



Michele Kruger
South Africa

巻頭言

YPF 議長のメッセージ

2011 年 10 月にスイスのダボスで開催された FIDIC での YPF 活動の大成功を報告できることをとても誇りに思います。日曜の夜の「新しい出会いと歓迎」から始まったオープンフォーラムは大成功となり、演説者はフォーラムの後、出席者から次々と詳細な内容を求められていました。火曜日の夕方には、若手専門職達はダボス雪崩研究所のツアーに参加し、自然の力に対する新たな知見や関心を持つようになったと思います。詳細については、このイベントに関する記事や Melanie Kemp-Hofmeyr による FIDIC 若手マネジメントトレーニングプログラムについての記事をご覧ください。

FIDIC は歴史上初めて若手専門職のプロモーションを公式戦略の一部に取り入れました。この一環として、FIDIC 若手専門職運営委員会との直接的な連携を目的に、FIDIC 実行委員に Chris Newcomb を新しいメンバーとして指名しました。私達若手専門職達が公に活動する場や機会を提供して下さった FIDIC 実行委員会、特に 1 年を通してサポートして下さった FIDIC 事務局長 Enrico Vink に対して、感謝の意を表します。

来年度に向けての私達の壮大な計画を下記に示します。

- ・ 若手専門職の発展についての 2011 年の調査結果の公式発表
- ・ ビジネスプランの更新
- ・ ウェブサイト上での対話型ブログの発展
- ・ 世界中の若手専門職フォーラム、特にアフリカや南米の会議の立ち上げ支援
- ・ 今年 9 月に韓国のソウルで開催する FIDIC 会議における若手専門職へのより良い経験の提供

また、以前と同様にこれからも四半期に 1 度、ニュースレターで世界中の情報を届けていきます。各国の若手専門職フォーラム、またはエンジニアリング業界の権威ある人などについての情報がある場合には、その詳細について Selena Wilson (fidicypforum@gmail.com.) まで連絡頂ければ幸いです。また、各国の若手専門職フォーラムの写真も忘れないように、記事と共に掲載したいと思っています。

では、ニュースレターを楽しんで！

Michele Kruger
FIDIC YPF 運営委員会議長



Manoochehr Azizi
YPFSC
Iran

若手専門職は企業内で何を望むのか？ FIDIC 若手専門職フォーラムでの調査結果発表！

私達は今、西暦 3000 年に向かっている。この時代、ビジネスの中でも特に私達コンサルティングエンジニア業界において最も重要な問題として考えられているのは、有能な社員を惹きつけ保有し続けることである。今世紀、企業はビジネスにおける他の要素よりも有能な社員をさらに探し求める必要があり、有能な社員をめぐって企業間での競争が増加してきた。企業がどのようにして社員を強く惹きつけ、若手専門職の能力開発を助け、貴重な人材を保有するのかという理解を求めるため、FIDIC 若手専門職フォーラム委員会は、この問題に焦点をあて、FIDIC 若手専門職及びその上位職者を対象として世界的規模の調査に着手し始めた。

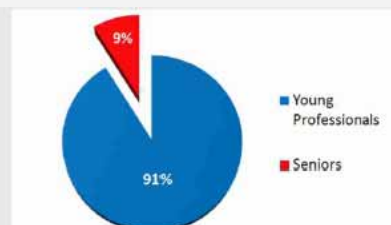
この調査は次の 4 つの手法を用いて集められた。

1. 対象者を若手専門職及びシニア層の 2 種類とする。
2. 統計上の人口を明確にする
3. 統計上の人口より選出したグループ面談を行う。
4. 統計上の人口より選出した数名に対して個人面談を行う。

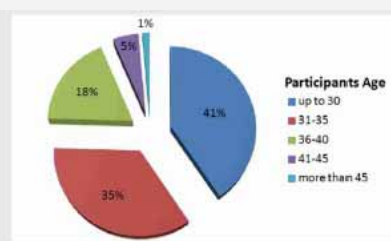
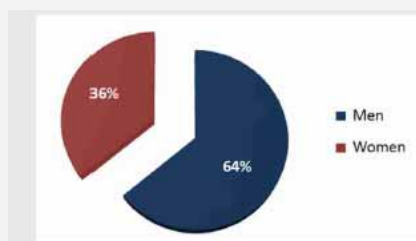
調査チームは以下で構成された。

