

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、①日豪交換研修の概要、②研修報告、③テーブルディスカッション、④FIDIC-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、③テーブルディスカッションについて詳述をする。

なお、②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

③テーブルディスカッションは、研修生が得た経験をもとに、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、①残業時間が少ない、②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、①日常的な上級技術者による若手指導、②定期的に社内でのプレゼン機会・レポートが科せられる、③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、研修生の経験をもとに、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をもとに、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