

## 特集：日豪交換研修 2009 報告

特集：日豪交換研修 2009 報告

### 総括

#### ～日豪の架け橋としての交換研修を終えて～

株式会社建設技術研究所 企画本部経営企画部長  
技術研修委員会副委員長 **金井 恵一**

1995年に締結された日豪覚書に基づいて翌96年から始まった日本とオーストラリアの若手エンジニアの交換研修・日豪交歓研修(Young Professionals Exchange Program : YPEP)、今回はオーストラリアから4名の研修生を日本に迎えて10月13日から30日までの約3週間にわたって実施されました。世界的な経済不況の影響もあって参加研修生は例年より少なかったものの、受け入れ企業の皆様による行き届いた研修プログラムの提供と暖かいおもてなしにより、研修生にとって得るところの多い充実した研修となりました。2007年から取り入れた数ヶ月間に及ぶ「事前研修(対話)」も今回は順調に行われ、訪問前の地ならしとしての役割があらためて認識されました。交換研修は、技術的な交流・意見交換などもさることながら、異なる文化・慣習に触れることによる新たな発見、視野の拡大と、人的ネットワークの構築もその大きな目的です。ここで培われた人脈や関係を生かして、将来、技術提携やプロジェクトへの共同参画

など、業務面でのパートナーシップが築かれることになれば幸いです。

若手エンジニアの活動は、FIDIC-Young Professionals Forum( YPF )をはじめ、昨年、FIDIC アジア太平洋地域会員協会連合( ASPAC )に発足した ASPAC-YPF など年々活発になってきており、AJCEの技術研修委員会にもあらためてYoung Professionals( YP )分科会が設立されました。今後さまざまな若手エンジニアのための研修活動が、YP分科会のイニシアティブで行われることとなりますので、ご支援をお願いします。

また、2010年には日本からオーストラリアへ研修生を送ります。アジア太平洋地域への世界の注目が集まる中、その中核である日本とオーストラリア両国の関係は以前にもまして重要になってまいります。多数の若手エンジニアが参加できるよう、会員企業の皆様方の積極的なご協力をいただきたく、よろしく申し上げます。



1995年10月14日 日豪覚書締結 全日空ホテル(東京)にて  
左から 豪州マクマラン貿易相、ACEAケル会長、AJCE 梅田会長、池田科学技術庁審議官

## 研修生及び受入企業

名 前	企業名	専 門	受入企業
Jamie Chapman	GHD	Civil Engineering ( Rail )	(株)オリエンタルコンサルタンツ GC事業本部
Nobu Ito	GHD	Rail Way	(株)オリエンタルコンサルタンツ SC事業本部
Hilary Pocock	Arup	Water and Sustainability	(株)建設技術研究所 東北支社・九州支社
David Dixon	Kellogg, Brown and Root	Rail and Road	(株)長大 札幌支店・東京支店

## 全体日程

- 1月 受入企業募集
- 2月 研修生募集
- 4月24日 第1回説明会開催  
研修開始  
- メールによる研修 -
- 9月29日 第2回説明会開催
- 10月13日～30日 研修生受入
  - 10月13日 オリエンテーション・歓迎会
  - 10月24日25日 京都・奈良旅行
  - 10月30日 ヤングサミット・送別会

## 歓迎会



歓迎会にはAJCEの理事も出席

## オリエンテーション



メモを見ながら日本語で自己紹介する研修生と心配そうに見つめるメンター



理事を前にして再度日本語で自己紹介をする研修生

## 送別会



乾杯

特集：日豪交換研修2009 報告

## 2009年 日豪交換研修生受入報告

株式会社オリエンタルコンサルタンツ SC事業本部 道路グループ  
渡部 数樹

## 1. 受入概要

今回、私がメンターとなったのは、オーストラリアのGHD社のJamie Chapmanさんであった。

我が社は、JamieさんとNobu Itoさんの2名を同社より研修生として迎え入れ、YPEP2009プログラムに参加することとなった。Nobuさんに係わる詳細については、弊社・神山氏の報告も併せて参照していただきたい。