1. Michele Kruger (YPF 議長 南アフリカ)
2. Selena Wilson (YPF 副議長 カナダ)
3. Warren Bradley (YPF 委員 UK)
4. Nader Shokoufi (YPF 前議長 イラン)
5. Manoochehr Azizi (YPF 委員 イラン)
6. イランの社会学における専門職の学術研究者チーム

世界規模のオンライン調査は、2011 年 8 月における若手専門職フォーラム運営委員会によって、応答のあった 30 カ国 410 人に対し実施された。この調査では、回答者の 91% が若手専門職であり、9% がシニア層であった。



また、36% が女性であり、64% が男性、参加者の 76% は 35 歳以下であった。



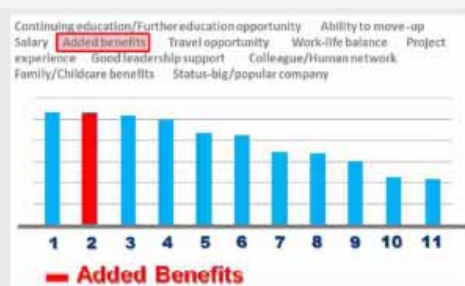
調査結果は4つのカテゴリーに分けられる。

- ・ 若手専門職が仕事を探す際に重要と考える要素
- ・ コンサルティングエンジニア業界での仕事において、若手専門職が直面する問題
- ・ 企業により貢献するように若手専門職を動機付ける要素
- ・ 企業内における若手専門職の成長阻害要因

それぞれのカテゴリーの結果について、以下で述べる。

1-若手専門職が仕事を探す際に重要と考える要素

調査結果では、全体として“企業の将来性”が最もプライオリティが高く、車や携帯電話、ジム会員などの付加的な利益が2番目に高い。また、給与は3番目であった。

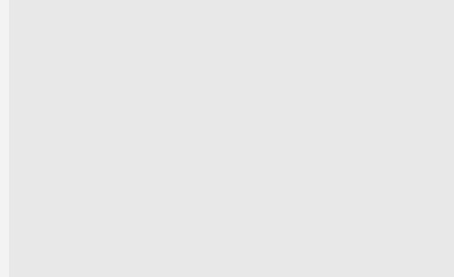
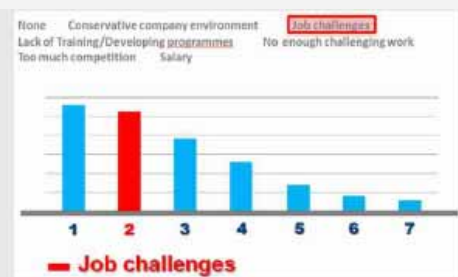


調査結果は、若手専門職はシニア層に比べて“良いリーダーシップによるサポート”を重要と位置づけており、若手専門職がシニア層よりも“指導”の役割をととても重要視していることを示している。シニア層が実務経験を2番目に重要な要素と考える一方で、若手専門職では6番目にも入っていないのは対照的である。ゆえに、この結果は、若手専門職が、実務を通じて得られる経験をそれほど重要と考えていないことを示している。



2-コンサルティングエンジニア業界での仕事において若手専門職が直面する問題

「給料」および「過当競争」がコンサルティングエンジニア業界での大問題であることが広く認識されていると同時に、若手専門職の 28%は「訓練／開発プログラムの欠如／能力開発プログラムの不足」が彼らにとって最も大きな問題であると考えている。「職務の困難さ」は回答者の 26%が最も大きな問題であるとしており、最多数の回答に非常に近接している。3 番目に多かった回答は、「やりがいのある仕事の不充実」であった。



3-企業により貢献するように若手専門職を動機付ける要素

大多数の若手専門職にとって、「給料」が最も大きな問題ではないという結果が示されている一方で、お金が常に大きな動機となっていることが、若手専門職の 22%の「給料および報酬」が他の要因以上に彼らの動機になるとの回答から確認できる。同率で、若手専門職の 22%は「能力開発プログラム／継続教育機会」が最も重要であると認識している。



