

AJCE 会報

コンサルティング・エンジニア

特集：日豪交換研修2008 報告



Vol.32 No.4

平成21年1月・新年号

倫理要綱

(協会の目的)

社団法人日本コンサルティング・エンジニア協会は、社会環境および自然環境に関して技術に立脚した公正なコンサルティング・サービスを提供する知的専門家であるコンサルティング・エンジニアの業務の発展、社会的地位の向上および職業倫理の確立を図り、もって持続可能で豊かな社会を目指して、科学技術及び産業の発展、社会の福祉、人類の健康と安全の増進ならびに海外との経済、技術および研究に関する協力の促進に寄与することを目的とする。

(前文)

第一条 会員が、ここに掲げる目的に沿って活動するように、倫理要綱を定める。

(社会的な責任の認識)

第二条 会員は、コンサルティング・サービスの成果が広く将来にわたって大きな影響を及ぼすことに鑑み、社会的な責任を強く認識しなければならない。

(顧客利益の擁護)

第三条 会員は、顧客に対し正当にして最善の利益を図るように努めなければならない。

二 会員は、顧客の利益に役立つと考えるときは進んで他の専門家と協力するよう努めなければならない。

(公正の維持)

第四条 会員は、コンサルタントが名誉ある職業であることを自覚し、公正な立場を維持しなければならない。

(独立性の維持)

第五条 会員の職務上の助言、判断または意思決定は、いかなる場合においても第三者または他の機関の影響を受けてはならない。

(業務報酬の公正)

第六条 会員の受ける業務報酬は、公正なものでなければならず、顧客より支払われる業務報酬のみを受け取るものとする。

(専門性の保持)

第七条 会員は、自己の専門分野を明確にしなければならない。

二 会員は、自己の専門外の事項を表示し、あるいは、自己の誇大な広告をしてはならない。また、専門外の業務を引き受ける等、業務遂行につき確信を持ってない業務に携わってはならない。

(秘密の保持)

第八条 会員は、業務上知り得た顧客の秘密を他に漏らし、または盗用してはならない。

(他者の業務の尊重)

第九条 会員は、他の会員あるいは同業者の名誉を傷つけ、またはそれらの業務を妨げるようなことをしてはならない。

(平成17年4月12日 第202回理事会制定)

巻頭言
年頭にあたって

株式会社オリエンタルコンサルタンツ代表取締役社長

AJCE 会長 廣谷彰彦 01

特 集：日豪交換研修 2008 報告		03
総 括	金井 恵一	03
YPEP2008 日豪交換研修に参加して	甲斐慎一郎	05
YPEP2008 に参加して	長谷川 正	07
日豪交換研修プログラムに参加して	矢神 卓也	09
YPEP2008 日豪交換研修報告	森永 友貴	11
YPEP2008 研修報告	石山 正人	13
YPEP08 研修報告	中村 秀親	16
公式行事報告	長谷川 正	19
YPEP2008 ヤングサミット報告	中村 秀親	21
日豪交換研修 2008 報告会	浅田 薫永	23
シリーズ・海外の CE 企業		
第 4 回 Scott Wilson Group 社 (イギリス)	広報委員会・編 (責訳)	26
倫理委員会		
株式会社東京設計事務所のコンプライアンス経営展開		28
国際活動委員会		
FIDIC 年次報告書 2007-2008 版		
(The FIDIC Annual Review for 2007-2008) の紹介	国際活動委員会 IFI 分科会	31
シリーズ・FIDIC 契約約款の紹介		
その 2 FIDIC レインボー解説書	AJCE 事務局	35
事務局報告		37
編集後記		38

巻頭言

年頭にあたって

株式会社オリエンタルコンサルタンツ代表取締役社長
AJCE 会長 廣谷彰彦

謹んで新春のお慶びを申し上げます。会員企業、役員、ご家族など関係の皆様にとって実り多い年になるように心より祈念いたします。今年も協会活動をさらに活性化させ皆様のご期待にお応えできるよう努力いたします。本年も何卒宜しくお願い申し上げます。

さて、昨年はいくつかの協会活動を実施してきましたが、その一端を振り返りつつ、本年の展望について述べたいと思います。

1. AJCE 年次セミナーの開催

2008 年は「コンサルタント業務におけるリスクマネジメント」と題し、7月15日(火)に実施しました。テーマについては、海外業務における損害賠償責任がコンサルタントに課せられる傾向が強まっていることや、官民連携業務が増えつつあるといった近年の傾向が背景にあります。参加者数は85名と例年より多く、リスクマネジメントに対する関心の高さが伺えます。

今後も、我々を取り巻く課題を的確に把握し、よりタイムリーな話題をテーマとしたセミナーを実施していきます。

2. AJCE / KENCA 覚書締結

7月22日(火) 東京都港区の虎ノ門パストラルにて、韓国コンサルティング・エンジニア協会(KENCA)と相互協力や提携促進に関する覚書を交わしました。覚書の概要については以下の通りです。

目的：日韓両国のコンサルティング・エンジニア業界発展のために協力と連携を促進する

範囲： 情報提供 技術者の相互交流 共同研究・調査 セミナーやシンポジウムの共催
企業ベースの連携 他

今回の KENCA との覚書締結により、AJCE の海外活動事業や研修・研究事業といった主要事業がさらに充実していくものと確信しています。今後は、両協会の良好な関係を築きつつ、アジア地域におけるコンサルティング・エンジニア業界を良好な方向に牽引すべく、具体的なアクションプログラムを展開していきます。

3. FIDIC-2008 年次大会への参加

9月7日(日)～10日(水)に、ケベック(カナダ)において FIDIC-2008 年次大会が開催されました。テーマは「A strong industry, serving society」で、AJCE からは30名が参加しました。

私が議長を務めた「Seminar & Workshop 5 Choosing economic and environmental sustainability」では、経済的・環境的に持続可能性の高いプロジェクトを実現する際の、QBS(Quality Based Selection: 品質・技術による選定)の必要性について議論が交わされました。講演では、コンサルタント選定に QBS が不可欠であり、QBS が国際基準であることを客観的に裏付ける貴重な内容のお話がありました。これらの内容について、帰国後の 10



FIDIC 大会会場
Fairmont Le Chateau Frontenac ホテル

月3日(金)に、50名の方々にお集まりいただき報告会を開催いたしました。

我が国では、公共工事の品質確保の促進に関する法律が施行され、QBSの採用が増えつつあるとは言え、まだ課題が多いのが現状です。今後も、常に国際基準を意識しつつ、我々自身の技術水準を高めていくと共に、QBSの必要性について広く発信していく必要があります。

4. 日豪交換研修の実施

10月7日(火)~10月24日(金)の約3週間、日本人若手技術者6名がオーストラリアを訪問し、現地企業で実務研修を行いました。日豪交換研修は、両国の若手技術者に研修・交流の機会を提供し、参加者の技術力向上などに大きな役割を果たしている事例として、FIDIC

の中でも注目を集めている取り組みです。

今後も、より多くの若手技術者に様々な機会を提供し、コンサルティング・エンジニア産業が魅力ある産業へと発展するよう、AJCEとしてできる限りの貢献をしていきます。

(研修内容等については、本号の特集に詳細が報告されていますので、そちらをご覧ください。)

これからもAJCEは、各国のコンサルティング・エンジニア協会ならびに企業との連携を図りつつ、世界の動向に目を向け、我が国のコンサルティング・エンジニア産業の発展に貢献していきます。

本年も、AJCEの活動に、皆様のご理解、ご指導、ご支援を賜りますよう、宜しくお願い致します。

特集：日豪交換研修2008 報告

特集：日豪交換研修2008 報告

総括

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**

豪州との交換研修制度は、1995年に締結されたAJCEとオーストラリアコンサルティングエンジニア協会(ACEA)との覚書に基づいて翌96年から始まった両国の若手エンジニアの相互訪問・研修のプログラムで、ここで培われる人脈や関係を生かした共同ビジネス発掘への展開を目指したものであります。過去10年以上にわたり合計100名を超えるヤングプロフェSSIONナルがこの研修で学んでおり、FIDICの中でも外国研修の成功例として注目を集めています。10年を経過した2006年に研修制度の見直しを行い、訪問期間中だけでなく、数ヶ月の準備期間にも研修生と受け入れ先企業との対話を通して事前研修を行うなど、いくつかの改良を経て現在に至っています。

2008年は、日本のコンサルタント企業5社から6名の若手技術者が、3週間にわたってオーストラリア4都市の

5企業で研修を受けました。先日開催された研修報告会では、それぞれの専門分野での意見交換、実際の業務実施補助、現場見学、勉強会やセミナーへの参加など、大変充実した3週間の様子が報告されました。また、勤務体制や職場環境、住環境やワークライフバランスなど、訪れてみてはじめてわかる日豪の違いを肌で感じる貴重な体験をしたとの報告も多くありました。

研修生のみなさんは、今回の研修で得たものをベースに更に自己研鑽に努めるとともに、築いたネットワークを維持・発展させて、将来のビジネスチャンスに繋げていただきたいと思います。

また、2009年にはオーストラリアからの研修生をAJCEが受け入れることとなります。

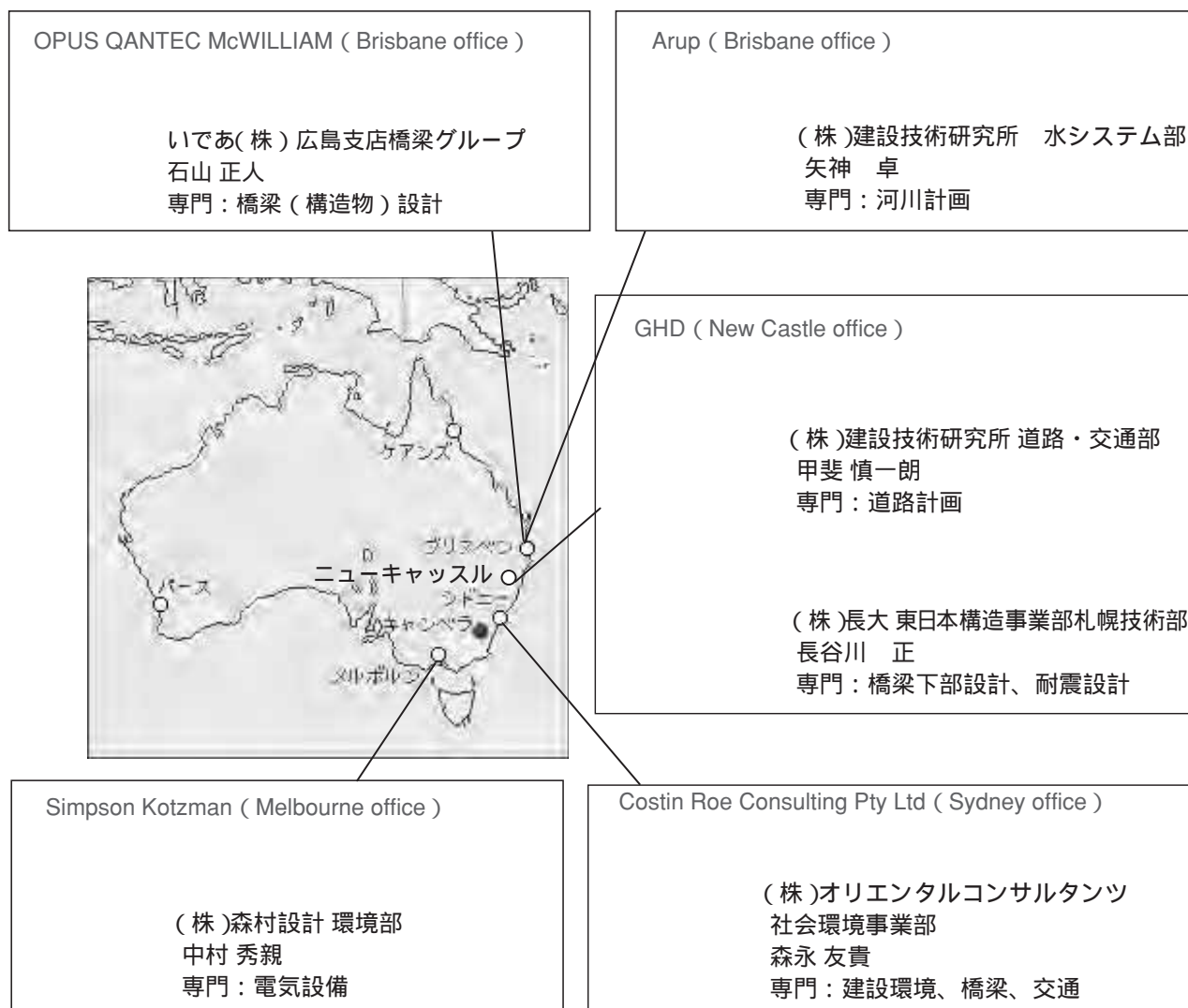
会員企業の皆様方の積極的なご協力をいただきたく、よろしく申し上げます。



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



1. 研修生および研修企業



2. 全体日程

2008年 3月	ACEA 受入企業募集
4月	AJCE 研修生募集
5月	研修生決定
7月1日	第1回説明会開催 事前研修実施
9月24日	第2回説明会
10月 6日 ~ 26日	訪問研修
11月 7日	報告会 開催