Jamieさんは鉄道が専門分野ということで、道路計画・設計を専門とする私とは専門分野で多少相違があったものの、事前のメールのやり取りなどでお互いのことを認識し、鉄道に関する社外研修と、道路(特に舗装)に関する社内・社外研修を主体とすることで双方理解し、本研修に臨んだ。

## 2. 社内研修の概要

社内において実施した研修は以下に示す通りである。

- ・会社説明・分野(受け入れ先)説明
- ・若手技術者との交流会
- ・研修結果発表会
- ・道路・鉄道・舗装設計に関する意見交換
- ・舗装アセットマネジメントの検討

## 2.1 若手技術者との交流会

『若手技術者との交流会』においては、弊社の若手技術者の英語勉強も目的の一つであり、我々にとってもメリットが大きいものであった。

GHD社では、自主的に若手が集まって双方の技術的な研鑽を行うことが習慣化しているようであり、日本の建設コンサルタントも見習いたい部分である。

## 2.2 道路・鉄道・舗装設計に関する意見交換

道路・鉄道・舗装設計の日豪比較検討においては、オーストラリアの道路設計では地形的な特徴もあり、緩

和曲線を使用しないことが多いなど、興味深い設計事情を聞くことが出来た。

また、Jamieさん本人が作成した、駅舎施設・駅周辺施設・鉄道の検討が可能な総合的なCGを見せてもらったが、完成度の高さには驚いた。

## 3. 社外研修の概要

社外における主要な研修は、以下に示す通りである。

- ・京王「調布駅付近連続立体事業」現場見学
- ・成田新高速鉄道、鉄建建設建設技術総合センター見学
- ・東京湾横断道路・三芳スマートIC見学
- ・京急蒲田駅付近連続立体交差事業見学
- ・大宮『鉄道博物館』見学

## 3.1 東京湾横断道路見学

私の専門が道路設計ということもあり、日本が世界に誇る海底シールドトンネルである東京湾横断道路の現場見学を実施した。



恥ずかしながら、今回初めて『海ほたる』内にある資料館に行ったのだが、海底シールドトンネルの建設に関しての技術紹介が事細かに解説されており、私自身も勉強になった。館内には写真、ビデオ、模型など視覚的

な説明ツールが多くあり、Jamie さんの理解を助けていたと感じている。

### 3.2 京急蒲田駅付近連続立体交差事業見学

京急蒲田駅の連続立体交差事業については、Jamie さんの専門が鉄道であり、また滞在中の家からも近いこともあって急遽企画して見学に訪れた。偶然にも、事業説明ブース(写真)を発見して見学したのだが、特に夜間における路線の切り替え工事の様子を示したビデオをずっと眺めていたのが印象的であった。

研修期間中には羽田空港の国際化についてニュースになっていたこともあり、よい機会だったと感じる。



### 3.3 大宮『鉄道博物館』見学

近年完成した大宮の鉄道博物館にも見学に行った。

車両の実物展示を利用した新幹線のジョイント部に関する説明会が丁度実施されており貴重な経験ができた。

新幹線の歴史や単線鉄道のタブレットに興味を持ったようで、長い時間、解説のビデオを眺めていた。



### 4. ホームステイと京都・奈良旅行

滞在期間中、Jamie さんは Nobu さんの実家に滞在していたため、実質的には毎日がホームステイとなっていたのだが、別のお宅にもということで、弊社の林慎太郎くん宅にホームステイを体験していただいた。

都内観光もあわせて実施してもらい、期間中に行った代々木公園は、緑が多く広い園内で多種多様な趣味を楽しんでいる日本文化に触れてもらい、非常に気に入ってもらったようである。

また、AJCE 主催の京都・奈良旅行に関しては、私が都合により参加できなかったため、弊社の桐生健志くん引率をお願いし、1泊2日の旅行に参加してもらった。

寺社見学等をはじめとして、楽しんでいただけたようで、参加できなかったことが非常に残念であった(、との写真を見て思いました)。



### 5. 研修に対する反省点・改善点

反省点・改善点として、コミュニケーション能力のさらなる向上と研修テーマ設定の具体化を挙げる。

まず、コミュニケーション能力に関しては、日常的な会話に関しては特に問題ないものの、技術者として、またコンサルタントとして、議論を交わす際の言葉の能力に関しては一層の改善が必要だと感じた。これは私たち日本側のコンサルタントとしての必要条件であり、よりよい研修成果を挙げるためにも一層の努力していかなくてはならない項目である。今回の研修でそれを痛感できたことは、私にとって非常に価値のあることであった。