若手専門職の多くが能力開発プログラムを企業貢献への動機付けの要因として挙げる一方で、61%のシニア層は、これらのプログラムが専門的な資格取得前に利用できる旨指摘している。しかしながら、調査結果はシニア層が指摘するほどプログラムが認知されていない事を示しており、僅か 39%の若手専門職しかプログラムが利用可能な事を知らない。

専門的な資格の取得後にも、開発プログラムに関する問題が存在する。75%のシニア層がこれらのプログラムは雇用者に開かれていると公言する一方で、僅か 33%の若手専門職しかこれらのプログラムの存在を認知していない。

この結果は、若手専門職とシニア層の回答者数の違いと、各企業において開発プログラムを経験したシニア層の割合が高い事を反映しているが、企業が若手専門職に対して開発プログラムの存在を効果的に示せず、結果的に彼らの自発性を損なっている事を示している。

一方で、「より責任のある仕事を任される」は3番目の要因として挙げられている。90%の若手専門職がプロジェクトにおいて、より責任のある仕事を果たせると考えているにも関わらず、46%の回答者が十分な機会を与えられていないと考えている。私達の調査結果は、「コンサルティングエンジニア企業は社員を活用できていないのではないか?」という点を明確に示している。

若手専門職の動機付けの要因として、「所有権 / 株式保有」が最下位に置かれている点が奇妙に映るが、「自社の株式保有による収入の増加」が実感されればこれも改善するのではないだろうか?



4-企業内における若手専門職の成長阻害要因

29%の若手専門職は、「保守的な企業風土」がその他の要因よりも彼らの成長を阻害していると考えている。これは、若手専門職の出来る限りの成長を信じ、また開発する事に業界が躊躇しているからではないだろうか。次に、19%の若手専門職が「職務の困難さ」を開発の阻害要因として挙げられている。



3番目の要因として再度取り上げられたのが「訓練 / 開発プログラムの欠如」であり、開発プログラムの重要性が若手専門職に共通した要因として認識されている。この結果を前向きに捉え、15%の若手専門職が彼らの成長の阻害要因を感じていないという事だろうか。好調な出足ではあるが、コンサルティングエンジニア業界はこの数値をより高めるよう努力する必要があるだろう。



要約すると、若手専門職の期待は大きく3つに分類される。

1. 希望に対する敏感な反応: 人材管理担当者の反応と意思決定における若手専門職のアイデアの尊重。これらの視点は若手専門職の責任感、企業への所属感覚および個々人への権限移譲の感覚を養わせる。
2. 動機付けへの刺激: 尊敬と親密さがある良好な企業環境は、管理の循環と非金銭的な報酬の感覚を押し上げる。
3. 経済的な期待: 高い給与、金銭的な報酬および株式が挙げられる。

金銭的な期待は非常に重要であるものの、若手専門職にとっては反応的で動機づける期待がより重要なものであるということが私達の調査により明らかになった。特に、優良な専門職の能力開発プログラムのうち、トレーニングとメンタリングを含んでおり、昇進する能力と結び付いているものは、若手専門職が主に期待するものである。さらに、高い割合のシニア層が、企業は能力開発プログラムを計画していると考えていたが、若手専門職は約半分のみが同様、あるいは適切であると考えている。

選択式であったが、仕事上の最も重要な問題のリストの中で、若手専門職が金銭問題を3番目に位置付けたことは注目されるべきである。金銭問題は調査全体にわたり若手専門職が最も頻繁に言及したトピックであった。

若手専門職からの意見はさらに、どんな障害に直面し、どんなものがキャリアを妨げたのかについて有用なフィードバックを行なった。不満に感じている内容については以下が含まれる：

- 低賃金や支払遅延のような金銭問題
- 訓練計画の不足、評価されないこと、彼らの役割を反映する昇進が行われないことなどの専門職の能力開発における障害
- 彼らの能力/プロジェクト成果に関する適切なフィードバック、マネジメント側が職員に配慮しない、企業内の役割と責任の曖昧な職務といったマネジメント問題