3. 訪問研修日程

10月 6日(月) 20:30	成田空港 発
7日(火) 8:30	シドニー空港 着
	シドニー市内の ACEAオフィスへ移動
11:00	歓迎会 その後 昼食
午後	シドニー市内観光
夕方	各地へ移動
8日(水)~23日(木)	受入企業で実務研修
24日(金) 午前	シドニーへ移動
14:00	ヤングサミット
17:30	送別会

特集：日豪交換研修2008 報告

YPEP2008 日豪交換研修に参加して

株式会社建設技術研究所 道路・交通部 技師
YPEP2008 研修生 甲斐慎一郎

1.はじめに

私の研修先は、GHDという会社のニューカッスル (Newcastle) オフィスです(図1)。GHDはオーストラリアを本拠地とする国際的なコンサルタント会社で、アメリカ、中東、ヨーロッパ各国などにも支社を持つ大きな企業です。

ニューカッスルは、シドニーの北東約150kmに位置する街で、内陸部の石炭を輸出する港町として栄えています(図2)。ニューサウスウェールズ(NSW)州でシドニーに次いで2番目に大きな街ですが、街自体は地方都市の雰囲気が漂っています。

現在、港付近で市街地再開発が行われており、GHDのオフィスも来年1月に再開発地区に移転する予定です。

GHDニューカッスルオフィスでの交換研修生の受け入れは初めてだったこともあり、事前研修でのやりとりでは、担当者もどのように対応してよいのかわからず、困惑した様子でした。

2.訪問研修内容

シドニーでの各者顔合わせを終え、10/8(水)よりGHDでの約3週間の研修が始まりました。私は、日本での専門分野と同じ、道路計画・設計を行っているグループで研修を行うことになりました。

私のお世話係はダニエル(Daniel O'sshaunessy)さん(図3)。彼は、地元ニューカッスル大学を卒業し、GHDの社員になって4年目の方です。大学卒業前の1年間は、この会社でアルバイトをしながら大学に通っていたそうです。

研修初日には、GHD社員の一人として、保健、安全管理についての講習を受けました。また、オーストラリアと他の国での仕事上の文化の違いに関する講習も行われ、私たち研修生はテキストの例題に基づき文化の違いについて理解を深めました。



図1 GHDニューカッスルオフィス



図2 ニューカッスル港



図3 ダニエルさん

研修を行うことになったグループでは、ミニバー(Minibar)プロジェクトというのが、完成間近となっていました。

このプロジェクトは、内陸部の石炭を運ぶための鉄道が谷を通っている区間について、盛土によって谷を回避する別線を1線増線し、貨物列車の輸送力増強を図るというものです(図4)。

このプロジェクトの中で、私は、工事中スペース捻出のために周辺道路の追越車線を閉鎖した場合、交通にどのような影響が出るかを検討しました。

検討にあたってオーストラリアの道路の設計基準を参照しましたが、左側通行でメートル単位の国ということもあり、日本の基準との比較が直感的に行えませんでした。

日本だと、基準を元に判定可能な数値を示さないという根拠にならないような雰囲気がありますが、こちらの感覚では、「基準は基準だからね」と、おおよその傾向が予想できる内容であれば問題ないそうです。

GHDの勤務時間は8:30～17:00で、途中1時間の昼休みを挟みますが、各自作業状況に応じてフレキシブルに勤務しているようです。

業務実施体制は、1つのプロジェクトについてリーダーが部下に作業内容を割り当て、部下は与えられた作業に専念する形となっています。

なお、プロジェクト完成間近でも、2～3時間程度の残業で対応していたようでした。

研修期間中には「ノー・マイカー・デー」なるものが開かれ、マイカーを使わないで仕事に来た社員には、ボール部長より朝食が振舞われるというイベントもありました(図5)。

3. 豪州での生活

今回の交換研修より、ホームステイではなくホテル生活となりましたが、宿泊費及び生活費が思いの外高かったです。日本のようにコンビニで様々な軽食が売られている訳では無いので、電子レンジも無いホテルでは、普段の夕食をどのように済ませるか悩みました。また、ニューカッスルが地方都市ということもあり、自動車や自転車無しで生活するには少々不便でした。

週末は、ダニエルさんにニューカッスル近くのネルソン・ベイ(Nelson Bay)というところの砂丘に連れてってもらい、砂の上を4輪オフロードバイクで駆け巡るツアーに参加しました。

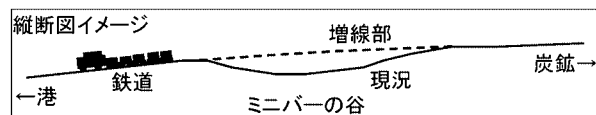


図4 ミニバープロジェクト概要



図5 ノーマイカーデーの様子
(左はフライパンを持つボール部長)



図6 ティン・シティ



図7 ダニエルさん宅での夕食

コースに至るまで、鳥取砂丘の10倍はあろうかというくらいの広大な砂漠の中をオフロード車で進むのですが、その途中にティン・シティ(Tin City: プリキの街)という集落があり、今でも人が生活しているそうです(図6)。

4. 終わりに

今回の研修は、仕事に関わるものでの初めての海外滞在でした。勉強や旅行で行く海外とは違い、異国の全体的な文化の違いだけでなく、仕事のスタイルや専門分野の技術基準に関する違いも知ることができました。

今回の研修で一番印象に残ったことは、オーストラリアでは行政とコンサルタントがお互いに建設的な提案を行い、自分の立場だけではなくプロジェクト自体が最も良くなる提案を行えるような雰囲気があったことです。

別のプロジェクトの打ち合わせに同行した際、他の社員の方とそのような話をしましたが、「発注者は自分のところの施設が良くなるような提案をしてくれることが嬉し

いんだよ。」と言われていたのが印象的でした。

オーストラリアの国民性がそうさせるのか、広大な土地があるから用地買収等の問題が少ないのか、はたまた設計技術者を含めて「自己責任」が徹底しているからなのか...よくわかりませんが、現在の日本の厳しい環境に比べると理想的な環境で仕事が行えているように感じました。

最後になりましたが、このような貴重な機会を与えていただいたAJCE、ACEA各協会の皆様、研修先であるGHDニューカッスルオフィスの方々、ならびに本研修に参加させていただいた株式会社建設技術研究所の皆様に厚く御礼を申し上げます。

特集：日豪交換研修2008 報告

YPEP2008に参加して

株式会社長大 構造事業本部 札幌技術部 主査
YPEP2008 研修生 長谷川 正

1. 研修概要

2008年10月7日から24日までの約3週間、研修生としてYPEP2008に参加しました。YPEPは、日豪の若手技術者が1年おきに相手国企業を訪問し、ワークスタイル、生活習慣などの違いを体感するとともに、両国の若手技術者間の連携を深めることを目的としています。今年、各地から6名の技術者が渡豪しました。

2. 事前研修

訪問研修をスムーズに進めることを目的として、事前研修としてホストカンパニーの担当者とE-mailを用いた事前研修を実施しました。7月に自己紹介メールを送ることから始まったのですが、ホストカンパニーの担当者が長期休暇に入ってしまったこともあり、渡豪直前に慌しく連絡を取り合う形となってしまいました。日本でやっている業務内容の紹介として耐震関係の資料をいくつか送ったのですが、地震による橋梁の被災写真は、かなり興味を持ってもらったようでした。

3. Newcastle について

研修先のNewcastleは、Sydneyから北に車で2時間程度に位置する、オーストラリアで2番目に歴史のある都市です。事前研修で送ってもらった資料や、Australiaで6番目に大きな都市ということから、都会的なイメージを持っていたのですが、美しいビーチと歴史的な建物が多く見られる、良い意味で田舎的な、美しく、過ごし



Newcastleの街並

やすい街でした。

昨年の夏に大規模な水害に襲われ、町中が水浸しになったそうです。また、このとき日本国籍のタンカーが Newcastle のビーチで座礁したそうです。現在は、港周辺の再開発が進んでおり、数年後には更に美しい町並みになると思われます。

4. GHD(ホストカンパニー)について

ホストカンパニーとなるGHDは、全世界で7,000人程度の従業員を有する非常に大きな企業であり、Newcastle のオフィスでも約160人が働いていました。

事業内容は、構造物設計、設備設計、道路設計、環境、国防関係など多岐にわたる総合的なコンサルティング企業です。

日本との違いを感じたのは女性技術者が多いことで、Newcastle のオフィスでは技術者の25%を占めているそうです。これは、日豪のワークスタイルの違い(勤務時間等)が大きく影響していると考えられます。

また、オフィス内は非常にゆったりとしたスペースが確保されており、うらやましく感じました。



GHDのオフィス

5. 交換研修

GHDの勤務時間は8:30~17:00までで、途中1時間の昼休み(各自自由な時間にとることができる)があります。日本のように遅くまでの残業や休日出勤はほとんど無いようですが、朝は8:00には多くの技術者がすでに仕事をしており、勤務終了時間までの時間管理がしっかりしているのが特徴的だと感じました。



昼食会の様子

日本と比較して、1つのプロジェクト規模が大きく、また、1つのプロジェクト内に様々な分野を含んでいる(道路設計、橋梁設計、電気設備設計、調査、など)ことが特徴です。

2週目の週末には、あるプロジェクトの区切りがついたということで、昼食会が開催され、私も参加させていただきました。昼食会に参加した人数からも、多くの技術者が1つのプロジェクトに参加しているのだと感じました。

私の専門は、橋梁の下部工および耐震設計であるため、オーストラリアの設計基準を見せていただき、日豪の設計基準の違いに関するレポートを作成しました。また、オーストラリアの設計プログラムを使った簡単な計算も体験することができました。

橋梁設計の基本的な考え方は似ているのですが、耐震設計で考慮する地震動の大きさが唯一の大きな違いで、オーストラリアでは大きな地震が発生していないため、非常に小さな値となっています。

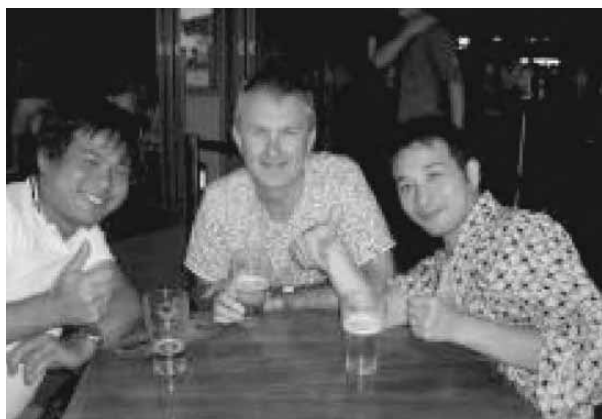
反対に、GHDの技術者は日本の設計地震力の大きさに驚いていました。

6. オーストラリアでの生活

3週間の研修期間の中で多くの人々に会いましたが、皆非常にフレンドリーで、とても快適に生活させていただきました。浴衣姿で街に出たときには、本当に多くの人達に声をかけてもらえました。

オーストラリアは様々な国からの移民を受け入れているせいか、日本のものを含むアジアの食材は普通に手に入ります。

宿泊先がキッチン完備のアpartメントだったので、カ



浴衣姿で

レーライス、そば、うどん等の日本食を作ったり楽しみました。もちろん、オーストラリアの食事も美味しかったです。

週末には、大砂丘で有名な Stockton Beach(いろいろな映画撮影に使われたようです)で4WDドライブを体験したり、レンタカーで、ワイナリーで有名な Hunter Valley までドライブしたりしました。オーストラリアは日本と同じく左側通行で、日本車もたくさん走っているので、あまり違和感はありませんでした。

オーストラリア独特の道路構造は、ランナバウトと呼ば



4WDドライブ (Stockton Beach)

れる信号の無いロータリーで、ランナバウトに入る車より出る車を優先することでスムーズな交通が確保されていることに関心しました。

7. 謝辞

YPEPの研修を通して、お世話になったホストカンパニーであるGHDの皆さん、ACEAおよびAJECの皆さん、また、快く海外へ送り出してくれた長大札幌支社の皆さんに心から感謝します。

特集：日豪交換研修2008 報告

日豪交換研修プログラムに参加して

株式会社建設技術研究所 水システム部
YPEP2008 研修生 矢神卓也

1. 概要

2008年度の日豪交換研修プログラムの研修生として、10月6日～26日の3週間に渡ってARUP社のブリスベンオフィスに滞在する機会を得た。本研修においては、現地に訪問する前に事前研修として、研修先担当者との間で、日本とオーストラリアの水問題等についてのやりとりを行った上で、スムーズな訪問研修入りに備えた。以下に、日豪交換研修の報告を行う。