次の研修テーマ設定の具体化についても、研修生は日本で何をしたいのか、我々がオーストラリア側に何を

伝えたいのかという全体像を明確にし、相互理解しておくことで、短期間で効率的な研修成果が期待できる。そのため、事前研修でのコミュニケーションが非常に重要であることはもちろん、過去の研修内容についても整理がなされ、双方が意識をもって研修に臨める環境づくりも肝要だと感じた。

## 6. おわりに

今回の研修の実施にあたりご協力いただきました、AJCE、社内外の各部門や関係機関の方、また、GHD社のNobuさんに、改めてお礼を申し上げます。

また、Jamieさんの丁寧でやさしい人柄もあり、滞りなく研修を終了できたことは、非常に感謝の気持ちでいっぱいです。今後も、私達のような良きパートナー関係を築くことができる本プログラムの継続を願っています。

特集：日豪交換研修2009 報告

## 2009年 日豪交換研修生受入報告

株式会社オリエンタルコンサルタンツ GC事業本部 総合品質管理部  
**神山 敦**

### 1. はじめに

今回、我が社は豪州コンサルタントGHD社より2名の研修生を受け入れることとなった。GC事業本部においては、軌道開発部の主導のもと、Nobu Ito氏(以下“ノブ”と略)の研修を約3週間にわたり行った。

本項は、GC事業本部において実施した研修を中心に、受け入れ報告を行うものである。

### 2. 研修生のプロフィール

ノブは東京に実家を持つ生粋の日本人である。彼は高校卒業後に単身渡豪、クイーンズランド大学へ留学、2008年に卒業後、GHD社へ入社した。

GHD社でのノブは、鉄道の電気設備を専門としており、架線設備工事の現場経験を有している。

当然のことながら、日本の言語、風習文化、日本人の気質に精通しているという点で、これまでYPEPが受け入れてきた研修生と大きく異なる。

### 3. 社内研修の概要と成果

#### 3.1 事前研修

メールによる研修生との意見交換を通じ、研修テーマ等に係る先方のニーズを把握したうえで研修プログラムを企画立案した。また、AJCEより与えられた以下の2

つの課題について、レポート提出を課した。

日本に関する基礎的な情報のまとめ  
 鉄道分野全般に関する日豪の特徴の比較

#### 3.2 社内研修

##### (1)研修テーマの設定とレポート作成

研修全体を通しての研究テーマを課し、日常の移動中の観察や現場視察、インターネットを通じた情報収集などにもとづくレポートの作成を課した。

テーマは、4種類の軌間が混在する豪州と同様の状況にある我が国の「鉄道の相互乗り入れに必要な施策」についてである。ノブの専門分野である電気・機械設備の視点を中心に、設備仕様や軌間の異なる鉄道会社間での相互乗り入れ実現するための諸システムの導入経緯や現状について、設備・車両・運行の観点から考察した。

##### (2)我が社の業務紹介

GC営業部の主催で、GC事業本部の代表的なプロジェクトについて紹介した。そのなかで、両国における公共事業やODAの展望、両社における営業活動や重点分野などの特徴、さらには豪州の公共事業における住民参加や資格要件について、意見交換を行った。

(3) QMS 研修

GC 総合品質管理部の主催で、我が社の品質管理システム(QMS)ならびに現場巡回活動などリスク管理活動について紹介を行った。また、設計基準や規格に関する両国の状況などについて、意見交換を行った。

