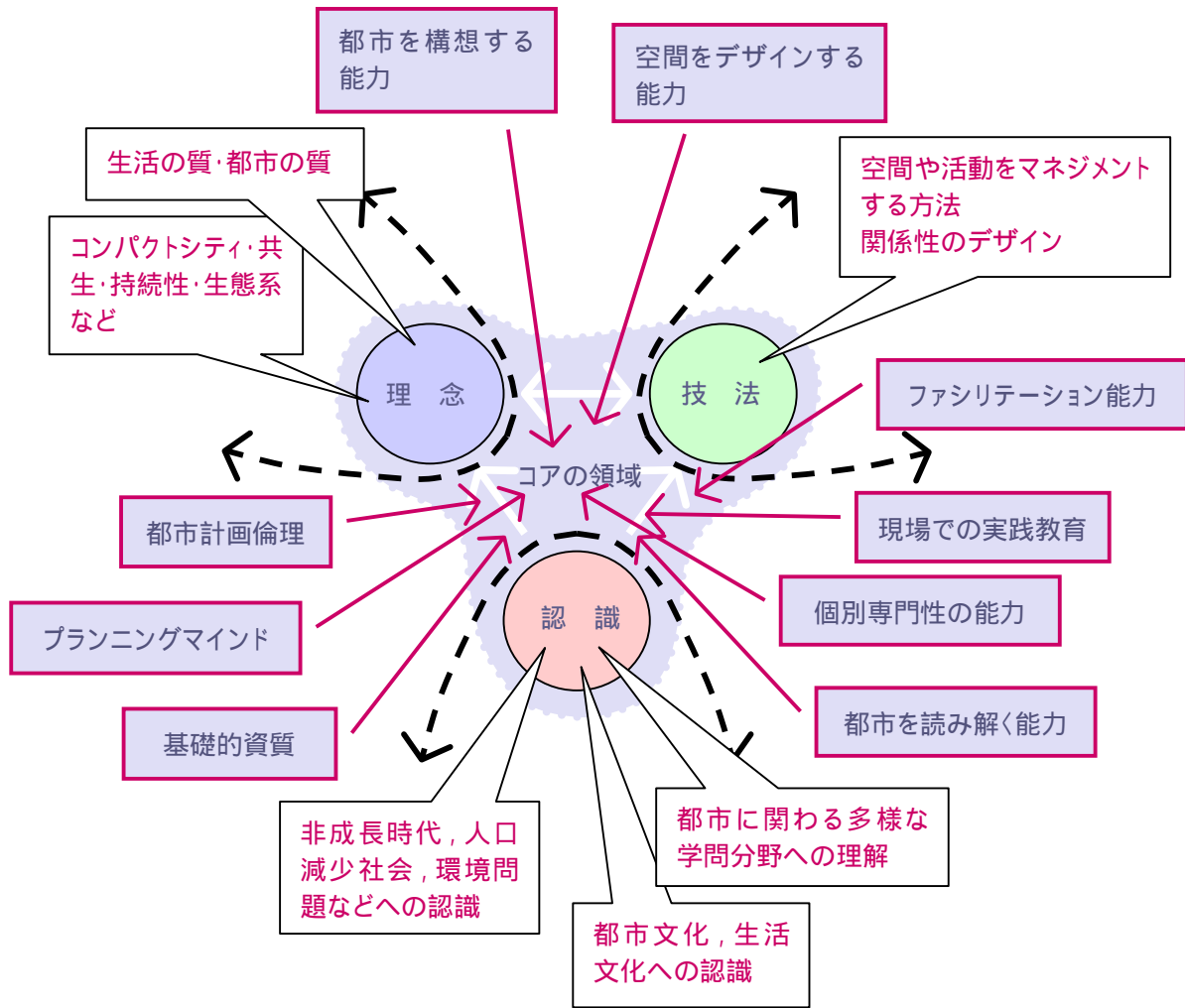


図5 - 2 都市計画教育の拡充・展開方向

#### (4) 大学等における教育の実践的展開

##### 1) 各大学等における教育

都市計画教育に関して、教育に必要な要素や育成すべき学生の資質、さらには教授すべき学問分野の広がりを考慮に入れ、今後の大学等における教育の実践的な展開を考えると以下ようになる。

##### 講義形式（座学）

- ）都市計画に関わる技術的知識
- ）経済学的知識
- ）法制度知識
- ）都市計画を考える際に考慮しなければならない文化、歴史、人々の価値観など
- ）都市経営学、都市運営学
- ）社会的合意形成や組織運用、説得に関わるスキル

プレゼンテーション、コミュニケーション術など

##### フィールドワーク形式

学生に地域固有特性から問題解決を考えるというマインドを持たせるためには、「現場でものを考える」という仕組みが必要不可欠である。特に、大学等では「現場」を持つことが困難なので、産官学連携の仕組みの中でフィールドを持つことが重要であり、そこにおいて専門家や市民との協働を体験できるような実践的な教育を展開することが重要である。

そして、何よりもこれらの中で、都市計画の楽しさや都市計画に対する好奇心、情熱などを伝え教えていくことが教育者には求められると考える。

##### 2) 大学間の連携

関西圏の大学には都市計画を一つの学科あるいは専攻で総合して扱っている大学がない。都市計画に携わっている研究室は、工学系・農学系では建築・土木（社会基盤）・造園（ランドスケープ）・環境（都市環境・地球環境）などを専攻する組織に属し、その中で都市計画関連の講義科目・演習科目を担当しているのが現状である。