2. 事前研修

訪問の約3ヶ月前より先方担当者と、宿泊先の決定

や、訪問時に希望すること、日本の水問題等についてメールにてやりとりを行った。これにより、訪問研修にスムーズに入ることができたと思う。先方からは「日本におけるもっとも困難で重要な水問題について整理せよ」という課題が提示され、日本においても地球温暖化に伴って渇水、洪水のリスクが高まる可能性があること、それらは統合的水資源管理により解決策を模索していくことが求められていること等について整理した。

3. 訪問研修

研修先企業

研修先の ARUP 社はロンドンに本社をもつ、総合エンジニアリング・コンサルティング会社で、世界 37 ヶ国の 90 を超える事務所で 10,000 人を超えるスタッフが働いている。私が訪問したブリスベンオフィスには、オーストラリア生まれの人だけではなく、イギリス、インド等、さまざまな国の出身者が働いている。

テクニカルツアー

技術者継続教育の一環である、一泊二日の外部研修に参加した。研修は、ブリスベン近郊における海水淡水化プロジェクトと、下水再利用プロジェクトについての講義と現地見学である。ブリスベンを含めオーストラリア各地では一昨年度まで極度の渇水に見舞われており、そのため、水資源の有効活用に関するプロジェクトが目白押しとなっている。下水再利用プロジェクトは、世界の中でも非常に規模の大きいプロジェクトで、最終的には日量 23 万トンを上流のダム湖に送水するという驚くべき計画となっている。

印象的だったのは、研修中に「ネットワーキングタイム」という、技術者同士が交流を持つ時間が設定されており、この時間には、研修参加者同士が積極的に、情報交換を行っていたことである。オーストラリアにおいては、仕事を得るためにも、このような機会が非常に重要だとのことである。

ミーティング

今回、研修先担当者に頼んで、発注者との打ち合わせにも参加させてもらった。発注者との関係は非常に良好で、ARUP 社と発注者が協同してプロジェクトを進めていた。打ち合わせの席で組織ごとに固まらず、席次がバラバラだったのも印象的である。また、日本では、発注者と飲食をともにすることは制限されていると言っ



たら驚かれた。

技術者教育について

オーストラリアにも CPD プログラムがあるが、技術士は 3 年で 150 時間の継続教育が義務付けられている。また、CTI と同様、ARUP 社においても、OJT や、ソフトウェア講習、プレゼンテーション研修等が行われているが、PhD の取得は推奨されていないようである。また、世界各地にオフィスがあることから、積極的に海外支店への転勤、派遣が行われている。これにより、広範なネットワークを築いたり、技術者が世界の動向を知ったりすることができ、グローバルに仕事を取っていくために非常に有利であると思った。

意見交換

研修中に、日本の河川の特徴についてプレゼンテーションを行い、また、ARUP 社からも河川関連のプロジェクトについて紹介を受け、意見交換を行った。

私の専門である河川計画分野に関しては、使用しているツールや、計画に用いる雨等について説明を受け、日本とオーストラリアの考え方の違いを知ることができた。



4. ワークライフバランス

勤務時間について

基本的なオフィスタイムは 8 : 30 ~ 17 : 00 である。しかし、契約上は 1 週間で働く時間だけが決まっておらず（例えば週 37.5 時間）、それさえ満たせば曜日ごとに働く時間を自分で設定できる。そのため、中には毎週水曜日と金曜日は 14 時に帰るといった人がいた。

また、オフィスは大体 18 時ころになるとほとんどの人は帰宅していたが、忙しい時期には家に仕事を持ち帰ったり、休日に出勤したりと、そのあたりは日本のコンサルと変わらない部分も垣間見えた。特に技術士に相当

する資格(CPEng)を有している人は忙しそうであった。

休暇制度について

20日間の有給休暇があり、すべて取得するように上司から指導される。また、ARUP社には社員が休暇を買う制度があり、給与を犠牲にする代わりにさらに10日分の休暇を取れる制度がある。それを利用して長期に海外旅行をする人も少なくない。

5. オーストラリアでの生活

私が滞在したブリスベンは大陸の東海岸に位置するオーストラリア第3の都市で、気候は一年中を通して、温暖かつ乾燥しており、非常に過ごしやすいところであった。世界有数のリゾートであるゴールドコーストまでは車で1時間ほどである。

今回の研修では、会社に徒歩5分ほどのところにあるアパートメントをもう1人の研修生とシェアした。ホームステイという形態をとらないことで、研修先もこちらもお互い気を使わずに済み、またスーパーで夕食の食材を買ったり等、現地で生活する感覚を味わうこともできた。

仕事帰りにARUP社の人たちとサッカーワールドカップ



予選を見に行ったり、休日には動物園等にも連れて行っていただいたりと、濃いオーストラリア生活を送ることができた。

6. 謝辞

本研修の参加にあたっては、AJCEを始めとして、ACEA、研修先のARUP社の皆様には大変お世話になりました。また、私を研修に快く送り出して頂いた上に、余分な仕事まで引き受けて下さったCTIの皆様にも改めて感謝申し上げます。

特集：日豪交換研修2008 報告

YPEP2008 日豪交換研修報告

株式会社オリエンタルコンサルタンツ
関東支店 社会環境事業部 環境グループ
YPEP2008 研修生 森永友貴

1. はじめに

日豪交換研修制度(Young Professionals Exchange Program 以下、YPEPと示す。)は、1995年に締結された日豪覚書に基づいて翌96年から始まった両国の若手技術者の相互訪問・研修のプログラムである。

本研修の目的は、研修生本人のスキルアップ・視野拡大にあるとともに、派遣・受入両企業においても、研修課程で培われた人脈を維持することにより、将来のビジネスへの発展を念頭に優れた良好な関係を構築することにある。

本報告は、2008年度の事前研修を含む訪問研修(訪問先：Sydney及びNewcastle、訪問期間：平成20年10月7日～25日)の研修報告である。

2. 事前研修

本研修では、相手国への訪問期間だけを研修と捉えるのではなく、訪問前の準備期間に受入会社の担当者との連絡をとり、現地での訪問研修に備えることも研修生の責務となっている。

私は、受入企業の担当者として、お互いの企業の専門分

野等についての情報交換をE-mailにて行うとともに、訪問期間中のスケジュール、宿泊先・ホームステイ先の確認・調整等を行った。

事前研修における情報交換により、現地での時間を滞りなく有効に使うことができた。

また、私の場合、受入企業の担当窓口であった James Disher 氏、ホームステイ先の Mark Wilson 氏は、昨年度の YPEP で訪日した経緯があり、その経験を生かし、私の研修を実りあるものとするべく、友好的かつ意欲的に、指導・支援して頂いたことも、特筆すべき点である。

3. 訪問研修

3-1. 受入企業の概要

受入先である Costin Roe Consulting Pty Ltd. は、民間の顧客を主体とし、構造設計(住宅、商業、工場、公共施設等)に加え、Strata Engineering Solutions と称する集合住宅等の維持・補修に係る業務を主に取り扱っているコンサルタント会社である。社員 20 人程度の小規模の組織ではあるものの、取扱業務は多岐に亘り、個人住宅の構造診断のような小規模な案件から、商業複合施設的设计・監理といった多角的な技術力を要する大規模な案件まで、様々な業務実績を持つ企業である。



受入企業の社員の方々と

3-2. 豪州のコンサルタント技術者の活動

豪州のコンサルタント技術者は、通常業務の他に、自らの職業の地位の向上に資する活動も行っている。豪州では、ACEA が主体となって、大学進学を控えた学生のいる高校等に技術者を派遣し「コンサルティング・エンジニアという職業は何か?」という説明会が実施され

ている。次世代を担う学生の興味を励起するとともに、コンサルタント技術者になるための大学進学への道標を示すことで、同職の地位の向上や能力の底上げに資する取り組みを、長期的な視点で計画的に行なっている。担当の James Disher 氏も、過去に学校説明会に赴いた実績があり、上記の活動が ACEA の主導のもと、精力的に推進されていることが窺い知れた。

3-3. ホームステイ

訪問期間中は、長期滞在型のコンドミニアムでの宿泊を基本としたが、10月10日(金)~12日(日)の期間は、受入企業の社員である Mark Wilson 氏の自宅にホームステイした。

彼とご家族(夫人と1歳の娘)との共同生活を通じて、オーストラリア特有の文化や生活習慣に触れるとともに、別の視点から日本を見つめ直すことができたことは貴重な経験であった。



ホームステイ先の家族との交流

3-4. ヤングサミット

10月24日(金)、ACEA 事務局において、ヤングサミット(研修報告会)が実施された。

報告会では、日本の研修生が、各々の滞在先での研修内容の報告を行った。また、日豪における若手技術者の育成制度の違いなどについて見解を述べると共に、日豪の技術者同士で、意見交換を行った。報告会における英語での発表は、訪問期間中の関係者とのやりとりや、2度にわたる社内プレゼンテーション等を経験したおかげで、落ち着いて実施することができた。



研修報告状況



日豪の技術者たちの再会を祈願して!

4. 日豪における技術者育成制度の違いについて

4-1. 社内活動

社内活動としては、OJTや勉強会等が挙げられるが、上司から部下への指導・教育方法や、定期的な実施される勉強会等については、日豪に大きな違いは見受けられなかった。

4-2. 社外活動

社外活動としては、修士習得や講習会等が挙げられる。修士習得については、豪州では、コンサルタント技術者が就職後に修士を習得するために大学に通う割合が高く、企業の支援体制が日本より進んでいる。講習会については、継続教育の観点からCPD制度があり、日本と共通している一方で、講習会自体のスタイルは大きく異なる。日本では、有識者の話を聞くことだけが目的となっているのに対し、豪州では、有識者の話を聞く

同時に、講習会の前後で、参加した技術者同士で意見交換等を積極的に行い、人脈や見識を広げるための努力を精力的に行っている。日本の技術者も見習うべき点である。

5. おわりに

本研修に参加するにあたり、ご指導・ご支援頂いたAJCE・ACEA両事務局の皆様、豪州での受入企業であるContin Roe Consultingの皆様、快く本研修に送り出して頂いたオリエンタルコンサルタンツの皆様のご厚意に深く感謝申し上げますと共に、家族一同の協力に感謝申し上げます。

今後は、本研修で得た経験や人脈を糧に、コンサルティング・エンジニアの地位と信用の向上と、日豪交流のさらなる発展に努めていく所存である。関係各位に、今後のご指導ご鞭撻をお願いし、本報告を締め括る。

特集：日豪交換研修2008 報告

YPEP2008 研修報告

いであ株式会社 広島支店橋梁グループ
YPEP2008 研修生 石山正人

1. はじめに

2008年10月7日～10月25日の約3週間、「OPUS QANTEC McWILLIAM」の豪州ブリスベン支店にて

訪問研修を行いました。ホスト会社である「OPUS QANTEC McWILLIAM」は、オーストラリア、ニュージーランド、イギリス、カナダに支店をもつ大手コンサルタ

ント会社です。ブリスベン支店の主な業務内容は、建築設計や土木設計で日本のコンサルタントと同じような業務内容であったため、ホスト会社に馴染むのは時間がかかりませんでした。また、オーストラリアに行くのも初めてでしたので大変刺激的な研修でした。

2. 事前研修について

今回は3ヶ月程度前から事前研修ということで、ホスト会社の担当者 Nathan Scott とメールにてお互いの自己紹介、会社概要、研修スケジュールの確認やその他質問事項のやり取りを行いました。その中で、今回研修の議題である「Professional development of engineers」(日本とオーストラリアでの技術者専門分野の育成方法の違い)について研修前段階の議論も行ったため、現地での研修をスムーズに行うことができました。また、事前にメールを交換することで、担当の Nathan Scott と現地ですぐに会ったとき気兼ねなく交流できたのは嬉しかったです。

3. 訪問研修について

(1) 研修内容

豪州での研修については、「Blue Card」取得現場視察 社内研修 が主と内容となりました。

「Blue Card」取得については、「Blue Card」とは...クイーンズランド州では建設現場での作業・視察を行う場合、「Blue Card」という資格を取得しなければならず、100問程度からなるテストに合格しなければなりません。当然全ての問題が英語で建設に関する専門用語が多く出てくるため、合格・資格取得までに2日程度時間



マンション建設現場

を要しましたが、大変現場作業について勉強になりました。

現場視察については、マンション、スーパーマーケット、病院、橋梁等さまざまな建設現場の視察をしました。特に建築系の建設現場を視察するのが初めてでしたので、とても新鮮で勉強になりました。また、現場視察ではサンシャインコースト事務所まで出張(ブリスベン事務所から車で2時間程度)、現場の視察を行いました。

建築では設計から施工管理まで設計会社を実施するため、自分の設計した物件は1週間に1回程度チェックのため現場に行くそうです。日本の土木では施工管理は発注者や別途業務委託がされるため、違うところです。

社内研修については、私が日本で橋梁(構造)設計の部署であったため、病院の構造図等から荷重計算を行ったり、また橋梁の設計も行いましたが、日本とオーストラリアとの設計手法の違いに戸惑いました。