4種類が混在する豪州の軌間を例にとると、宗主諸国の基準が持ち込まれた豪州の状況が、欧州諸国から基準を輸入した我が国に類似しているという点が興味深い。

(4) 若手意見交換会

研修生との交流、我が社の若手技術者の英語力研鑽を目的として、海外業務に高い関心を持つ13名の若手社員の参加を得て、意見交換会を実施した。



写真1 若手意見交換会 開催状況

英語に不慣れな若手技術者が気軽に、積極的に発言できるよう、飲み物付きの柔らかな雰囲気とした

まず豪側より、コンサルタント業界の動向や就業実態、多国籍のスタッフを統括していくうえでの課題の有無などについて発表し、その後、2グループに分かれてのグループディスカッションを行った。

就業時間や残業など、就労環境の大きな隔たり  
 経済情勢が低迷傾向にある日本と異なり、特に都市部での社会資本投資が盛況であること  
 閉鎖的な日本に比べてオープンなマーケット、多民族からなる職場内でも軋轢は小さいこと  
 上司 - 部下間の密なコミュニケーション、定期的な意向把握、“Casual Friday”による交流

3.3 現場見学

研修期間中、関係機関のご協力のもと、3箇所の現場見学を行うことができた。

「京王線調布周辺連続立体事業」成田新高速鉄道線建設事業」の建設現場見学では、鉄道建設の現場に実際に立つことで、用地や工期、環境保全など、我が国独特の様々な制約下における施工上の留意点や技術的課題、また我が国の最新の施工技術を紹介することができた。



写真2 調布駅周辺連続立体交差事業 現場視察状況  
 踏切閉塞による深刻な経済損失の解消と、駅周辺の再開発による地域発展を実現する大事業である



写真3 成田新高速鉄道線 現場視察状況  
 厳しい工期の制約下での施工と、貴重な生態系の保護を実現すべく、施工技術の粋を集めた貴重な現場である

鉄建建設(株)に御協力いただいた「建設技術総合センター」の見学では、軌道の保守点検状況や安全設備を実寸で再現した屋外研修施設の見学を通じ、軌道の歪みや安全施設の操作、仮設桁の施工状態などを実体験するという、貴重な体験ができた。



写真4：建設技術総合センター(鉄建建設(株))視察状況  
営業線近傍工事や安全設備の操作を実体験することができる、民間企業では国内唯一の研修施設である

このほかにも、東京湾アクアラインやスマートICの通行体験、多摩モノレール、地下鉄副都心線、都電荒川線など新旧様々な軌道交通の乗車体験を行った。

### 3.4 研修結果発表会

社内研修の総括として、研修の概要と得られた成果、体験した風習文化の違いなどについての社内発表会を

10月29日に開催した。社内から14名にご参加いただき、研修生によるプレゼンテーションの後、研修内容のみならず、豪州の建設事情やGHD社での若手育成制度について質疑が行われた。

### 4.おわりに

本研修の企画、実施にあたっては、社内の各部門や関係機関の数多くの方々より、多大なる協力を賜った。とりわけ、関係機関の御厚意により実現した現場見学は、研修生のみならず、同行した我々にとっても日本の先端技術に直に触れるまたとない機会となった。

運輸・交通分野に携わる技術者として、技術の研鑽、安全と品質確保の重要性を、国の違いを問わず再認識し合う、充実したプログラムであったと確信する。

最後に、本研修へ御協力いただいた社内外の全ての方々、ならびに多忙な業務の合間にプログラムへ参加していただいた全ての方々に対し、改めて御礼申し上げる次第である。

特集：日豪交換研修2009 報告

## 日豪交換研修生受入報告

株式会社建設技術研究所  
東北支社河川部  
瀧田 陽平

株式会社建設技術研究所  
九州支社河川部  
笠瀬 明日香

### 1.はじめに

この度、当社はAJCE2009年の日豪交換研修生プログラムとしてAustraliaのArup社からHilaryさん(以下ヒラリー)を受け入れることとなりました。研修の日程は、事前研修が6月から9月までの4ヶ月間、その後日本での研修が10月13日からの3週間という日程でした。受入れ期間中、東北支社(仙台)と九州支社(福岡)の両支社において研修を行ないました。

### 2.事前研修

「日本とオーストラリアにおける河川計画論の違いについて」というテーマの下、河川砂防技術基準(英語版)を基に、両国の河川計画に関する基本的な手法についてとりまとめを行ないました。