学会のコーディネートのもとにいくつかの大学等が連携しながら、それぞれの得意な専門領域の教育プログラムを提供し、単位互換等のしくみを構築した上で、都市計画プランナーを育て認定していくといったことを検討していく必要がある。



## 5 - 2 行政分野における人材育成

## (1) 行政担当者育成の方向

4章でも述べたが、戦前・戦後を通じ、行政を取り巻く大きな環境変化として、地方分権の推進が挙げられよう。

従前の行政実務は、国が通達等により規範や方向だけでなく技術基準までを示し、地方自治体はそれに基づいて各地域において住民に計画案等を説明・説得し、実施することが実態的な姿であった。この実施体制として国 都道府県 市町村というヒエラルキーが設定され、上は下を指揮・監督、あるいは指導・誘導するという構図で進められてきた。

しかし、21世紀を迎える時期に地方分権の推進が大きな目標として掲げられ、1999年に地方分権一括法が公布され機関委任事務制度が廃止されて、都市計画制度の運用は、法的には自治事務として基本的には市町村という基礎自治体が都市計画の主体となり、自らの責任と判断によって行うことになった。例えば、2004年に公布された景観法では、制度の枠組みは国から示されているものの、その適用や制度運用の考え方については各地方公共団体の判断に委ねられている。

このような中で、行政における人材育成では、地域の個性を重視したまちづくりの要請に応えるために、都市計画の専門医であるとともに、地区の実情に精通したまちづくりの主治医としての能力を身につけることが求められ、自治体の独自性や創意工夫の発揮とともに、関連分野との連携をどのように図っていくかという点に焦点を当てて考えていかなければならない。

一方、現実的には、規模の小さな自治体では都市計画事務の専任担当者がない場合が多く(表5-1) 都市計画の理解が乏しいなど、理念が先行し、実態が伴っていない現状にとどまっている。また、規模の大きな自治体においては職員数は確保されているが、社会システムの大きな変動に呼応して、今日的な都市計画の有り様を見直し、実行できる人材が充分には育っていない。

表5-1 都市計画事務を専任で行っている担当者の数(平成11年3月末現在)

担当者数	0名	1名	2名	3名	4名	5名	6名	7名	8名	9名	10名	10名超	合計
市町村数	1377	193	145	103	66	41	21	17	17	14	11	36	2041
うち市	323	43	64	71	47	38	20	15	16	11	10	36	694
うち町	962	141	74	30	19	3	1	2	1	3	1	0	1237
うち村	92	9	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	110

(出典:社会資本整備審議会都市計画・歴史的風土分科会都市計画部会次世代参加型まちづくり方策小委員会 『次世代参加型まちづくり』に向けて・とりまとめ(平成15年12月))

さらには、道州制への移行という枠組み変更の議論もあるが、ここでは、都道府県と市町村という現にある自治体構造を前提に、人材育成や制度運用などにより新しい時代に呼応した都市計画を如何に進めていくかを考えることとした。

地方自治体の組織を見ると、法定都市計画そのものを担当する部署もあれば、都市計画に関連はするが業務の根幹ではない部署もあるが、都市計画を幅広く捉え、それらの業務が対象になるものとして考えることにする。

行政職員は、概ね3年程度で定期的に異動することが一般的と見られ、都市計画の専門職というよりも、様々な分野を経験する中で総合的な課題認識力や判断力を身に付けていく。そうした状況での人材育成の重要な視点は2つある。

一つは、今まで実施してきた計画策定や事業実施のノウハウや方法などの技術継承をどのようにしていくかということ、もう一つは、変動する社会の現状を把握・分析し、都市経営上の要請から来る民間の創意工夫と開発意欲を引き出すような戦略的な制度設計や、市民主体のまちづくりを支える仕組みづくりなど、地域にふさわしい独自制度や事業のしくみが考えられる人材を如何に育成するかである。

以下、それらをどうするかを具体的に考える。

## (2) 人材育成の具体的分野と手法

### 技術力の習得

#### <具体例>

##### ) 施設計画

- ・道路・公園・供給処理など公共施設整備の企画や設計
- ・土地区画整理事業・市街地再開発事業などの整備手法と手順

##### ) 規制誘導

- ・地域地区などの土地利用規制の計画の立案
- ・開発許可、景観規制、福祉のまちづくり、建築確認などの審査・監督

##### ) 業務の委託・発注

- ・価格重視の競争入札ではなく、受注者の知識や構想力・応用力等を考慮した的確な業務発注

需要予測などモデル作成や詳細設計といった専門性の高い領域での技術については民間コンサルタントなどへ委ねる方が効率的と考えられ、外注することが多い。こうした現状での行政担当者として持つべき技術力とは、まちづくりの企画・計画時に配慮すべきポイントや選択する手法、事業実施のために必要な手順や実施方法、維持管理において発生する課題などを俯瞰的に把握しているかである。行政の置かれた状況を理解し、課題解決に向けて二人三脚で取り組める民間コンサルタントを育成していくためにも、民間コンサルタントへの業務委託において、技術力を適切に評価した発注が的確に行える能力が求められる。