(2) 「Professional development of engineers」について

事前研修でも若干議論しましたが、改めて多数の技術者に意見を伺いました。日本とオーストラリアでは基本的な考え方は一緒ですが、違った部分もあり大きな成果が得られたと思います。特にオーストラリアでは設計者の地位が高く、発注者・施工者への発言権が高いのが印象的でした。



病院の建設現場にて



職場風景



オーストラリア動物園にて

4. 豪州での生活

日常生活

ブリスベンの都市は、100万人程度の人口で大きすぎず・小さすぎず生活するには快適な都市でした。また、天気も晴れの日が多く通常25℃と快適だったため、とても生活しやすかったです。また、通勤についてはアパートから会社まで徒歩10分程度で、日本のような通勤ラッシュも経験せず快適な通勤でした。

職場環境

研修先の「OPUS」では、日本のオフィスとは違いカードキーが無いとオフィスに入れない・エレベータのボタンが押せない状況で、セキュリティが大変厳重でした。時々10時から(15分間)ティータイムがあり、グループのみんなが集まります。そこで雑談や技術的な議論も行われていたので、報告・連絡・相談もその場ででき、且つコミュニケーションの場となっていたので、とてもよい習慣であると感じました。

また、勤務時間はAM8:30～PM5:00(昼休み1時間)で、基本的にはPM5:00で終業のため殆どの方が6:00には帰宅します。夢のようです。社内環境は電話対応が少なくとても静かで、仕事しやすい環境だと感じました。

ホームステイ

今回の研修は基本的には自分のアパートから通勤しましたが、週末やサンシャインコースト事務所に出張の時は、Nathan氏やJason氏宅にホームステイしました。ホームステイでは日本の家よりオーストラリアの家(一戸建て)は、かなり大きくて、すばらしいゲストルームがありました。日本とは違うな...と感じました。訪問したと



ブリスベ市内

きに家族の方も気兼ねなく対応してくださったので、とても感謝しています。

週末活動等

週末や平日の就業時間外も担当のNathanがいろいろ考えてくださって、ブリスベ市内観光、サッカー観戦、動物園、食事等さまざまにオーストラリアを体験できました。

5. おわりに

今回の研修にあたり、「Professional development of engineers」の議論や日本とオーストラリアの仕事環境、文化、生活習慣の違いを経験でき、大変有意義な研修でした。

また、ホスト会社の担当者のNathanをはじめ、構造グループのMark、Aaron、Jason、「ARUP」のDavid、他たくさんの方にお世話になりました。ありがとうございました。

YPEP08 研修報告

株式会社森村設計 環境部
YPEP2008 研修生 中村 秀親

1. はじめに

この度、日豪交換研修2008に参加することとなり、事前研修から訪問研修と4ヶ月に渡りオーストラリアの受入企業との情報交換、交流を行いました。昨年からの研修制度の見直しが行われ、日本からの派遣は今回が初めてとなった訳ですが、私を含めて6名の研修生がこの研修に参加しました。その中でも、私が最も英語力のない研修生だったと思います。しかし、この幸運なきっかけは多少オーバーではありますが、今後の人生において必ずプラスになるのではないかと思いますので参加を決意しました。

現地での研修は3週間と短い期間でしたが、貴重な経験を数多くさせていただきましたので、ここで報告させていただきます。

2. 事前研修内容

事前研修は7月から9月までの3ヶ月、受入企業の担当者とのメールでのやり取りにより、受入企業の概要、業務内容の確認、および現地での研修内容の確認などを行いました。また、私の専門分野である電気設備設計における技術・情報交換用の資料の作成を行いました。

3. 受入企業の概要

私の受入企業であったSIMPSON KOTZMAN社(以下SK社と表記)は建築設備設計のコンサルティング会社で、建物内部の電気設備設計・機械設備設計、およびエネルギー管理を行う会社です。事業対象はショッピングセンター、事務所ビル、集合住宅、学校などの設備設計を行っており、業務内容、対象共に当社とほぼ同様でありました。

メインオフィスはメルボルンにあり35人程度の技術者が勤務しています。また、シドニーにも支社があり10人程度の技術者が勤務しています。今回はメインオフィス

であるメルボルンに滞在し、私の専門分野である電気設備設計グループで研修を行いました。

4. 訪問研修内容

4-1. 設備設計補助

メルボルン市内の銀行窓口の改修計画の仕事があり、照明設備計画の設計補助を行いました。SK社の標準計算書を使用し、照明器具の台数、制御方式の決定など、英語の壁はあったものの、日本での業務内容と類似していたため、オーストラリアの設計基準等を確認しながら作業を行いました。

我々との違いは、彼らは設計図書として仕様書を重視しており、設計図はかなりラフな書き方をしていました。必要なことは全て文章で記載する方法を取っていました。

4-2. 現場視察

メルボルン郊外の建設中の現場視察を行い、工事の状況、設計者の現場への関わり方を確認した。また、改修計画の現地調査にも同行し、その方法が日本と変わらないことを確認できました。日本との違いとしては、エンジニアは安全教育を受け「RED CARD」と言うライセンスを得てからでないと現場監理が行えないことでした。



現場視察 - 学校屋内プール改修工事

4-3 .セミナーへの参加

本研修中にBIM(Building Information Modeling)のセミナーが開かれ、日本の建設業界においても3次元モデルデータによる設計が重要課題であったため参加を希望しました。欧米ではこの3次元設計が浸透しつつあると聞いていましたが、オーストラリアの設備設計では3次元設計は導入されていないことが分かりました。その他、メーカーの社内講習会に参加し、昼休みの1時間を利用してランチを取りながらの講習会には驚きましたが、時間を有効に使っているところは大変参考になり、当社でも取入れたいスタイルだと思いました。



社内講習会の様子

4-4 .日本人建築家との面会

メルボルンで40年間建築家として勤めている本田氏と面会の機会があり、オーストラリアにおける建築設計と設備設計の関わり方を伺うことができました。日本では、設備設計は建築設計の協力事務所、あるいは下請け的な立場が多いのですが、オーストラリアではより対等な立場でプロジェクトを進めているように思えました。また、日本におけるゼネコンの設計施工のようなケースはオーストラリアには存在しないことが分かりました。

5 . 若手技術者育成方法について

Young Summitの報告課題であった若手技術者育成について、SK社のディレクタに話を伺いました。会社として重要と考えていることを以下にまとめました。

- ・大学での経歴(専門分野)を重視して採用している。
- ・コミュニケーション力を重視して採用している。
- ・早い段階で現場やミーティングに参加させる。(On

the job training)

- ・社内講習、社外講習への参加
- ・ネットワーキングの教育

若手技術者育成方法は日本とほとんど変わらず、On the job trainingを中心とした教育方法でした。ネットワーキングについては、日本では設備設計の業務体系が案件によって異なるため、案件毎にその体系を学び、経験を積む形となっています。オーストラリアの設備設計は日本より業務体系が確立していることが分かりました。

6 .メルボルンでの生活

私が滞在了メルボルンはオーストラリア第2の都市で英国風の古い建物と近代的なビルが融合する街並みをしています。緑が豊富で、いたる所に公園があり、また、フットボール場、クリケット場、ゴルフ場などのスポーツ施設がたくさんありました。

また、市内の中心部であるシティは日本の京都のよう



SK社から見たシティ



メルボルン市内の様子

に路地が碁盤の目のようになっていて、主要な通りにはトラムと呼ばれる路面電車が走っています。シティを巡回しているトラムに乗れば、重要な施設はほぼ回ることができます。

気候は10月ですので日本で言えば春頃で、湿度が低いせいか日が沈むとかなり冷え込みました。雨は少ないそうで、研修中は一度も雨に降られませんでした。

食事はやはり牛肉がメインで、その分、野菜もたくさん付いてきました。私の滞在したアパートの近くに中華街があり、中華料理店はものすごく繁盛していました。また、日本料理店も点在し、ライス以外はそこそこおいしかったと思います。お酒はボトルショップにしか置いてなく、飲み屋、レストラン以外の店は5時か6時で閉店してしまうため、夜、お酒を飲みたい時はバーやパブで飲むと言うスタイルでした。

そして、お世話になりましたSK社はとてもフレンドリーな雰囲気、それは私に対してだけではなく、年配の方、若手エンジニアの隔たりなく、皆が冗談を言い合い、そして、仕事においてはよくコミュニケーションを取りながら作業をしている風景が印象的でした。

午後6時には殆どの人が家路につく光景にはかなり驚かされました。皆、家庭を第一に考えていることが伺えました。また、金曜日はランチの時からお酒を飲んでいて、午後は殆ど仕事をしているという感覚ではありませんでした。おそらく、SK社だけの習慣ではないと思います。ちなみに、SK社では金曜の夕方5時を過ぎると、社長が社員にビールを振舞うのが習慣となっているよう



SK社のヤングエンジニア

でした。

お国柄ですので、日本の建設業界が間違っているとは言い難いですが、見習うべきところは多々あると感じました。

休日は若手エンジニアと動植物園に行っておस्टラリア特有の動物を見たり、近くのビーチで散歩や食事を楽しんだりすることができました。また、ホームパーティーにも招待され、充実した週末を過ごすことができました。



ホームパーティーにて

7. まとめ

今回の研修において、オーストラリアにおける建築設備設計の業務内容などを学ぶことができ、類似しているところが多い反面、作業内容の違いなどが確認できたことは貴重な経験となりました。また、彼らの仕事に対する姿勢、時間の使い方などを体験できたことは、今後の生活に大変参考になると感じました。

最後になりましたが、SK社の皆様とは英語力がないために十分なコミュニケーションが取れず、本当にご面倒をおかけしましたことをお詫びし、それでも数々の良き経験と時間を与えて下さった事に今一度感謝致します。

また、本研修を企画、運営して頂いたAJCE、ACEA両協会事務局の皆様、そして、このような貴重な経験の場を与えて下さった弊社の皆様にこの場をかりて深く感謝致します。ありがとうございました。

公式行事報告

株式会社長大 構造事業本部 札幌技術部 主査
YPEP2008 研修生 長谷川 正

1. 歓迎会

成田からシドニーまでの10時間のフライトの後、シドニー市内のACEA オフィスに研修生とホストカンパニーのメンターが集合して、歓迎会が開催されました。

メンターの皆さんも、オーストラリア各地から集まってくるため、全員が集まるまで暫し雑談です。フライトの疲れと緊張、そして言葉の壁のせいも、研修生達は最初、少々ぎこちなかったのですが、陽気なメンター達とACEAのMs. Francesのおかげで、徐々にうちとけていきました。

そして、一人一人挨拶をかねて自己紹介です。話す内容は多少考えていたのですが、慣れない英語でのスピーチは、やはり少々緊張しました。

自己紹介等が済んだ後は、シドニー市街の景色の良いレストランに移動し、ピザとビールの昼食会。ピザの上には、クロコダイル、エミュー、カンガルー等、珍しい食材が.....どれも、思った以上に美味しかったです。多少のビールが入ったこともあり、会話はずんでいきました。

2. シドニー市内観光

各々の研修先に移動するまでの短い時間ですが、



昼食会の様子

我々一行は、シドニーの美しい街並み、ハーバーブリッジ等を観つつ、オーストラリアを代表する建造物の1つであるシドニーオペラハウスへ向かいました。

オペラハウスでは日本語ガイド付きツアーだったため、メンターの皆さんは「???」だったとは思いますが、オペラハウス内部を見ながら、建設当時に資金不足のために宝くじで資金を賄ったことや、PC鋼材を用いた構造の特徴など、興味深い話を聞かせてもらえました。

ホール内部は舞台に向けてのセッティング中で、写真撮影が出来なかったのが残念ですが、巨大なパイプオルガンがある、とても美しいホールでした。

そして、我々は期待と不安を胸に、シドニーに残る者、飛行機で移動する者、自動車で移動する者、それぞれメンターと共に研修先となるホストカンパニーへと向かって行きました。

3. 送別会

3週間にわたる現地研修を終えた研修生およびホストカンパニーのメンター達が、10月24日に再びシドニーに集いました。ヤングサミット(詳細は別報告で)で研修生がそれぞれの研修内容に関するプレゼンテーションをした後は、シドニーハーバーに面するタイ料理店で



オペラハウス内部(後方はアーチの付根)

のフェアウェルディナー。

緊張したプレゼンテーションも終わり、研修生もメンターも、お酒が進んでいたようです。さすがに、みな気心も知れ、歓迎会の時とは比べものにならない位、会話ははずんでいました。食事も美味しかったですよ(辛い物が苦手な人には、ちょっと辛かったかも)。

4. アフターパーティ

2次会は、場所を移してボーリング大会。日本のボーリング場とはかなり趣の違う照明&雰囲気のところでしたが、ゲームが始まってしまえばそんなことは気にもならず、国籍も上手い下手も関係無く、研修生もメンターも皆盛り上がっていました。

そして、3次会のカラオケへ突入! 毒々しいほどの赤い部屋と、文字だけのとってもシンプルな画面に軽いカルチャーショックを受けつつ、それぞれ思い思いの歌を歌い、盛り上がって行きます。