### 3.東北支社での研修

東北支社滞在は10月14日から21日までの合計8日間でした。東北支社での研修内容としては、お互いの業務に関するプレゼンテーション、現地見学等を行ないました。



プレゼンテーションの様子

【技術的交流】

業務紹介を通じて、河川、道路、地質、環境部門に関する技術的交流を行ないました。

【現場見学】

大久保遊水地、寒河江ダム、長井ダム等を見学しました。人口密度が低く、洪水自体もそれ程大きな災害として認知されていないことから、オーストラリアに遊水地は存在しないらしく、とても関心を示していました。



長井ダム見学の様子

【文化交流】

仙台での秋と言えば芋煮会です。ちょうど研修期間が芋煮会の時期と重なったことから、ヒラリーにも参加してもらいました。また、仙台名物牛タンも食べてもらいましたが、オーストラリアでは舌を食べる習慣が無いいためか、感想はイマイチと言っていました。

4.九州支社での研修

九州支社での研修日程は、10月21日～28日までの約1週間で、そのうちの2日間は、他の企業で研修され



Farewell Partyにて

ている技術者の方々と一緒に、京都・奈良へ向かいました。

【技術的交流】

九州での研修テーマは「水資源・水循環」でした。はじめに、熊本市を訪れ、市内を潤す地下水に触れたり、オーストラリアでは見ることのできない、阿蘇山の火口へ訪れたりしました。ヒラリーは地下から湧き出す水や、有毒ガスを放出する火口に大変興味を持っていました。次に、福岡市の海水淡水化センターを訪れた際には、オーストラリアには同じような施設があるものの、上水道の整備が不十分な地域が多々あることなど、福岡市とオーストラリアの違いについて指摘していました。



熊本 白川水源

京都・奈良研修では、清水寺、金閣寺、東大寺など、日本を代表するお寺を訪れ、日本の歴史を学びました。京都の町の造られ方、庭園の造られ方、社寺・宗教について、ヒラリーは大変興味を持っており、時折日本の文化について意見交換をしました。私も改めて日本の文化について学ばせて頂いたと思います。

【文化交流】

ヒラリーが初日から言っていたのが、「日本人は働きすぎだ」ということです。私たちは当たり前のように残業をしています、これは決して当たり前にするのではなく、仕事以外の時間をもっと大切にすべきだということを彼女に指摘されたような気がします。今の自分の仕事及び生活スタイルを見直してみようと思いました。

また、ヒラリーは積極的に日本語の習得に努めたり、食事もいろいろなジャンルに挑戦したりしていました。最も興味を示したのが、福岡市の観光地の1つ、中洲の

「屋台」でした。河川敷にたくさんの屋台が集り、そこに大勢の人が集って飲食をしている光景が大変面白かったようです。



奈良 東大寺



中洲の屋台

5. おわりに

この研修で海外の技術者と触れ合えて、技術者としての視野が広がったような気がします。このような機会がもっと多くの若手技術者に与えられることで、両国の若手技術者のよりよい育成に繋がること、そして、両国の益々の技術的、文化的な結びつきが強まることを期待しています。

特集：日豪交換研修 2009 報告

YPEPP2009 日豪交換研修に参加して

株式会社長大 東京支社  
IT 計画部  
澤部 純弘

株式会社長大 札幌支社  
札幌技術部 主任  
長谷川 正

1. はじめに

この度、弊社(株)長大はホストカンパニーとして日豪交換研修 2009(YPEPP2009)に参加させて頂き、10月13日～10月30日の約3週間の研修期間をもって豪州の Kellogg, Brown and Root 社より David Dixon 氏の研修受入を行いました。

本報告では、本プログラムにおける事前研修および弊社の札幌支社、東京支社における訪問研修期間中の研修内容について報告します。

2. 事前研修

5月からの約4ヵ月の期間に事前研修として E-mail を用いた事前研修を実施しました。事前研修では、お互いの自己紹介や、来日研修期間中のスケジュール、宿泊先の確認・調整、来日するまでの期間に実施する課題の提示等を行いました。