技術個々のディテールを詳細に習得するというよりは、総括的な理解ができているということが大切であり、この習得にはOJTを中心に据えながら、セミナーや社会人大学院などで体系的に学ぶということが考えられる。

一方、法的処分など詳細技術に精通しておく必要のある業務もあるが、建築確認審査業務のように民間開放が進み行政に経験者が極端に少なくなったり、公共事業予算の縮小により事業が実施されなくなると、これまで実績や運用を通して蓄積されてきた専門知識や技術が組織内で継承されなくなるといった課題も考えられる。

地方都市においては、限られたスタッフの中で従来都道府県が果たしてきた役割をどのように

して再構築するかが課題といえる。

#### 制度・社会システムの構築・修正

##### <具体例>

##### ) 評価検証

- ・ 都市の将来需要予測
- ・ 土地利用規制や誘導の経済外部効果分析など
- ・ 事業評価分析、費用対効果分析

##### ) 法律・経済

- ・ 産業政策と連動した土地利用規制や市民協働のまちづくりなどの条例化
- ・ 都市経営計画の立案や都市プロモーションや企業・大学誘致など営業活動
- ・ P F I など民間資金を活用した公共サービスの提供
- ・ 土地収用特例など税法上の措置の活用

これらは工学分野の大学教育では従来取り扱われなかったテーマであり、業務における必要性に応じて個別に対応されてきた分野であるが、今後は本格的なトレーニングメニューを立てて職員の体系的な研修や教育事業として実施すべきものとする。

個人の資質にもよる面も大きいですが、組織としてはプロジェクトチーム制による多彩な専門分野の職員の連携・協力を通じて、的確に対応していく仕組みづくりが必要である。

#### 実現のプロセスや手法の確立

##### <具体例>

##### ) 市民参画

- ・ N P O ・市民団体との協働のしくみ、都市計画提案制度の活用
- ・ 社会的合意のとりかた・進め方、合意形成のためのワークショップの技術
- ・ 地域のまちづくり担い手を育成する技術
- ・ 地域 S N S ( Social Networking Service : 社会的ネットワークをインターネット上で構築するサービス ) などのコミュニケーション・ツールの活用した地域ネットワークづくり

##### ) 新たな関連分野

- ・ 伝統的建造物、町並み保存などの文化財や歴史への理解
- ・ 色彩や照明などの景観関連知識の習得
- ・ マーケティングリサーチ手法

今後、地域の特色あるまちづくりを住民主体で進めるためには、地域住民や N P O と協働して制度づくりや受益と負担のありかたを考えてもらうなど、住民にさまざまな手法を学んでもらえる工夫が必要である。また、行政職員においても、あらかじめ行政がたたき台を示して落とし所に導くような予定調和型のまちづくりではなく、議論の過程での多様な意見を生かしながらまとめていくといった、ハプニングに強い臨機応変な対応力が求められる。

これらは O J T による取り組みが主体と考えられる。個性的な都市景観の創出や地域再生など、新たな分野に初めて取り組む自治体も考えられ、職員がテーマに対する理解度を深め、住民に誤

った理解をさせないなど政策の重要性が認識できるようなトレーニングが必要である。

さらに、まちづくりに関連する地域課題は、コミュニティづくりやボランティア育成、子育て支援・青少年健全育成、福祉、防災・防犯、教育・文化、まちの美化、環境保護、住環境整備、商業振興、スポーツ・観光など、様々なテーマにまたがることが多く、職員には組織内の縦割りを超える総合調整能力と知識が必要とされる。そのため、地域事情に精通した地域担当者の育成とともに、組織の横の連携を図り総合調整を行う場づくりなど、幅広い知識・情報の習得と体制づくりが必要である。

## 5 - 3 民間分野における人材育成

## (1) 育成の方向 - 新たな都市計画の動向に対応した担い手

公共部門を主たるクライアントとするコンサルタントは、市民的な関心が強く今後の公共施策の中心になろうというテーマに専門領域をシフトしなければならない。既存の専門分野(道路設計とか区画整理といった技術区分)に限定して考えると、狭義の都市計画の使い手としての専門家は、伝統技術を極めた、ごく少数の人だけに許される仕事になってゆく可能性がある。専門的サービス業、専門的技術者として職能を維持してゆくには、より市場性のある分野にシフトするか、あるいは高い専門性を武器に限られた分野で選抜されるかどちらかである。

都市計画を「公共政策」「公共事業」の枠の中だけで捉えると、その将来は小さなものになってしまうので、民間企業や市民の活動の中にある幅の広い公共性に一層着目していく必要がある。そのため、これからの専門家は、限られた地域で特定の目的や利害の調整を公共的な視点で行うために専門的技術を磨くと同時に、公共意識や職業倫理観をより一層高めていく必要がある。

その一方で、市民の地域づくりやまちづくりに対する関心や自発的な活動領域は広がりつつあるため、問題のある(問題として認識される)地区やテーマは広がる一方である。社会的なニーズはあるが、仕事として十分に認識されず、ビジネスモデルとして確立できていない分野をどのように職能として取り込むかが職業上の課題であり、職業と人材を同時並行して育てて行かねばならない。