最初は1時間の予定だったカラオケですが、盛り上がりは収まらず、いつの間にか日付も変わっていました。

5. 最後に

最初は不安も少なからずあった交換研修ですが、とても温かい歓迎を通じて、研修生一同、心地よい時間を過ごさせていただきました。

YPEPの研修を通して、お世話になったメンターの皆さん、ACEAおよびAJECの皆さんに、改めて心から感謝します。



フェアウェルディナー



ボーリング



カラオケ

特集：日豪交換研修2008 報告

YPEP2008 ヤングサミット報告

株式会社森村設計 環境部
YPEP2008 研修生 中村 秀親

YPEP2008の最終日に行われましたヤングサミットについてご報告致します。

1. ヤングサミット式次第

日時：10月24日(金)

日程：14：00～ACEA挨拶

14：10～討論会およびプレゼンテーション

15：20～休憩

15：35～討論会およびプレゼンテーション

17：00 終了

場所：シドニー ACEA 事務局 会議室

2. ヤングサミットの内容

我々研修生6名と各ホストカンパニーの若手エンジニア6名、ACEA事務局員2名、計14名の参加者でYPEP2008ヤングサミットが開催されました。

ACEAで用意して頂いたプロジェクターでは会議室が明るすぎるため、プレゼン資料が見にくいというトラブルがあり、急遽、会議室にあった大型液晶テレビに接続し、予定より少し遅れてのスタートとなりました。

今回のヤングサミットの論題について、ACEAから明確な論題を与えられていなかったため、各研修生の報

告内容に多少の差異はあったものの、研修報告とYPEP2008プログラムのトピックである「若手専門技術者の育成プログラム」の日本とオーストラリアの違いについての報告を中心とした討論会となりました。

3. 若手専門技術者の育成プログラム

研修報告は各研修生の報告書を参考にさせていただき事とし、ここでは「若手専門技術者の育成プログラム」についての報告内容、討論内容をまとめました。

(1)日本と共通している点

- ・「On the Job Training」により訓練・指導している。
- ・若手技術者は、指導者にレポートを提出したり、定期的に発表の機会を経験する。



プレゼン - 矢神氏



ヤングサミットメンバー



プレゼン - 石山氏



プレゼン - 長谷川氏



プレゼン - 甲斐氏

- ・関係機関によって設定されたプロフェッショナルエンジニアのための「PDPやCPD」など、いくつかの教育プログラムがある。
- ・大学で専門分野の経験を重視している。

(2)日本と相違している点

- ・先輩技術者が積極的に若手技術者の育成を行っている。
- ・セミナーのスタイルは日本とかなり異なっている。
(参加者間のコミュニケーションを重視)
- ・社会人修士コースを獲得するよう会社から奨励されている。
- ・ネットワーキングの形成を重視している。

4. まとめ

オーストラリアの若手技術者教育も日本と同様で「On the job training」を中心とした教育プログラムであり、プログラムの内容も日本と類似している点が多いことが分か



プレゼン - 森永氏

りました。

しかし、若手技術者育成プログラムの取組み方については、メンター側、若手技術者共に日本より積極的であると思われます。また、ネットワーキング教育の体系化も日本より先進んでいると思われました。

我々、日本のエンジニアも学ぶべき事柄ではないでしょうか。



ヤングサミット後記念撮影 - ACEA ロビーにて

特集：日豪交換研修2008 報告

日豪交換研修2008 報告会

株式会社オリエンタルコンサルタンツ
技術研修委員会 AJCE-YPG 浅田 薫 永

はじめに

2008年度の日豪交換研修の報告会が、11月7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。3ヶ月間の事前研修、10月6～26日(3週間)の受け入れ先企業での現地研修を経験した6名の研修生と、約20名の若手技術者をはじめとした参加者が会し、日豪交換研修の概要、研修報告、テーブルディスカッション、FIDIC-YPF/AJCE-YPGの紹介のプログラムで「報告会」を実施した。

日時：2008年11月7日(金)

場所：(株)オリエンタルコンサルタンツ

13:30-13:35	開式の辞
13:35-13:45	日豪交換研修とは
13:45-15:05	研修報告 (公式行事報告+6名+ヤングサミット)
15:05-15:20	コーヒーブレイク
15:20-17:15	テーブルディスカッション
17:15-17:25	FIDIC-YPF, AJCE-YPGの紹介
17:25-17:30	閉会の辞
17:45-19:00	懇親会

本稿は、このうち、テーブルディスカッションについて詳述をする。

なお、研修報告は、6名の研修生が、自身が経験した研修プログラムの内容を発表するとともに、経験から得た、わが国とオーストラリアにおける Consulting Engineer (CE) の違い(仕事の仕方、就業環境、人材育成など)についての意見が発表された。

テーブルディスカッションのテーマ

テーブルディスカッションは、研修生が得た経験をともに、日本と豪州の違いの認識と、若手の立場から日本のCEをどのようにしていくかを議論する場として設定されたものである。テーマの設定にあたっては、研修生からのリクエストも配慮し、Young Professional Group (YPG) のコアメンバー内での討議の結果、以下の3つとした。

テーマ1 オーストラリアの技術者のワークスタイル

テーマ2 日本のコンサルタントの海外進出の可能性

テーマ3 コンサルタントと施工者、行政、諮問との関わり方

研修生の経験と他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、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・発表の方式とした。



テーブルディスカッションの様子

以下からは、テーマごとの議論の内容、意見等を報告する。

テーマ1：オーストラリアの技術者のワークスタイル

テーマ1のみ、テーブルディスカッションとは異なる方法で実施した(研修生：石山氏による報告、全体での質疑・応答)。

石山氏からは、オーストラリアの「就業環境」の特徴として、残業時間が少ない、発注者からの電話が少なく、オフィスが静かで集中できる、また「人材育成」に関しては、日常的な上級技術者による若手指導、定期的に社内でのプレゼン機会・レポートが科せられる、社外のCE業界での人的交流機会が多い(ネットワーキングが盛ん)が報告された。

これに対して、参加者から意見・質問があった。以下に研修生からの回答とあわせて記す。

意見・質問	研修生の回答
残業が少ないのは、年俸制などの給与体系が関係していないか	給与体系は不明だが、25歳で月収が手取り36万円程度（家賃は10万円程度）。必ずしも高いとは言えないが、残業なしでも豊かな生活をしている。
日本のOJTとの違いは何か	目標の設定と評価がしっかりしている。資格取得に向かって技術経験の機会の提供と、期限付きのレポートが科せられている。
上級技術者の指導の特徴は何か	常に部下の作業状況を確認し指導・育成している（作業を与えられている感もあるが）、ミーティングの場で、若手に発言機会を積極的に与えている印象を受けた。

テーマ2：日本のコンサルタントの海外進出の可能性

テーマ2は、日本のコンサルタントの海外進出の可能性と題し、テーブルごとの討議を実施した。題目としては、非常に抽象的かつ包括的ではあるため、副題として「海外に誇れる日本の技術」を焦点に以下の項目を提示し議論した。

議論のポイント

1. 研修で感じた海外に誇れる日本の技術とは？
2. 技術内容 / 技術者の能力 / 生産体制とは？
3. 我々が挑戦すべき / 克服すべき課題とは？

以下は、各グループの発表の結果をまとめたものである。

(1) 海外に誇れる日本の技術とは？

- ・技術の高さ（耐震技術など）、工期遵守
- ・幅広い知識に裏付けられた技術者（オーストラリアは、自分の専門分野以外は語れない技術者が多い）
- ・高い問題解決力（緻密さ・こだわり）。逆に、意匠など独創的なアイデアは弱い。

(2) 技術内容 / 技術者の能力 / 生産体制

- ・オーストラリア企業とのJVによる海外展開が適して

いるのではないかと。

- ・その国にない技術分野に特化した売り込みが必要。
- ・必ずしも、高い技術力 = 高い売り上げにはならないことに留意すべき。効率的/効果的に売り込むためのマーケティングが必要。
- ・プロジェクト全体のマネジメントを求められることが多い。

(3) 挑戦すべき / 克服すべき課題

- ・語学力、異文化理解、相手に自分のニーズを伝えられる適切なコミュニケーション力の克服が必要。
- ・マネジメント業務など、高度な技術的判断に対する過失時の責任の取り方など、確認・勉強が必要。



テーブルディスカッションの様子

テーマ3：コンサルタント施工者/行政/市民との関わり方

テーマ3は、日本のコンサルタントが置かれている立場について、施工者、行政職員、市民との関係から、オーストラリアとの比較の中で、現在の課題と今後のあり方について、議論いただいた。

以下が、グループごとの討議の結果をまとめたものである。

(1) 施工者 / 発注者との関係

- ・日本のCEは、発注者との主従関係になっている（CEの生い立ちの違いもあるのではないかと）。
- ・オーストラリアは、CEが設計・施工すべてに責任を負うことがあり、地位もその分高い。また、発注者との契約もコンサルタントの裁量の自由度が高い契約形態となっている。
- ・英国では、シンクタンクに対してCEが一部調査を依

頼するなど、CE > シンクタンクという傾向にある。

(2) 市民との関係

・オーストラリアでは、CEを市民に知ってもらうための様々なPRが行われている(学校へのPRも有益である)。その結果、CEが、市民、医者、弁護士と同列の認知度を有していると思われる。

報告会全体の時間設定もあり、グループ討議時間は、それぞれ30分程度であったにもかかわらず、多くの視点が議論されたことは、会の主催側として喜ばしい限りである。また、参加者から、このような議論を、若手技術者の中でしていくことは、自身の今後のキャリア形成等を考える上で、大変有益であるとの声もあった。

なお、グループ討議の最後には、参加者より、「CEの立場、就業環境等を変えるのは、若い人自身が意識を変え、自ら行動していくことが重要であり、行政が変わる / 会社が変わってくれるなどを期待するものではない」との、ご示唆をいただいた。

おわりに

今回のテーブルディスカッションは、研修生の経験のもとに、参加者間で自由な意見交換をすることができ、大変有益な時間を過ごすことができた。研修生が肌で感じた体験のもとに、自らが比較し、その違いや問題点を認識・発表・議論することができたことは、研修の成果としても十分であったと考える。

願わくは、それぞれが感じた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。YPGとしても、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。

ここに、今回の報告会に参加者いただいた皆様に感謝申し上げます。



報告会後の懇親会

シリーズ・海外のCE企業

第4回 Scott Wilson Group 社 (イギリス)

広報委員会・編 (責訳)

スコットウィルソングループについて

スコットウィルソングループ株式会社は建設、自然環境の多くの分野で設計と土木工事を請け負うコンサルタントである。6,300人以上の従業員を有し、交通、不動産、環境、自然資源の各分野で統合的な専門技術を提供している。

この数年間でグループは2倍の規模に成長した。世界に80の営業所(うち40はイギリス国内)があり、イギリス本社で統括している。国際的な拠点はオーストラリア、カナダ、中国、東ヨーロッパ、香港、インド、中東、東南アジアにある。

最近の目立った落札例としては次のものが挙げられる。ウェイバリー鉄道計画、ランカシャー産業廃棄場、エアドリー・バスゲイト鉄道、M1ジャンクション10-13、東ロンドンライン、ロンドンクロスレール、キュームダウン鉱山安定化計画、バーレーン島開発、ポーランド、アゼルバイジャン、スリランカ、インド、ギリシャの主要高速道路プロジェクト。

スコットウィルソン社では2006年から「国連グローバル・コンパクト」を遵守している。

ウェブサイト www.scottwilson.com



本社住所
6-8 Greencoat Place London SW1P1PL 00 44 (0) 20
7798 5000

2008年度決算概要

営業収入(合併会社含む):	324.2百万ポンド
	(約464億円)
営業収入(グループ) :	308.7百万ポンド
	(約441億円)
営業利益 :	19.1百万ポンド
	(約27億円)
	*1ポンド = 143円

歩み

スコットウィルソングループは1951年、スコット&ウィルソン、カークパトリック&パートナーズの両社によって設立された。前者は1945年、後者は1924年の創業である。

スコット&ウィルソンはウィリアム・スコット、ガスラック・ウィルソンという2人の優秀なエンジニアの功績から多くの恩恵を得た。おそらく最も有名な仕事として挙げられるのはロイヤル・フェスティバル・ホール(ロンドン)であろう。また、テムズ川に架かるチズウィック橋やトゥイックナム橋のデザインでも知られる。

一方のカークパトリック&パートナーズは、ロンドン港湾局のチーフエンジニアだったシリル・カークパトリック氏と彼のパートナーたちの会社だった。数々の土木工事で目覚ましい業績を誇り、「D-Day 上陸作戦」の実行を支えたことで知られるマルベリー湾のコンクリートケーソンも彼らの手による。

スコットウィルソンが会社名になったのは1997年のことである。元公社や民間企業の買収を繰り返し成長した。規模の大きな買収例としては1995年、スウィンドンとグラスゴーにある元イギリス国鉄のエンジニアリングデザイン会社5社のうち2社を傘下に置いたことである。