私事ではありますが、海外事業に興味があったことから本プログラムに参加させて頂きましたが、これまで会社や日常生活の中で英語のメールを送る機会が全く

なかった私にとっては、最初の自己紹介メールを送ることさえままならず、インターネット等を駆使してメールの書き方等を勉強し、何とか事前研修を開始することができました。

事前研修期間中は、受入企業側も研修生側も互いに業務の合間を縫ってのメールのやりとりとなったこともあり、なかなか頻繁にコンタクトをとれなかったことは残念でしたが、事前にお互いを知ることができ、来日後も気兼ねなく交流ができたことが、この研修の最も大きな成果といえます。

### 3. 来日研修

#### 3-1. 札幌での研修(札幌支社受入担当:長谷川)

昨年、日豪交換研修に参加させていただいたこともあり、今回、札幌における研修生受入れの案内役を任せられました。このような経験は初めてなので、期待が少々、不安が沢山という感じが.....。



上手に箸を使う David

10月も中旬になると、北海道は結構冷え込んできます。新千歳空港に到着した David は思いの外軽装でした。札幌滞在は5日間と短期間ですが、「寒くないか?」と聞いたところ、「寒い」との返答でしたので、少々不安を感じました。

受入れ初日、David が現金の引き出しをしたいとのことでしたが、国際カードでは、銀行では対応不可、郵便局では上限が非常に厳しいということで、David に苦勞をかけさせてしまいました。(結局、コンビニエンスストアの ATM が対応していました)

札幌支社での研修としては、ITS チームで作成した資料によるプレゼンテーションおよびディスカッションへの参加と、橋梁の原位置試験の立会に参加してもらいました。

橋梁の原位置試験は、床版の劣化を判定するために削孔を行い、試料を採取するものですが、現場が道東の山の中であったため、札幌～釧路間を飛行機移動、

釧路～現場～旭川をレンタカー移動、旭川～札幌を JR 移動で、札幌出発が 7:50、札幌帰着が 19:20 と、かなりの強行軍となってしまいました。



鉄建建設(株)への現場見学

長い移動でしたが、David は鉄道および交通の技術者であることから、移動途中で立ち寄った廃線となった鉄道駅跡(鉄道車両が残る公園)や、原位置試験を行った橋梁に設置されていた落橋防止装置に強い関心を示していました。

また、レンタカーで借りたプリウスは、オーストラリアでも人気があるようですが、燃費の良さに驚いていました。(約 300km 走ったのですが、燃料の表示はほとんど変化無しでした)

週末は、札幌近郊の観光として、小樽～余市～積丹の小旅行を企画しました。小樽はワイン、地酒も有名な所で、試飲が出来る店も多くあります。David も何種類か試して、ワインと日本酒を 1 本ずつ購入していました。

余市の海鮮丼が有名な店で食事をし、メインの積丹岬へ。小さなトンネルをくぐると、「積丹ブルー」と呼ばれ



積丹岬

る綺麗な海が広がります。オーストラリアの雄大な自然とはまた違う風景、Davidはどのように感じたでしょうか？

滞在期間が短かったことありますが、研修期間を通じてDavidと交流した社員が少なかったことが、少々残念でした。

### 3 - 2 . 東京での研修(東京支社受入担当:澤部)

東京支社での研修では、首都高速(株)西東京管理局の交通管制室、東日本高速道路(株)関東支社の交通管制室の見学に参加してもらい、また、(株)オリエンタルコンサルタンツ様で企画された成田高速鉄道の建設現場、鉄建建設(株)の研修センターへの見学会にも参加させて頂きました。

社内の研修では、「日本とオーストラリアにおけるITS技術の比較」をテーマにしたプレゼン発表を行ってもらい、発表後には長大社員とのディスカッションを行いました。

長大社員もはじめは日頃英語に慣れていないせいか少々戸惑いもありましたが、会話の内容がETCやVICSなど自分たちが得意とする専門分野の話になると、積極的に質問を行う姿や、日本のシステムを熱く語る姿も見られ、Davidとともに大変有意義な意見交換を行うことができました。