都市開発分野に目を向けると、当初は住宅等の開発からスタートした民間の都市計画は、市街地再開発事業などを取り込みながら複合開発にシフトしてきた。その中で、フィジカルな計画を立てるだけでなく、事業全体をコントロールしていく事が求められるようになり、各種制度や法律・手続きなどへの精通、開発資金の調達から投資回収の予想などが求められるようになってきた。さらに、都市計画への市民参加によりコミュニケーションやファシリテーション能力が求められるようになってきたのと同様、企業内でもコミュニケーション能力等は重要になってきており、フィジカルな計画能力に対する要請は相対的に低下してきている。

これにともない、従来、建築・土木出身の職員によって占められることが多かった都市開発部門にも、経済や法律分野出身の事務系職員が増加している。近年増加した都市政策系のコースなどでは経済や法律に力を入れているところもあり、都市計画教育が都市開発分野に継続的に人材を供給していくためには、法律や経済分野をカバーしていくことが求められよう。

なお、コンサルタント、ゼネコン・不動産などの都市開発部門とも、フィジカルな計画能力に対する要請は相対的に低下してきているというものの、事務系職員は空間把握能力やフィジカルな計画能力に欠ける面が強く、都市計画教育の持つ強みとして、これらの能力は維持・強化していくべきであると思われる。

調査計画系の業務では、机上で考えるのではなく、現場の状況を敏感に捉え、フィードバックしていくことが必要になっている。そのためには、市民や関係権利者と接し、意思疎通していくコミュニケーションの技術、多様な意見を引き出すファシリテーションの技術、多様な意見をまとめていく合意形成の技術などがクローズアップされる。このような技術は現場で働くコンサル

タントが自ら開発してきた部分であり、今後これを体系化し、広く普及させていくべきであろう。

従来の概念では都市計画分野には含まれない、開発分野ではコストやスケジュールの管理だけではなく、法律や経済、社会学などを含めた総合的な知識が必要となる。これまで日本の高等教育では工学や人文科学といった領域の独立性が強く、このような社会人向け総合教育を提供するところが殆ど無かったことから、都市開発に伴うファイナンスなど一部の分野では海外留学により知識や技術習得をおこなってきている例もあるが極めて少数である。

## (2) 人材育成の具体的分野と手法

大学などで専門家としての基礎教育を受けた人たちが、職業人としてトレーニングを積みながら、徐々に専門家として独り立ちして行くプロセスを整理する。それぞれの発展段階に応じてどのような技術が必要とされ、どのように育成方法があるかを説明する。

### 1) 民間プランナー（都市計画コンサルタント）の場合

初動期教育（卒業後数年間） 基礎的な技術の取得が中心。

プロフェッションとしての基礎的な知識や技術を一通り蓄積するとともに、経済行為としての調査計画業務への理解を深める。

- ・現況調査の方法、段取りの習熟
- ・分析能力
- ・論理的な思考と記述能力 等の事項をOJTで学習する。

これまで大学などで学んだことを活かしつつ、マストレーニングからマンツーマンでの学習、机上から現場での学習へ、一般解から個別解へと大きく内容が変わっていく。プロとして先輩の指導のもとで、段階的に仕事を学び、更に仕事として成果をだすようになることが必要である。

OJTの限界として、仕事を通じて学習するため、適当な業務に出会えないと経験を積む機会がない。その時々求められる仕事や役割の中で、社会的な要請を反映して学習していくことになる。企業内で既に知識や技術を持った先輩が居る場合には、そのサポートを得ながら学習するため、初動期は比較的平易な技術内容である。

基礎的技術の習熟は、「先輩の後ろについて仕事を覚える」というスタイルであるため、良くも悪くもギルド的徒弟制、あるいは口伝による伝承型である。社内の先輩や恵まれた場合にはクライアントからも指導されて技術を高める。適当な先達が社内に居ない場合には、いろんな本を乱読する、セミナーなどで知識を吸収するといった個人的努力で技術の習得を進める。しかし仕事が少なくなってくると新人も先輩も減少し、学びたくても学習できない技術も存在する。

習熟期教育（概ね5年以上の経験者） プロジェクトの進行管理技術の習熟

コンサルタントやプランナーとしてとりあえず一通りの流れを理解し、調査計画プロジェ

クトの全体像をイメージすることが前提となる。その上で、発注者である行政と相談しながら、調査や計画を実施していく。個別プロジェクトの担当者としてプロジェクト全体のマネジメント能力を高めていくことになる。

この段階では、

- ・個別要素技術を専門家として高めることと
- ・多様な参加者（行政、地域住民、場合によって民間など）との意見集約や合意形成
- ・実行者である民間企業、行政へ活動家としてサポート

教育方法がOJTであることは初動期と同じである。この段階では、世間的な技術水準を保有・維持するための支援を誰もしてくれない。自己努力で学習する。また社内・委託者から吸収することより、独自の技術やアイデアを求められることが多くなり、どれだけ独自の情報ネットワークやアイデアの貯金があるかが重要になってくる。

専門家や研究者同士の意見交換の場、同業の専門は当然の知識として保有しつつ、他分野・関連分野の幅広い情報収集能力が必要になる。

成熟期教育（概ね10～15年以上の経験者） プロとして一本立ち

コンサルタントやプランナーとして一定の実績を積み、それなりの評価や評判を得る。得意とする専門分野やなじみの地域、覇員（ファン）としてくれるクライアントもそこそこ居るといった段階である。この段階で求められるのは、個別業務の実施能力は当然あるものであり、実際のプロジェクトや地域づくりをコーディネートしたり推進する実効力、そして何よりもプロとして経営的な技術や知識（会社経営であれ個人経営であれ同じ）を身につけていくことがもてめられる。