その2社には約200人の従業員がおり、買収以来、両社はスコットウィルソン・イギリス鉄道部門の核企業として鉄道産業の国内市場をけん引する立場を保持し、国際市場でも成長し続けている。

またニッチ企業の買収を推し進め、1996年には環境コンサルタントのコブハムリソースコンサルタンツ社を手に入れたほか、2002年5月にはピール&ファウラー社を買収し、成長著しい健康・教育資本市場に進出した。続いて2002年9月にはエネルギーと鉱業分野を専門とするナイト・ピーソール社を吸収し、自然資源分野でのビジネス機会の拡大につなげている。

2006年3月15日、スコットウィルソングループはロンドン株式市場に上場している。

最近の買収状況：

- ・ベナイム(2008.7)
- ・ストラテジックエジャー(2008.6)
- ・テレンスリーパートナーシップ(2008.5)
- ・マックレイコリア(2007.7)
- ・DCL(2007.5)
- ・キャメロンテイラー(2006.12)
- ・DGP インターナショナル(2006.12)
- ・ファーガソンマクルヴィーン(2006.10)
- ・ロスコーポスレアソシエイツ(2006.6)

社是：

- 志 - 挑戦と献身
- 情熱 - 矜持と意欲
- 協働 - 誠実と包括
- 知性 - 汎用性と信頼性

ビジョン：

人間と自然の調和を図るための挑戦を続けることが重要である。私たち自身のため、未来の世代のために、さまざまな環境要素を健全に維持していく義務を担う。

ミッション：

社会の素晴らしい挑戦を、素晴らしい結果に変える。

代表取締役会長：ジェフ・フレンチ

1968年にスコットウィルソンに入社。協同経営(パートナーシップ)から株式会社に組織変更した際に常務取締役役に任命される。国内のみならず海外の主要なビジネス拠点を監督し、エンジニアリングコンサルタント会社トップ10の地位をキープするのに尽力した。収入が創業当初の2倍以上に達した2002年に会長職に就任。2006年3月には上場で大きな成功を収めた。また2005年に国際コンサルティングエンジニア連盟(FIDIC)の理事に就任した。イギリスコンサルティング企業協会(ACE)の副会長でもある。

ジェフ・フレンチ氏の言葉：

2008年6月発表の年間業績は、スコットウィルソン社のビジネスの潜在力を示すものであり、世界中で私たちが提供するサービスへの需要が生じていることを物語っている。この12カ月間の国際的なビジネスにおける飛躍は、数社の買収と内部組織の改善をもたらした。この成長戦略を私たちは今後も続行していくことになる。

グローバル経済への懸念もあるが、世界的な人口増加と都市化を背景にインフラ整備への需要は堅調である。新たな会計年度が順調に歩み出したいま、株主のためにもこれまで通り私たちの能力を信じ、次の1年でモ力強い進歩を果たしてゆく。

バックナンバー

第1回 COWI社(デンマーク)

Vol.28 No.3 平成18年7月 掲載

第2回 MBK Coardno社(オーストラリア)

Vol.30 No.2 平成18年12月 掲載

第3回 Golder社(カナダ)

Vol.31 No.1 平成19年8月 掲載

倫理委員会

株式会社東京設計事務所のコンプライアンス経営展開

1. はじめに

会員企業に於けるコンプライアンス推進の取組みシリーズは9回目を迎え、今回はわが国の“水”コンサルタントの草分けとして活躍している株式会社東京設計事務所を訪問しました。ここに同社に於けるコンプライアンス経営の取組みを紹介します。

2. インタビューの日時・対応者

日時：2008年10月23日(木) 15:00～16:00

対応者：代表取締役副社長 宮本正史、

副社長 / コンプライアンス室長 星隈保夫、

執行役員 / コンプライアンス室 岩橋一好

インタビュー：倫理委員会 田中達吉(委員長)・大野静男(副委員長)

3. 会社概要

株式会社東京設計事務所は1959年(昭和34年)に設立され、以来、生活に最も密接に関連のある上水道、下水道および水環境分野の社会資本の形成にかかわる建設コンサルタントとして、“誠実に奉仕し、良い作品を作り、技術者を育てる”をモットーに“社会・環境に貢献する企業の実現”の経営理念のもと活動されています。

また、創業以来海外業務にも力を注ぎ、アジア、アフリカ、南アメリカなどでODAを中心に国際協力事業にも参加されています。対象とする業務は上水道、下水道などをベースとした水環境分野、社会・地球環境分野、さらにこのような領域でITを用いてサポートする情報システム分野など多岐にわたります。現在、従業員は288名(うち有資格者：技術士105名、一級建築士10名、他45名)となっています。

4. コンプライアンス経営の変遷

同社では、2000年5月に「独占禁止法遵守のための行動指針」、2002年6月には「倫理方針(2002年6月)」が制定されています。「倫理方針」は、同社の社是(誠実に奉仕し、良い作品を作り、技術者を育てる)に従って企業としての持続性を堅持していくため、同社の価値観を明確にし、役職員全員への周知徹底を図って制定されています。また、2006年5月には、「コンプライアンス強化宣言」と同時に社長直轄のコンプライアンス室が設置され、各事業部・支社に責任者を配置して危機管理を含めて推進と運営を実施されています。コンプライアンス強化宣言は以下のとおりであり、本宣言は社内のみならず同社のホームページで社外にも公開されています。

<コンプライアンス強化宣言>

当社の経営理念は、「働きがいのある魅力あふれる企業の実現」、「社会・環境に貢献する企業の実現」であり、これを実現するべく企業活動を行っています。この経営理念を実現するためにはすべての役職員が法令を遵守することはもとより、公正かつ適切な経営により企業を創造的に発展させることが必要不可欠です。

当社は、2002年6月に倫理方針を定め、社内規程や各種マニュアルの制定によりコンプライアンスの実践に努めてきましたが、さらに体制を整備・強化するためコンプライアンス・プログラムに基づく統括部署として、「コンプライアンス室」を新設しました。

また、不正行為等の早期発見と是正を図り、相談、通報、告発等に対応するヘルプラインとして、社内外に公益通報者保護規程に基づいた窓口を設置するとともに、コンプライアンスに反した行為への罰則を強化します。

当社は、この整備・強化によるコンプライアンスの確実な実践を宣言します。

また、倫理方針、個人情報保護方針、独占禁止法遵守のための営業行動指針、セクシャル・ハラスメントに関する相談・苦情処理要綱、公益通報規程が制定されており、コンプライアンス強化宣言とともに同社のホームページで社外にも公開されています。倫理方針は以下の通りであり、紙面の都合上その他の方針につきましては、同社のホームページを御覧願います (<http://c11ju4tx.securesites.net/index.html>)。

< (株)東京設計事務所倫理方針 >

前文

わが社は創業以来、「誠実に奉仕し、良い作品を作り、技術者を育てる」という社是のもと、技術コンサルタントとして上水道および下水道を中心とした社会資本形成の一端を担い、社会に貢献してきた。近年、わが社を取り巻く社会環境の変化はめまぐるしく、コンサルタント業務遂行にもさまざまな影響を及ぼすようになっている。このような変化の時代においても、企業としての持続性を堅持していくため、わが社の価値観を明確にする倫理方針を定め、役職員全員に周知徹底を図る。

倫理方針

1. 社会的責任、品位の保持

わが社は、業務の成果が社会および環境に大きな影響を与えることを認識し、それらの持続と向上に社会的な責任を負う。加えて、常に技術コンサルタントとしての品位の保持に努める。

2. 専門技術の権威

わが社は、常に専門技術の向上を図り、自らの技術を確認し、顧客の信頼確保に努める。

3. 公正性、独立性

わが社は、業務の遂行において技術コンサルタントとしての地位を自覚し、顧客の利益を第一とし、常に公正な立場を維持する。同時に、顧客以外の第三者からの影響を排除し、独立性を堅持する。

4. 報酬

わが社は、業務遂行にあたり、顧客の支払う適正な報酬以外のいかなる利益も受けない。

5. 秘密の保持

わが社は、顧客の利益を擁護するため、業務上知り得た秘密を他に漏らさない。

6. 法令等の遵守、公正かつ自由な競争の維持

わが社は、法令等を遵守し、公正かつ自由な競争の維持に努める。

5. 活動にあたっての組織・推進体制

同社では社長直轄のコンプライアンス室を設置するとともに、各事業部・支社に責任者を配置し、全社一体となった推進組織が形成されています。また、ヘルプラインが内部と外部に設置されています。

6. 啓蒙・研修活動

コンプライアンス活動は、各事業部・支社の責任者から毎月コンプライアンス報告がコンプライアンス室にあげられ、それを役員会に報告、協議した後、必要に応じて改善、是正及び防止策を各事業部・支社へ水平展開を実施するという形がとられています。また、未然に防止するため、現場からあがってくる問題(Q)について、相談を受けて、その対策(A)を伝える、すなわちQ & Aの実例をもとに、周知徹底が図られています。なお、この活動は同社の危機管理も含めて運営されています。

一方、独占禁止法遵守マニュアルの作成、独占禁止法遵守のための営業行動指針、営業部門の階層ごとの営業会議(計画会議、部門会議、支社・支所、事業所会議)、社外研修(水コン協、建コン協、水団連等)において研修を行うなどの研修活動が実践されています。

さらに、これらの活動をサポートするツールとして、ホームページの利用、デスクネット(イントラネット)上で業界情報を周知・掲載(毎日)、ポスターの掲示、関連部署への文書配布、メイリングリストによる営業関連情報の共有などが適宜利用されています。

また、コンプライアンスは、経営トップの意思が強く反映されることから、役員会、年末年始の挨拶、創立記念など機会あるごとに繰り返し発信されています。

7. 相談・通報システム

公益通報者保護法に基づくヘルプラインとして、内部はコンプライアンス室、外部はECFA(社団法人海外コンサルティング企業協会)と契約して専用のメールアドレスが設置されています。このヘルプラインは、職員だけではなく、協力会社、派遣職員、アルバイトにも周知されています。職員に対してはデスクネットの文書管理および掲示板で、社外の利害関係者に対しては文書によって周知されています。

8. インタビューを終えて

インタビューを進める中で、同社のコンプライアンス経営に対する経営トップの積極的な関与が明確で同社の真剣な取り組み姿勢を見ることができました。社会変化に柔軟に対応し、適切なルールを決め継続的に実行されていること、また、それらを効果的に運営していくた

めの組織の構築および人事を随時実行されていること、種々のツールを効果的に利用して従業員の積極的な反応を引き出されていることなど、業務の最前線までコンプライアンス経営が浸透していることを窺い知ることができました。

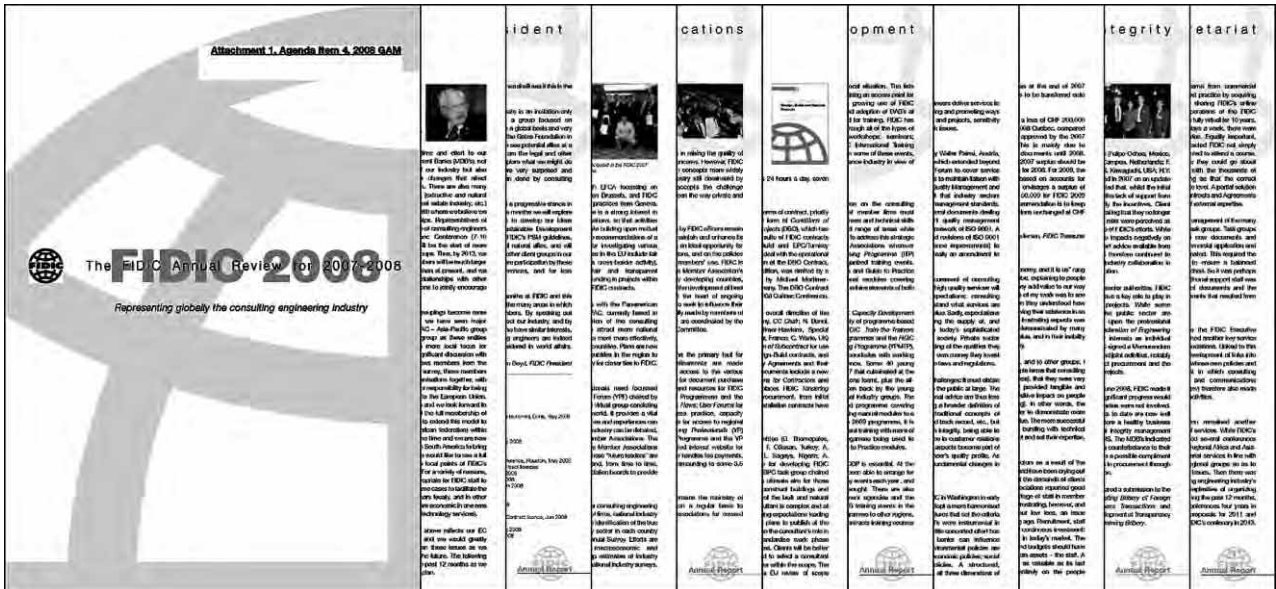
以上

会員企業	コンプライアンスの取組み	バックナンバー		
第1回	日本建設コンサルタント(株)	Vol.28 No.3	平成17年3月	掲載
第2回	(株)建設技術研究所	Vol.29 No.1	平成17年8月	掲載
第3回	(株)オリエンタルコンサルタンツ	Vol.29 No.2	平成17年12月	掲載
第4回	日本工営(株)	Vol.29 No.3	平成18年4月	掲載
第5回	パンフィックコンサルタンツ	Vol.30 No.1	平成18年7月	掲載
第6回	(株)日水コン	Vol.30 No.2	平成18年12月	掲載
第7回	応用地質(株)	Vol.31 No.1	平成19年8月	掲載
第8回	(株)長大	Vol.32 No.1	平成20年4月	掲載