### 4 . 終わりに

私にとって海外研修生の受入担当という役割も初めての経験であったこともあり、事前に企画した研修の内容をDavidが喜んでくれるか等、色々な不安もありましたが、3週間(東京でDavidと一緒に過ごしたのは2週間でしたが)の研修期間を振り返ると、あっという間だったというのが今の率直な感想であり、私自身も彼と一緒に大変貴重な時間を過ごすことができたことを心から嬉しく思います。

最後になりましたが、このような貴重な機会を与えて頂いたAJCE、ACEA各協会の皆様、ならびに本研修に参加させて頂いた(株)長大の皆様には厚く御礼申し上げます。

また、現場見学会に参加させて頂くにあたり、神山さんをはじめ(株)オリエンタルコンサルタンツの皆様には大変お世話になりました。この場を借りて改めて感謝申し上げます。



社内でのディスカッションの風景

特集：日豪交換研修2009 報告

## ヤングサミット

株式会社オリエンタルコンサルタンツ GC事業本部社会・経済基盤開発部 課長  
AJCE技術研修委員会 技術研修推進分科会 浅田 薫 永

### 1 .はじめに

2009年度の日豪交換研修の最終公式行事である「ヤングサミット」が、10月30日(金)に(株)オリエンタルコンサルタンツ会議室にて行われた。来日された4名の研修生と、受入企業等からの若手技術者約20名が会し、研修成果の発表、日豪の若手技術者による「テ

ーブル・ディスカッション」、FIDIC-YPFの紹介など次頁の次第で実施した。

各研修生からは、それぞれ15～20分程度、研修の内容やそこで得た経験などがプレゼンテーションされた。その後、受入企業のメンターから、研修生に対する感想・今後の希望などが述べられた。

日時：	2008年10月30日（金）
場所：	（株）オリエンタルコンサルタンツ
13:30-13:50	Opening Address
13:50-15:20	Reporting of YPEP 2009 研修生4名+メンターからのコメント
15:20-15:35	コーヒープレイク
15:35-17:10	テーブル・ディスカッション （2テーマ、3グループ）
17:10-17:20	FIDIC-YPF, AJCE-YPGの紹介
17:20-17:30	Closing Address
18:00-20:00	懇親会



研修生の発表とメンターからのコメント

以下からは、テーブル・ディスカッションの内容とその結果について報告する。

## 2. テーブル・ディスカッションのテーマ

昨年までの研修生より得たアイデアと、最近のFIDIC等の若手技術者間で話題となっている内容をふまえ、2つのテーブル・ディスカッションのテーマを設定した。

テーマ1	自分にとってのコンサルティング・エンジニア（CE）とは？ What is the “CE: Consulting Engineer” for your carrier & life?
テーマ2	会社 / 上司によるキャパシティ・ビルディング（人材育成）に何を求めるか？ What is the better way for your “Capacity Building” by mentoring, coaching from senior staff or training activities?

実施にあたっては、研修生4名とわが国の参加者の間での自由な討議となるよう、3つのグループに分けた。テーブルごとの司会は、有志の方をお願いし、各テーマ

30分ほどの時間を取って、用意したホワイトボードを活用し、意見交換をおこなった。その結果は、テーブルごとに発表して頂き、意見の共有を図った。

前半はグループごと2名の研修生を配置し、研修生による進行、意見のとりまとめ・発表とした。なお、これらは全て英語で実施した。

以下、議論の内容、意見等を報告する。

### テーマ1：自分にとってのコンサルティング・エンジニアCEとは？

#### Topic-1: What is the “CE” for your carrier & life ?

- Why did you choose the job of “CE”?  
[Dream]
- How about the image of “CE” now?  
[Reality]

What are you trying self-development for your capacity building?  
What is the attraction/ motivation of “CE”?

テーマ1は、以下の4項目について、自分自身を振り返りながら、考えを出し合ってもらった。

- 何故CEという職業を選んだのか(当初の思い=夢)
- 数年働いた現在、CEという職業をどの様に考えているか(当初の思いとのギャップ=現実)
- 現在、自分自身で努力していることはなにか?
- CEという職業の魅力はなにか?