この段階では、

- ・自己の専門分野の確立と関連分野の広がり
- ・他分野の専門家とのネットワークの広がりや質の高さ
- ・異種のを組み合わせて新しいものを生み出す能力
- ・個人・組織を問わずプロとして自立できる経営的能力（経済力、営業力、技術力）

などが求められる。

この段階における教育・学習方法としては、「自習」「自己啓発」といった努力によることが中心である。自習方法としては各種の専門書の購読、国内外の視察やヒアリングなどから刺激を得ることもある。あるいは各種のネットワークづくりや異分野の交流を求めて、職能団体や経済団体への参加、地域活動や趣味のコミュニティ、研究会などでの交流を積極的に行うといったアクティブな関わりを行う人もいる。いづれにせよこの段階では、誰かに教えて貰うという受動的なスタンスではなく、見て、聞いて、感じたものを自ら取得するという能動的な方法が中心である。

## 2) ディベロッパー、ゼネコンなど都市計画に関する知識を必要とする職種

ディベロッパーやゼネコンは公共計画コンサルタントと比べて組織が大きく、同世代・同職階の職員が複数存在する。そのため一般的にはOJTとあわせて同世代の人を集めた定期的な

集合研修が行われる。中堅職員までは様々な教育機会があるが、管理職に近づくに従い企業が提供する教育機会は減少し、自己学習が中心になる。また、都市計画の専門よりも管理職として求められる経営技術や知識が多くなっていくこの他、出向や転職を通じて、異分野の知識を得ることもある。

その他の社内研修として、通信教育や講習会などの受講、資格取得の奨励(勉強会等を含む)、留学制度などがあるが、これは大手のコンサルタントや設計事務所も同様である。

入社後の教育機会を時系列でまとめると表5-1のようになる。

表5-1 入社後の教育機会

	入社時	6年目	11年目	16年目	21年目～
集合研修	入社時	中堅職員		管理職	役員
OJT		.....			
部門研修					
通信教育			..... ...		
資格取得	.....		..... ...		
国内外留学	.....		.....		
講習会参加	.....			..... ...	
自己学習			..... ...		
出向・転職		..... .....	..... .....	..... .....	..... .....

都市計画とその周辺領域の専門教育の主流をなすのはOJTである。

OJTは企業内教育の中心を占めており、ディベロッパーやゼネコンにおいては、調査・計画作成から事業推進、受発注業務など、都市計画関連分野からそれ以外のコーディネート分野などまで、あらゆる分野がOJTの対象となる。しかし公共計画コンサルタントの場合と同様、その時折の手持ち業務の内容や仕事の量、指導役職員の専門性や資質に左右されることが多く、これらの分野全てを経験することは少ない。

入社後5年間程度はローテーション制度により幾つか(2~3)の部署に勤務し、OJTで各部門の内容や役割を把握し、多様な分野の経験を積んでいく。一つの部門で2~3業務(2~3年)も経験すると一人前として見なされ、OJTは終了するようになる。なお、大学院終了した専門性の高い新入社員は、ローテーション期間が短くなる傾向がある。



表5 - 3 OJTの対象となる分野

都市計画等の専門性が求められる分野	コーディネート能力等が求められる分野
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不動産権利関係調査、評価</li> <li>・ 関連法令の把握、立地業種診断</li> <li>・ 施設需要予測</li> <li>・ 建築ボリュームスタディ</li> <li>・ 土地利用（施設配置）計画</li> <li>・ 交通処理、動線計画</li> <li>・ 事業費試算、プロジェクト収支検討</li> <li>・ 環境アセスメント、土壌汚染対策</li> <li>・ プレゼンテーション資料の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開発や土地情報の収集</li> <li>・ マーケティング</li> <li>・ ディベロッパーやテナントの誘致</li> <li>・ 地権者等の合意形成</li> <li>・ 開発資金の調達</li> <li>・ 補助金の申請</li> <li>・ 近隣や業界団体への計画説明や交渉</li> <li>・ 官庁や警察協議、手続き</li> <li>・ 専門コンサルタントへの業務発注</li> </ul>

OJTは先輩職員とのペアで仕事を行うため徒弟制度的な側面を持っており、知識や技術を教えるだけでなく、先輩職員の持つ経験やノウハウ、さらには職業意識や業務遂行に必要な社内外の人脈の継承も併せて行われることが多い。特にディベロッパーでは発注者として技術を広く知ることが求められ、同時に各専門コンサルタントとのネットワーク形成を重視している。一方、社内に専門スタッフを抱えるゼネコンにおいては、技術の習得やノウハウの継承に力点を置く傾向が強い。

### 3) 民間における人材育成の課題

民間プランナーあるいは都市開発に関わるゼネコンやデベロッパーなど、民間における都市計画に関する人材育成の課題を整理する。

#### 民間プランナー

民間プランナーは一般に一人前になるのに10年程度かかると言われており、その過程では与えられた仕事を通じて、さまざまは技術を習得していくことになる。近年のように業務量が縮小、小規模化する中では、発展段階に応じた適当な仕事に巡り会えるとは限らない。そのため、習熟過程においては、各段階で同業他社の同輩や先輩の知恵や知識に触れる機会が必要となる。業界・企業を越えて他の技術者のスキルを学ぶことにより、技術的な継承も可能になる。