国際活動委員会

FIDIC 年次報告書 2007-2008 版 (The FIDIC Annual Review for 2007-2008) の紹介

国際活動委員会 IFI 分科会



世界のコンサルティングエンジニアリング (CEg) 業界を代表して

1. 会長からのメッセージ John Boyd (Message from the President)

業界の全世界的な声 (The industry's global voice)

2004年にFIDICの戦略計画「我々の未来をエンジニアリングする」が発表されて以来、FIDICの事業活動をこれに向けて継続的により集中する努力を続けてきた。この年次報告書の多くの部分は、その計画達成に向けて行ってきたこの1年間の活動について述べている。更に、FIDIC理事会はFIDICの100周年にあたる2013年の大会に向けて、構想を練っている。

1.1 FIDIC 百周年に向けて (FIDIC in 2013)

FIDICの主要な財源は会費収入から、FIDIC 実用書

籍やFIDIC契約約款の販売、著作権費、紛争裁定人派遣費、急速に拡大している訓練セミナー開催費などに移行しつつある。これにより我々は近年、会費を変えることなく、より多くのサービスを提供できるようになった。理事会はこの現状を健全と考えているが、この商業活動をどの程度まで展開するかについては検討すべきである。理事会は2013年までに会費収入がFIDICの総予算のわずか30%がそれ以下になる可能性があるとして想定している。

2008年FIDICケベック大会の総会審議事項4付属文書1として配布された年次報告書から、その一部を抜粋して紹介する(全文はAJCEのホームページに掲載)

この抄訳はIFI分科会の若手サブメンバーの翻訳を分科会で監修したものです。

現在FIDICの会員協会数は78である。理事会は2013年までに100とする目標を立てている。

FIDICは長く国際融資機関(MDB)との親交に多くの時間と労力を費やしてきた。これは、主要なクライアントという理由のみならず、重要なクライアントである政府に影響を与えるペースメーカーとしての役割を果たすからである。また、主なクライアントとして、鉱業、天然資源産業、製造業、不動産業などといった有益な関係を共有できる多くの産業部門がある。これらの産業部門からの代表者がFIDICケベック大会で講演する予定であり、重要な関係の始まりになるであろう。さらに、我々はその他の産業部門や他の組織と連携した事業展開を推進するために、恒常的な協働を期待している。

FIDICの発展に伴い、地域のグルーピングがより重要になる。より地域に根ざした議論のために、我々は、韓国においてASPACアジア太平洋地域会議を、チュニジアにおいてGAMAアフリカ地域会議を開催した。我々は2013年までに全ての地域でFIDICの存在感を示す地域グループを組織したいと考えている。

1.2 品質確保の推進(Promoting a definition of Quality)

2007年9月のFIDIC総会において、私は、MDBと隔年で定期的に行っているBIMILACIミーティングで感じたいくつかの失望について話をした。2007年10月に主要MDBの調達責任者たちと個別の会議を持った。そこでの会話の中で、「我々はそれぞれのMDBを訪れ、公正性と持続可能性に関する考え方への理解を働きかけた後、その取り組みについて2008年6月にワシントンDCで2日間開催されるセミナーで発表するべきである」という提案があった。我々はこのセミナーの準備と開催に多大な努力をしてきた。セミナーには我々が訪れたMDBから多くの職員が参加しており、彼らはビジネス公正管理システム(BIMS)と政府調達公正管理システム(GPIMS)で行ってきた我々の取り組みが不正防止という銀行の新たな重要課題と関連していることを認識した。さらに参加者は、実際のプロジェクトにプロジェクト持続性マネジメント(PSM)を組み込んだ我々の経験を強く知りたがった。しかし、調達責任者たちは実に明確に、「銀行グループとして、FIDICとこれらの分野で密接にやっていく気はない」とことを表明したのである。これ

らの取り組みをさらに進められるか否かは、発注者側が我々の取り組みに参加するかどうかにかかっていると認識している。

一方で、FIDICは世界司法フォーラムの招待者限定会議に招待された。このフォーラムには、法律およびその他の専門的な観点から公正性の問題に対して極めて高いレベルで協調できる可能性を感じる。

多くの我々の発注者は、持続性の分野において積極的な立場をとっている。これから数ヶ月の間、持続可能な開発委員会の協力を得て、我々の考えを更に発展させ、FIDICのPSMガイドライン改定の方向性を明確にするために発注者との協働の可能性を探っていくだろう。この取り組みは我々目的を共有する協調者を探す助けになり、また我々の業界の他の発注者たちともより緊密な関係を築くことも可能になると考える。

最後に、我々是我々の業界に影響する大きな問題に対して正々堂々と意見を述べ、同様な問題意識を持った人たちとのつながりをさらに強化することにより、国際的な問題においてその意見が重視される真のオピニオンリーダーであることを実証していきたい。沈黙は我々に何ももたらさない。

2. 直近12カ月間の主な行事例

(The last 12 months-a selection of key events)

AJCEのホームページを参照。

3. 世界規模の協会活動 Global Representation

戦略に沿った直近12ヶ月間の活動概要
(Summarising how activities over the past 12 months have carried forward strategic objectives.)

若手専門職フォーラム(YPF)は、活発な交流を行い、各国の状況や経験の共有に役立っている。



2007年のFIDIC若手専門職管理者訓練プログラムに過去最高の15カ国から参加があった。

CEサービスの市場動向、各国の活動範囲や規模についての実態は、毎年FIDIC年次調査により取り上げられている。

4. イメージと情報交換

(Image and Communications)

FIDICは以下のような活動において協働するパートナー探しに取り組んでいる。

4.1 イメージ(Image)

FIDICは、企業が彼らの社会的な評判とCE業界のイメージを向上させる機会造りを積極的に支援していく責任がある。FIDICの行事である各国でのセミナー、地域大会または年次大会は、業界動向とビジネスの実務に関する最新情報を共有し、またネットワーク化する有益な機会を提供する中核活動の一部である。

4.2 訪問(Visits)

FIDIC役員による会員協会への定期的な訪問は、FIDICの市場での注目度の維持・強化を行うというFIDIC戦略に不可欠な部分である。彼らは、会員協会にマーケット状況や、会員が利用できるように開発したツールや手引きに関する情報交換を行うなど最良の機会を提供した。FIDICはしばしば、会員協会の陳情活動と営業活動を直接的に支援または強化を行うことができる。

4.3 情報交換(Communications)

FIDICのウェブサイトである『FIDIC.org』は、FIDICの情報を広める重要なツールである。FIDICの行っている様々な活動へより多くアクセスしてもらうために、絶えず改善が図られている。

4.4 FIDIC ニュース(FIDIC News)

FIDICニュース電子版は、外部とのコミュニケーションの大きな柱として維持されており、定期的に委員会メ



2007年FIDICシンガポール大会には記録を破る69カ国からの参加があった。

ンバーに送られるとともに、会員協会を通じて各国会員企業へ配布されている。また、FIDICのウェブサイトを訪れる多くの一般の人にも読まれている。

4.5 国際金融機関(International institutions)

CE業界を代表して国際金融機関との交流を持つことは、FIDICの中核となる戦略的な活動である。この1年間FIDICは、世界銀行、欧州復興開発銀行、アジア開発銀行、そしてアフリカ開発銀行などと多面的に交流してきた。

5. ビジネス実務(Business Practice)

FIDIC契約約款の今期の売り上げは前期と比較しほぼ30%増大した。売上高の増分のほとんどは、即時にダウンロードできる電子文書による。

6. ビジネス展開(Business Development)

CE業界におけるグローバル化の影響に対処していくため、メンバー各社が世界的な標準に合った品質を確保しながら広範囲の分野に業務範囲を拡張し、事業や技術のスキルとマネジメント能力を向上させなければならないとFIDICは考えている。FIDICは国際訓練プログラム(ITP)、能力開発プログラム(CDP)を進めている。核となるのは、講師育成プログラム、地域訓練プログラムおよび若手専門職経営訓練プログラム(YPMTP)である。FIDICは、FIDICのテキストによる訓練を提供出来る講師や専門業者に認可を与えている。

7. 品質と持続可能性(Quality and Sustainability)

CEがクライアントにサービスを提供する際、最も重要なものが「品質」である。そしてFIDICは、ビジネス実務とプロジェクトの両方において、環境、社会経済、そしてリスクといった問題への配慮とこれらを実務やプロジェクトに組入れる方法を開発し、促進することに責任を負っている。

7.1 品質(Quality)

FIDIC品質委員会の任務は従前の品質管理活動の範囲を大きく超えて、広い意味でのサービスの品質をカバーするものである。主要課題は、「ISO TC176品質管理と品質保証のための技術委員会」との連絡を維持す

ることにある。また、FIDIC は、品質に対するより広い定義を検討している。それは、技術的なスキル、関連する経験、最適事例など従来から認識されている概念だけでなく、公正であること、持続可能な解決策を提供できること、そして顧客関係と社会活動での経験のような重要な問題についても、取り込む方向にある。

7.2 持続性(Sustainability)

MDB では FIDIC の PSM(プロジェクトにおける持続性マネジメント) のような持続性の 3 次元の側面(社会・経済・環境) を網羅し、構造化され、総合化したアプローチはまだ確立されていない。より持続性の高いプロジェクト調達の方法を検討する作業グループの設立について、多くの借入国との間で話し合いが続けられている。FIDIC は、コンサルタント選定における最重要基準である品質の確立にも繋がると考え、この動きに喜んで参加する。

持続可能な開発委員会(SDC) は PSM ガイドラインの



2008年6月にワシントンDCで開催するFIDIC - 国際融資機関 持続性と公正性セミナー」を計画するためのミーティング中のFIDIC会長 John Boyd 博士(写真中央)と国際融資機関調達責任者。

改定を計画している。また、FIDIC は「持続可能な建築連合」の建築物評価システムのコア部分の開発にも参加している。

8 . 倫理と公正性(Ethics and Integrity)

腐敗は相変わらず世界中にはびこっており、最前線での戦いが続いている。腐敗行為は、不十分で不適切な方針や実務を通して建設業界に絶えず付きまといっている。FIDIC は CE 業界全体や関係者に倫理的な商習慣を説明し、これを促進しなければならない。FIDIC はこれらに高いレベルでのコミットメントを表明し続けている。

9 . FIDIC 事務局 (The FIDIC Secretariat)

記録破りの1年 (A record-breaking 12 months)

9.1 会計報告(The Treasurer ' s Report)

FIDIC の監査済み 2007 年度会計収支は、298,365 スイスフランの黒字であった。

9.2 FIDIC 専務理事報告(The Managing Director ' s Report)

Enrico Vink

今日、成功を収めている企業とは、技術的な能力が突出しているのではなく、どのように営業展開をして、専門知識を売るべきかを心得ている企業である。

9.3 事務局(The Secretariat)

FIDIC の事務局はスタッフを増員し、5 人のフルタイムスタッフ相当の職員構成となった。

シリーズ・FIDIC 契約約款の紹介

その2 FIDIC レインボー解説書

AJCE 事務局

その 1(Vol.31 No.3 2008 年 1 月号 掲載)では、FIDIC の代表的な契約条件書(契約約款)である、FIDIC レインボーを紹介しました。これらの契約約款は、コンサルタントをはじめ、世界銀行・アジア開発銀行などの国際融資機関や、海外の政府調達部門、ゼネコンや設備業者などが、海外プロジェクトの契約において、必携の書籍として利用されています。

今回は、これら FIDIC 契約約款を深く理解するためのガイド(解説書)について紹介します。

1 『FIDIC 契約ガイド , 2000 年』(The FIDIC Contract Guide)

本解説書は『建設工事の契約条件書 1999 年』(通称 : New Red Book)、『プラント及び設計・施工の契約条件書 1999 年』(通称 : New Yellow Book)、『エンジニアリング・資機材調達・建設までのターンキープロジェクト契約条件書 1999 年』(通称 : Silver Book) の条項を横並びで比較・解説したものです。