ホワイトボードを活用したテーブルディスカッション

各グループからは、次表の意見が出された。

発表の中では、「そんなに厳しい職場環境ならば、オーストラリアに移住したら？」といった提案も出された。

項目	出された意見
CEを選んだ理由 当初の思い =夢	幼少期の洪水体験が、これらを防ぐ土木技術に興味を持つきっかけとなった。 社会・地域に貢献できる職業と考えたから。 特に考えていなかった。
CEの現実 (ギャップ)	マニュアルだけではない、創造的な検討をする能力が必要であることが分かった。 常に新しい知識の取得が必要な挑戦ができる職業である。 時間的・精神的なプレッシャーがある職業である。 就業(残業)時間が多い(組織・構造的な問題である)。《日本側のみ》
努力している内容	ランチタイムに20人ぐらいで集まって議論をする会を催している。
CEの魅力	達成感がある仕事、大規模プロジェクトに従事できる、社会貢献ができる仕事



テーブルディスカッションの結果を発表

## テーマ2：会社 / 上司によるキャパシティ・ビルディング(人材育成)に何を求めるか？

**Topic-2: Expectation to your firm for your "Capacity Building"**

● Who Mentoring? Source: Presentation by CE in South Africa, Young Professionals "Open Forum" FIDIC-2009, London

カール、お前はクビだ やること、なすこと、全く  
やめる前に、お前の仕事のやり方をディルバートに  
教えておいてくれ

YPEP2009

- Your Company Policy for staff mentoring, coaching and training activities
- Enforced activities, Is that effective?
- What is expected from Senior Staff/ Manager, mentoring, coaching?
- How to mentor/ coach to YP in future?

テーマ1で自分自身のことを語る機会があったこともあり、2つ目のテーマでは、比較的にリラックスして意見交換ができたようである。

具体的には、若手技術者の育成・指導に関する彼ら自身が感じる現状の問題・課題点を、将来、指導する立場となったときをイメージしながら、意見を出し合ってもらうことにした。

予定していた時間を、若干延長しながら、できる限り多く、グループ内で意見を出し合えるような時間を取ることができたと思う。

以下は、このテーマに対する各グループで出た意見の代表的なものである。

項目	出された意見
会社における人材育成の方針	新卒対象のメンター・プログラムが用意されている(6つのモジュール、2年間)。2年後も、各自必要と思うプログラムを選択受講することができる。 メンターが定められており、質問紙、自由に聴けるなどの体制を用意している。 日本は、「教えられる」というのではなく、経験・技を「見て盗む」と考えている人がいる(オーストラリアの人には理解できないようでした)。オーストラリアでは、会社とは別の組織のFuture Netという若手技術者交流組織が存在する。
どのような教育・指導を求めるか・将来自分が実践するか	技術だけでなく様々なことを相談できるような環境としたい。 若手の仕事を減らして、人材育成・自己啓発できる時間を増やしてほしい。 知識の共有ができる仕組みとすることが望ましい。 女性が働き続けることがし易い仕組みとしてほしい(残業軽減、産休、育休など)。

短い時間ではあったが、日豪の若手技術者がそれぞれの考え、問題点、悩みなどを共有できたことは、お互いのこれからの交流を続けるうえで、有益な機会であったと思う。

### 3. おわりに

テーブル・ディスカッションに続き、AJCE 国際活動委員会 中島隆志氏より、FIDIC-Young Professionals Forum( YPF )の概要とFIDIC ロンドン大会で発表された他国における若手技術者の活動の状況について発表された。今後、それぞれの国の若手技術者の活動を進めていく上で、参考となっていたいただければと思っている。

最後に、AJCE 側より、今回の研修およびこの会はあ

くまでもはじめての一步であり、継続的および発展的な人的交流を進めていくことと、その結果として、いつかどこかで日豪の技術者が一緒に仕事をできることを目的に、お互い切磋琢磨しくことを確認して閉会とした。忙しい中、参加いただいた皆様に感謝したいと思う。今回の経験で感じた、疑問点・他国との違いが生まれる要因・背景などの深い分析を継続して問い続け、我々CE自らが行動・改善すべき方向を見出していけるよう、各自で努力していけたらと考える。

Young Professionals Group (YPG)としても、今後とも、このような議論の場、交流( ネットワーキング )の場の提供を考えていきたいと考えている。



Young Summit 参加者