逆にプロとして一定の水準に達したプランナーにとって、自身の技術分野が確立するほど、得意分野から抜け出せない場合もある。総合的なプロジェクトなどで他のプランナーと共同することで新たな知見を得ることもあるが、仕事が細分化した昨今の発注制度の中では、独立した個人としてのプランナーを複数雇って役割分担し、それぞれの得な分野を活かして仕事を進めるといった贅沢な場面はまず見られない。一定の経験を積んだ専門家同士が相互に研鑽するような場面が必要である。

#### ゼネコン・デベロッパーなど関連業種

大規模な組織内では、それぞれの時期に会社人・組織人としてプログラム化された教育が実施される。都市計画に限らず組織内の専門家としての教育は、OJTと外部の教育によってなされる。OJT以外の専門家教育については、企業として戦略的に育てるというより、本人の自発的な働きによって都市計画分野の学習を行うことになる。

このような企業内の自己研修ニーズに対応した社会人教育を行う大学も出てきているが、社会の実態を反映し、企業として必要とする都市計画教育に的確に対応しているかどうかは、未だ証明されていない。そういった意味では、社会人としての経験を整理し、技術として理論化するような社会人教育と、都市開発やまちづくりの現場で必要となる都市計画技術を学ぶ教育とは、性格が異なると考えられるため、社会人を対象とした都市計画リカレント教育としての、プログラムといったものも必要になっていると考えられる。

(参考) その他の企業における研修の概要

(都市計画に関するという研修ではなく、一般的な企業人としての学習も含まれる)

#### 集合研修

集合研修は新入社員研修、中堅職員研修、管理職研修など、一定期間ごとに実施される。

新入社員研修は会社の事業や企業内の各部門を知ること重点が置かれる。入社後5～6年になると中堅職員研修が行われる。この研修では、自社の業績や業界の動向など企業の外へ目を向けると同時に、問題発見・解決能力などの育成に重点が置かれる。入社10年を超える頃からは管理職としてのマネジメント能力向上が社内教育の中心になってくる。マネジメント能力には幾つかの側面があるが、その主なものとしてプロジェクトの行程やコストの管理、グループ(部下)の人事管理、コンプライアンスなどがある。

これらの集合研修は職種の異なるメンバーを同時に対象としており、他部門とのコラボレーションを行いながら業務を進めることを踏まえて、グループ研修が取り入れられることが多い。したがって、集合研修は必ずしも都市計画にフォーカスを当てたものではない。

#### 部門研修

企業や部門によっては早期の人材育成やOJTで経験できない分野の教育のため、業務に欠かせない専門分野のテキストや教育プログラムを自主作成しているケースもある。しかし、テキストやプログラムの開発にはかなりの時間と費用が必要なため、定期的あるいはまとまった数の部門配属がない場合はOJTのみとなりやすい。

#### 通信教育、資格取得

建築士や技術士、不動産鑑定士などの専門資格は、個人の専門性を高めると同時に企業の評価にもつながるため、中堅職員を対象に資格取得が奨励される。資格取得の手段として、通信教育や講習会受講などがあり、インセンティブとして受講費用等を一部補助する会社もある。また特に業務において重要であったり、取得が困難な資格であったりする場合は、社内での勉強会が実施される場合もある。

企業によっては資格取得者(合格者)の受験料を会社が負担したり、資格手当が支給されたりする場合もある。人事評価や昇進に際して資格の有無が問われるケースもあるので、業務時間外に勉強時間を捻出しようと努力する姿を見かけることも多い。

#### 国内外留学

プロジェクトの大規模化や複雑化(PFIなど業務の広範囲化や不動産証券化などの新手法の導入)により、仕事で必要とされる専門性も従来の都市計画教育では行わないプロジェクトマネジメントやファイナンス・リスク管理などの分野が頻繁に求められるようになってきている。これらの異分野、新技術や新手法を体系的に学習し、増加するプロジェクトに対応していくため、大企業では社内留学制度を設けて国内外の大学院に社員を社命で派遣(2年程度)したり、社員の希望に応じて留学を認めたりする所もある。

留学分野としては、都市計画や建築・アーバンデザインに留まらず、公共政策や不動産開発、ビジネススクール(プロジェクト管理など)などが対象となることが多い。派遣先は海外要員の育成も兼ねることが多く、かつてはアメリカの大学院が中心であり、近年ではヨーロッパなどに留学する者も増えている。

#### 講習会参加

業界団体等が主催する講習会には、業界団体が定める資格普及の他、プロジェクトの大規模化や複雑化に呼応した事例講習会等のプログラムがあり、新分野や新手法の概要を手軽に知る機会として参加するものが多い。

#### 自己学習

入社年次を経るに従い、必要とされる知識や技術は定型的な教育では満たされなくなってくる。また新規分野進出の際など必要に応じてアウトソーシングを行う一方で、その管理が必要であるため、自らその分野について知る必要が出てくる。そのため、本を読んだり詳しい人に話を聞いたりしながら自己学習することとなる。