解説書の英語版は、契約約款の「一般条件(General Conditions)」とその解説から構成され、各契約約款にあ

る「特記条件書作成の指針」、「入札状、契約合意書および紛争裁定合意書の様式」などは含まれません。

解説部分は、各約款で共通している事項と相違する事項が記述されています。例えば、条項 1.1.1「契約」では、New Red Book と New Yellow Book は、入札受諾書を請負者が受け取った 28 日以内に契約合意書を締結する、と記述されていますが、Silver Book は入札受諾書に言及せず、契約は契約合意書に定める日に発効する、と解説しています。

日本語版は、AJCE の専門委員会が英語版の解説部分のみ和訳したもので、契約条件書の条項そのものは記載されていません。

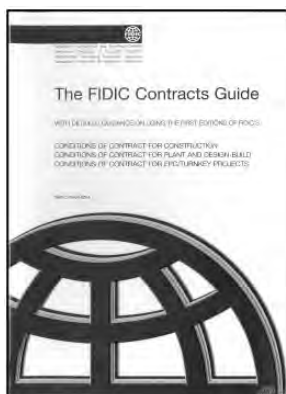
2 『発注者/コンサルタント間の標準役務契約条件書 第 3 版の解説書 , 2001 年』

(The White Book Guide)

White Book は、2006 年第 4 版が最新版ですが、第 4 版の解説書はまだ出版されておらず、第 3 版に対応した解説書が最新版となっています。

本解説書は White Book 第 3 版の逐条解説であり、重要なポイントについて詳細な解説が記述されています。また、追加議論 (Additional Discussion) として、理解を深めるための貴重なコメントが本編の解説と同程度のページを割いて記述されています。

White Book 第 3 版は、世銀やアジア開発銀行

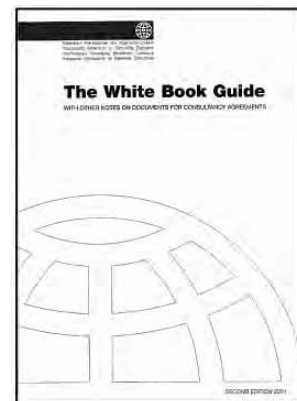


英語版

The FIDIC Contract Guide(2000 年)



日本語版



White Book Guide
(2001 年)

の意見を踏まえ改訂されており、解説書の目的は、i) White Book を用いてコンサルタント契約の作成に資すること、ii) White Book に基づく条項について合理的な洞察を行なうこと、と記述しています。

例えば、第16条「瑕疵責任と保険」のイントロ部分では、「White Book は契約義務違反に対し、当事者双方の瑕疵責任を提示している。賠償は予見可能な損害について、金銭的な補償として支払われるが、補償額には制限があり、連帯責任の場合は、責任の度合いに応じて応分に負担する」と解説されています。

White Book 解説書は、海外プロジェクトを行なっているコンサルタントにとって欠かせない書籍といえます。

3.その他

前述のとおり New Red Book(1999年)、New Yellow Book(1999年)、Silver Book(1999年)の解説書として『FIDIC 契約ガイド ,2000年』が出版されていますが、これは逐条解説(各条項ごとの解説)とはなっていません。

New Red Book(1999年)の逐条解説として、FIDIC の著書ではありませんが、「Understanding the New

FIDIC Red Book 2006 ,Thomson 社」が FIDIC Bookshop から販売されており、New Red Book(1999年)をより詳細に理解する上で有用と考えます。

New Yellow Book(1999年)をより詳細に理解する上では、その前進である Yellow Book(1987年出版 1988年再版,第3版)の解説書(逐条解説書 1988年出版)が有用と考えます。

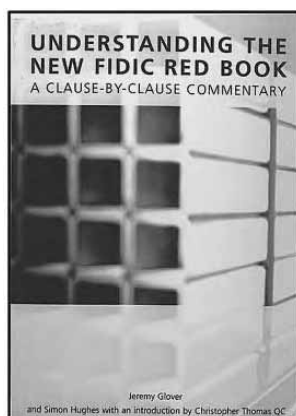
同様に、Silver Book(1999年)をより詳細に理解する上では、Orange Book(1995年)の解説書(逐条解説書 1996年出版)が参考になると考えます。

今回は、シリーズその2として代表的な FIDIC 契約約款解説書から『FIDIC 契約ガイド ,2000年』と『発注者/コンサルタント間の標準役務契約条件書 第3版の解説書 ,2001年』を紹介しました。

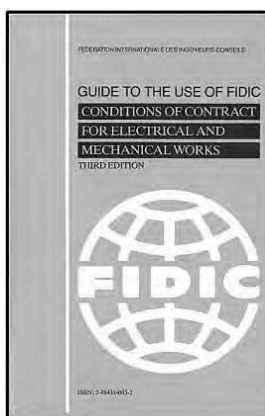
今後とも FIDIC 契約約款を業務の強力なツールとして役立てて頂ければ幸いです。

FIDIC・AJCE 出版物一覧を AJCE ホームページに掲載しています。

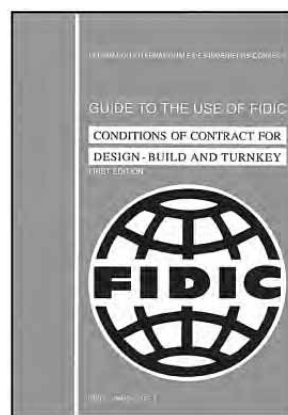
http://www.ajce.or.jp/book/book_fidic.htm



Understanding the New FIDIC Red Book 2006
Thomson 社



Yellow Book Guide
(1988年)



Orange Book Guide
(1996年)

事務局報告

- 1 - 第224回理事会 報告

日 時：平成20年12月9日(火)
14:00 ~ 17:00

場 所：AJCE事務局

出席理事：14名 出席監事：2名

議事(抜粋)：

1. 会員委員会

入会：二宮技術士事務所
(株)Ides

2. 技術研修委員会

日豪交換研修2008

3. 技術交流委員会

継続教育セミナー

- 2 - 日豪交換研修2008 派遣

日 時：平成20年10月5 ~ 10月26日

今年は6名の日本人研修生が豪州を訪問しました。研修の詳細は本会報に掲載しております。

- 3 - 日豪交換研修2008 報告会

日 時：平成20年11月7日(金)
13:30 ~ 17:30

会 場：(株)オリエンタルコンサルタンツ
(西新宿社屋)会議室

- 4 - 継続教育セミナー 開催

日 時：平成20年11月21日(金)
14:00 ~ 17:00

会 場：(株)建設技術研究所 6階 役員会議室



- 5 - 平成21年 新年賀詞交歓会年 ご案内

日 時：平成21年1月7日(水)
18:00 ~ 20:00

場 所：日比谷 松本楼(日比谷公園内)

- 6 - その他 行事

平成21年2月10日 第225回理事会

平成21年3月17日 臨時総会

平成21年3月11日 ~ 13日

ASPAC / TCDPAP カトマンズ大会

- 7 - 新刊 DBO Gold Book 2008 1st Ed.

『Conditions of Contract for Design, Build and Operate Projects : FIDIC DBO (設計・施工・運営一括契約方式) の契約条件書 2008年第1版』

会員価格 9,450円

一般価格 11,025円



- 訂正・お詫び -

会報秋号 Vol.32 No.3 (平成20年11月発行)の記載に誤りがありました。下記の通り訂正して、お詫び申し上げます。

p63 左段上 写真

誤) 写真2 M-Hawkins氏(左)とJaeger氏(右)

正) 写真2 Jaeger氏(左)とM-Hawkins氏(右)

- お問い合わせ先 -

各種行事・FIDIC書籍の購入についてはAJCE事務局までお問い合わせください

(社)日本コンサルティング・エンジニア協会事務局 事務局長：山下佳彦

〒110-0005 東京都台東区上野3-16-4(文行堂ビル3階)

Tell : 03-3839-8471 Fax : 03-3839-8472

E-mail : info@ajce.or.jp HP : http://www.ajce.or.jp/

編集後記

今号は特集記事としてYPEP2008日豪交換研修を取り上げています。今年は研修制度見直し後、初めて日本からの派遣となり、研修生や受け入れ先企業とも一方ならぬ苦勞があったものと推察されます。

各研修生の報告には、一様に「発注者との関係が良好で、お互い良いものづくりを進めていく雰囲気がある」「ワークライフバランスが考慮され、職場・家庭どちらも良好な生活を送る事ができている」との感想があり、日豪のCEを取り巻く環境の違いに驚くばかりです。振り返ってみると、昨今CEを目指す学生の減少を見聞きする機会が多くなりました。現在の状況が続けば、人材不足からCE産業が衰退してしまうのではないかと、そうした危機感を覚えずにはいられません。

歴史的・社会的背景も違うオーストラリアと全く同じ状況は望めませんが、本研修を通じお互いの環境を学び合う事がきっかけとなって、あちらこちらで変革が起こりCEの魅力が高まっていく、そんな未来を期待したいと思います。

(広報委員会・小林正樹 記)

広報委員会からのお願い 会員各位の自由な投稿をお待ちします

コンサルティングエンジニアを取り巻くいろいろな問題を、もっと自由に議論し、より身近なものとして捉えていく場を提供したいとの考えから、会員の皆様からの原稿を募集し、随時掲載していきたいと考えております。会報を通して皆様方が伝えたい意見、体験報告等をお送り下さい。

氏名、所属、タイトル、ご執筆者のプロフィール(200字程度)、連絡先(電話番号等)を明記の上、3,000~4,000字程度の分量にまとめて、事務局宛にEメール、ファックス、郵送にてお送り下さい。写真・図表等も加えて頂ければより良い読み物となります。

会報記事はAJCE ホームページからダウンロードできます。 <http://www.ajce.or.jp>

AJCE 会報 新年号 Vol.32 No.4

2009年1月7日発行

発行 社団法人 日本コンサルティング・エンジニア協会 (AJCE)
東京都台東区上野3丁目16番4号 文行堂ビル3F
TEL 03-3839-8471 FAX 03-3839-8472
URL <http://www.ajce.or.jp/> E-mail: info@ajce.or.jp

編集 広報委員会

デザイン・レイアウト 株式会社 大應
東京都千代田区内神田1-7-5

MEMO ㄨ ㄚ

A vertical page of lined paper designed as a memo. The top left corner has a dark grey tab with the text 'MEMO' in a stylized font, followed by two Japanese characters: 'ㄨ' (mu) and 'ㄚ' (ya). The page is filled with horizontal lines for writing. On the right side, there is a vertical column of 20 circular punch holes, evenly spaced. The bottom right corner of the page has a decorative, rounded corner graphic.

AJCE とは

製造業や建設業などからの独立・中立性を保持する、民間のコンサルティング・エンジニア（CE）の地位と信用の向上を図ることを通して、科学技術や産業の発展、社会の福祉の増進、環境の保全、さらに海外との経済・技術協力の促進に貢献することを目的に活動しています。

AJCE 沿革

1974（昭和49）年 4月	設立 国際コンサルティング・エンジニア連盟（FIDIC）加盟
1975（昭和50）年10月	FIDIC加盟記念大会 開催（東京）
1977（昭和52）年 8月	科学技術庁（現 文部科学省）より社団法人として承認される
1991（平成 3）年 9月	FIDIC東京大会 開催
2004（平成16）年 5月	AJCE創立30周年記念シンポジウム 開催

会員一覧（平成20年12月9日現在）

（普通会员・46社）

株式会社アイ・エヌ・エー
株式会社 Ides
秋山技術士事務所
株式会社明野設備研究所
池田技術士事務所
いであ株式会社
株式会社エヌジェーエス・コンサルタンツ
OYOインターナショナル株式会社
有限会社大塚エンジニアリング
有限会社大野化学機械工業所
大本俊彦建設プロジェクト・コンサルタント
株式会社オリエンタルコンサルタンツ
基礎地盤コンサルタンツ株式会社
有限会社クープラス
栗原環境技術研究所
黒澤 R & D 技術事務所
株式会社建設技研インターナショナル
株式会社建設技術研究所
国際航業株式会社
桜井技研
清水技術士事務所
創造工学研究所
田中宏技術士事務所
中央開発株式会社
株式会社長大
電気技術開発株式会社
株式会社東京設計事務所
株式会社東光コンサルタンツ
株式会社ドーコン

長友機械技術士事務所
中西技術士事務所
株式会社中堀ソイルコーナー
二宮技術士事務所
株式会社日水コン
日本工営株式会社
株式会社日本構造橋梁研究所
株式会社日本港湾コンサルタント
日本シビックコンサルタント株式会社
早房技術士事務所
有限会社樋口コンサルタント
平野技術士事務所
プラント設計株式会社
ペガサスエンジニアリング株式会社
株式会社森村設計
八千代エンジニアリング株式会社
湯浅技術士事務所

（賛助会員・5社 3名）

株式会社石垣
株式会社荏原製作所
株式会社クボタ
住友信託銀行株式会社東京中央支店
株式会社日立製作所
海藤 勝
小泉 淑子
竹村 陽一

（企業内個人会員・164名）

（五十音順）



Association of Japanese
Consulting Engineers

社団法人 日本コンサルティング・エンジニア協会 (AJCE)
(FIDIC加盟機関)