#### 出向・転職

建設・不動産分野においても、企業再編や新規参入により人材の流動化が進んできている。またポスト不足を解消するため、年齢が上がるに従って関連会社などに出向する機会も増加する。このような出向・転職を通じて、新たな知識を習得することもある。

## 第6章 新しい時代の育成のシステム（提案）

本章では、第5章で各分野ごとに描いた人材育成の展望に基づいて、今後の当学会関西支部における新しい人材育成システムに関する提言を行う。

関西は一定の範囲の中にまとまりのある都市圏を形成しており、産・官・学・NPO等の専門家等が一堂に会しやすい地域特性を有している。すでに、当学会の支部活動をはじめ、JUDI（都市環境デザイン会議）関西ブロックの活動、日本建築学会近畿支部の都市計画部会の活動等を通じた人的ネットワークも形成されている。これらを有効に活用して連携していくことが、関西地区の特性を發揮した人材育成システムの形成に寄与すると考える。

以下では、これまでの検討をふまえて、以下の3つの観点から方策を提言する。

- (1) 「都市計画」の重要性を再認識し、市民も含めてこれを共有する観点
- (2) 都市計画分野の新たな職業形態や仕事の進め方を生み出す観点
- (3) 都市計画分野に関わる人材の技術の向上を推進する観点

(1) 「都市計画」の重要性を再認識し、市民も含めてこれを共有する観点

### ・(提案1) 都市計画教育のコアになる部分を組み立てて共有する

技術ではなく、都市への意識(都市の質の追求)のような理念的なものがコアになる。何が中核的な知(ナレッジ)か、この答えを集めて「都市計画原論」のような講義を作ってみる。

専門が他分野で都市計画分野に関わっている人への理念教育や、市民に対する教育も必要である。

### ・(提案2) 都市計画に関わる専門家養成プログラム(都市計画教程)の研究

上記の「都市計画原論」の教示を出発点に、都市計画に関わる専門家の育成のために、大学をはじめ行政・民間企業等において、どんな教育を行っていくべきかに関して、行政や社会の要求に根ざした都市計画教育のしくみと教程、およびそれぞれの課程における教育内容について具体的に検討していく。

### ・(提案3) 単位互換などによる大学間の連携、コンソーシアムの結成

関西の大学では、単一の学科や専攻だけで都市計画分野の人材育成を専門としているところは皆無に等しい。建築や環境、社会基盤、緑地計画などに関する学科や専攻の一部に、都市計画を専門とする研究室が存在し、都市計画分野の人材育成に携わっている。そこでこれら複数の大学間で提携し、単位の互換などを行うとともに、一定の教科の単位を修得すれば都市計画を専門とする人材であることを証明するような仕組みを作る。

### ・(提案4) 市民が都市の複雑さを学ぶツールの開発

1990年前後、「シムシティ」や「A列車で行こう」という都市計画・都市開発をテーマとし

たPCゲームが流行した。これらのゲームを通じて、都市はさまざまな活動の結果としてできあがっており都市計画や経済活動などの利害関係が都市に作用する結果、色々な都市が生まれることを、遊びを通じて体験し、遊びを繰り返すことで「実験」できた。

このような都市開発ゲームを単にゲームとして切り捨てるのではなく、都市シミュレーション(ソフト)として積極的に位置づけ、都市が微妙なバランスの結果できあがっていること、バランスを変化させると都市の姿も変化することを学ぶ機会やカリキュラムを作ってはどうか。中高生や学部生、あるいは都市計画には馴染みのない一般社会人を対象にした都市計画教育教材として開発できれば、都市計画の裾野を広げることに役立つことが期待できる。

・(提案5) 小中高生の時代から都市や都市計画への関心を養う

小学校など初等教育の段階から、自分たちの町を歩き、自分たちの町を見て、考える意識や力を育成しながら、都市計画に関するファンを育てていく。このような学校での教育を支援するため、教材(テキストや授業実施計画案)づくりや専門家による講師やファシリテータの派遣などを行う。

・(提案6) 市民まちづくり組織の交流の場・仕組みをつくる

住民主体のまちづくり活動に焦点を当て、発表や情報交換など活動組織相互の交流の場をつくる。産・官・学の都市計画学会員によるまちづくりアドバイスや優れた取り組みへの表彰制度など、多様な市民まちづくり活動を支援する場とする。

(2) 都市計画分野の新たな職業形態や仕事の進め方を生み出す観点

・(提案7) 産・官・学の人事交流や社会人インターン制

行政・民間問わず、それぞれの組織の管理職としての研修は、各施設で独自に実施されているが、専門技術に絞っていえば、その教育はほとんどの組織でOJTに依存している。コンサルタントなどが退職まぎわに人事交流するのではなく、現役の段階で官-民間-大学への出向やインターンなどによる人事交流が有効である。例えば、行政マンがコンサルタント事務所に出向する、逆に専門技術者の乏しい市町村へコンサルタント職員が出向する、あるいは大学とコンサルタントとの人事交流なども考えられる。

<参考事例> フロリダ州立大学都市・地域計画学部の Planner in Residence について

【制度について】

学問研究を専門とする教授や、職業専門家（弁護士、技術士等）が講義を担当する講師とは別に、大学に在駐するプランナー(Planner in Residence)という役職を設け、現場の実情や生の声をカリキュラムに取り込む。同時に、学内の知的・人的資源を活用しながら地域コミュニティの課題解決に向けて実践的に取り組むことを目指している。

1987年に創設され、米国の都市計画や地域計画の学部を設ける大学の中でも草分け的な制度である。2002年には American Institute of Certified Planner の会長賞を受賞し、普及に向けたモデル制度としての研究が行われた。

北米の他大学の PIR 制度としては、以下の例が挙げられる。

- ・カナダ オンタリオ州 University of Waterloo (1990年創設)
- ・米国 オレゴン州 Portland State University (2005年創設)

【役職について】

3年間の常勤、終身地位保証なし(non-tenure)で、5年まで契約更新可能。

学部生・大学院生を対象とした講義に加え、通年プロジェクト型の studio の事業獲得から遂行までの責任を担う。

資格：都市計画および関連分野の学位、5年以上の都市計画関連分野での実務経験、米国計画認証プランナーの資格があれば望ましい。

・(提案8) 学会にフリーな研究サロンを

これまで当学会関西支部には、当特別委員会のようにフリーに議論する場(会員以外の人、他分野の人でも参加できるもの)がなかった。このような議論のできるタスクフォース型ではないフリーな場を設定し、他分野の人とともに都市像を語ったり、あるいは新分野について詳しい人の話を聞いたりする。ただし、このような場と雰囲気を出し・維持する事務局的功能(ホストの役割)の検討も重要である。

・(提案9) 「新しい仕事データベース」の構築と活用

学会員が行う都市計画やまちづくりの仕事(実務以外にも研究・調査なども含む)に関して、従来にはなかった新たなテーマや内容を扱ったもの、その内容の領域が拡大したり、他領域と連携したもの、新たな方法の開発、担い手での他領域とのコラボレーションなど、新しい傾向の仕事を、会員や各自治体から協力を得て、事例として収集し、分類整理して、その仕事の内容をデータベースとして学会が蓄積し、適宜公開するようなシステムをつくる。

このデータベースを活用することで、類似業務の参考にしたり、新たな仕事の創出のヒントを得たりすることができ、また今後必要な人材イメージを明確化することに役立つと思われる。

・(提案10) 他分野の専門家を含む人材データベースの構築と連携による支援機構の設立

都市計画分野の専門家はもちろん、関連分野の人材データベースを構築し、上記の仕事データベースとともにコラボレーションに活用する。

さらに、他分野の専門家を含めて、関連する専門家が、都市計画やまちづくりに関する事項に関して連携して支援体制の取れる「まちづくり支援機構(仮称)」を設立し、災害発生時の

復興や都市計画上の複雑な問題・新規の問題が生じた際に迅速かつ的確に対処できるようにする。

・(提案11) 都市計画に関するファンド設立などの経済的なしくみの検討

各地で進められる住民主体のまちづくりなどに対する経済的支援や、コーディネートなどのための専門家派遣の費用(報酬)補填を目的とした公益的なまちづくりファンド(基金)について、先進事例を含めて研究し、実験的に実施するなどして、その設立を検討する。これらは、学会から地方自治体に公募などの形も含めて呼びかけ、共同で検討する。

(3) 都市計画分野に関わる人材の技術の向上を推進する観点

・(提案12) 会員のコラボレーションによる都市計画スキルアップ塾

主に若手や初心者の都市計画実務者のスキルの向上を目的とし、実務経験のある会員によるレクチャーを実施する。併せて、学会関西支部にとって、スキル教育を通じた学会利益の還元による会員満足度の向上、非会員の学会入会への契機づくりという目的を兼ね備える。

レクチャーの内容は、A)まちづくり支援コースがワークショップの企画、合意形成のためのファシリテーション技術、住民参加体験、B)都市調査分析コースが都市調査(建物、土地利用、その他)、アンケート調査設計・分析、統計資料調査分析、C)PC活用術コースがGISデータ入力と図化、GISデータによる都市分析手法で、2007年6月下旬~7月に計46名の受講者を得て実施した。

このスキルアップ塾を引き続き開催していく。

・(提案13) 大学で社会人の再教育(リカレント)を

社会人の再教育の方法としては通常の大学院に入学して教育を受けるという方法もあるが、短期集中の特別プログラムを設定する。民間が期待する教育のタイムスパンは短く、コストに関する概念もあるので、このようなプログラムの構築が望まれる。

行政が求めている社会や役割の変動に対応するための教育、新分野の開拓や異分野との融合などの裾野の広いまちづくりを学ぶ場ともする。先行事例としては、大阪市立大学の創造都市研究科(経済・行政分野)がある。

・(提案14) OJTの事例集・教材の作成

行政分野も民間分野ともに、新人教育など人材育成の手段の中核にOJTを採用している。民間企業においては、各社のノウハウに関する部分もあり共有化が困難な面もあるが、地方自治体などにおいては業務内容や習得すべき知識や育成すべき能力には共通点が多い。そこで、各自治体や民間企業で行われているOJTの中から、公表できるものを中心に事例集を作り、そこからさらに人材教育のテキスト・教材としての再構築を図り、上記で提案したスキルアップ塾をはじめ、各自治体や企業において活用していく。



---

2007年12月発行

著者 (社)日本都市計画学会関西支部  
都市計画教育と都市計画に関わる人材育成に関する研究特別委員会

発行者 (社)日本都市計画学会

---