若手専門職からの意見は、報われない期待が企業に対する不満を必ずしも引き起こすわけではないが、しばしばそれが、この業界が他にどのような機会を提示できるのかを若手専門職が観察する要因になることを示した。

若手専門職が仕事を選ぶ際、高い給料と能力開発/トレーニングの機会を求めることは広く認識されている。一方、私達の調査では、多くの場合、昇給しないことやトレーニングが不適切であることが、現在の仕事を辞める若手専門職の建前にはなっていないことが分かった。しかしながら、コンサルティング事業の長期健全性を考慮する場合、公平な給料および適切なトレーニングの重要性は触れられてはならない。

また、私達のデータは、業績について十分なフィードバックがない場合ではなくマネジメントに問題がある場合、そしてとりわけ従業員が専門的および経営上の能力を開発するための明瞭な方針を準備することに気がついていないことが分かった場合、企業は若い才能を非常に失いやすいことを示している。

この結果から、若手専門職とシニア層の双方を動機づける面白くやりがいのあるプロジェクトを提供することと同様に、業界は若手専門職の能力開発問題に取り組み、プロジェクトにおいて適切なレベルの責任を引き受けることのできる有能で役に立つエンジニアの能力開発を支援する必要があることが明らかとなった。



Tomoyuki Kitano
YPFSC
Japan



Asuka Ukese
Japan

日本-オーストラリア若手専門職交換プログラム (YPEP) - 技術、文化交流を通じた更なる成果 -

若手専門職交換プログラムは1996年に締結されたAJCEとACEA間の覚書に準じて創設された。本プログラムは、日本、オーストラリア両国の将来のコンサルティングエンジニア業界における連携を意識し、若手専門職者間の交流を深め友好関係を促進させることを目的としている。過去15年間に100名以上の若手専門職が、オーストラリアとニュージーランドの両国から本プログラムに参画し、海外研修プログラムの好例としてFIDICの注目を集めるほどとなっている。

10年間の活動と意義深い交流の後、2006年には、“Pre-visit Dialogue”が新たにプログラムに導入された。研修生が、ホスト企業の担当者と事前に数カ月にわたり、技術面、文化面、個人的な疑問点などを通じて交流をもつことで、事前に互いを知る機会を創出し、実際の研修をより効果的なものにするに寄与している。

2010年にはコンサルタント企業5社から6名の日本人若手専門職がオーストラリアの4都市に位置する5つの企業を訪問した。Post-Training Meetingでは、他のAJCE若手専門職に対して6名からそれぞれの経験談として、技術交流、ディスカッション、現場視察、セミナー出席とともに仕事後の懇親会等で得られた刺激的かつ実り多い3週間であった点が紹介された。また、就業環境や習慣、ワークライフバランスにおいての両国間での違いにも強く印象付けられた点も報告されている。6名の若手専門職が引き続き技術研鑽に努め、これまでに得た経験をフルに生かすと共に、価値ある財産となりうるオーストラリア技術専門職との人的ネットワークを維持していくことが期待されている。

以下では、CTIの若手専門職である笠瀬明日香さんの研修後記をケース報告として紹介する。

1.はじめに

昨年のYPEP2009において、オーストラリアのARUP社より若手専門職の研修を受け入れた縁もあり、今回この日豪研修に参加させていただくことになりました。

私の研修先のARUP社は、イギリスに本社をもつ総合エンジニアリング・コンサルティング企業で、世界37ヶ国において約10,000人の社員が働いています。世界各国に展開しているため、海外転勤も容易であり、社内にはオーストラリア国内だけではなく、イギリス、スペイン、インド、中国等、様々な国の方々が多数働いていました。

本年度の研修期間は、10月5日(火)～10月22日(金)までで、私はARUP社のアデレード支社とブリスベン支社で研修をさせていただきました。

2.事前研修

ARUP社での私の担当者は、昨年CTIに来た研修生です。今回の私の配属部署は、彼女が所属するWater Groupという、主に上下水道の配水計画や、下水処理施設計画等を担う部署となりました。

2ヶ月前からの事前研修では、オーストラリアへの交通手段、滞在先、研修中に取り組みたいこと等、メールにてやりとりを行いました。ARUP社からは課題が与えられ、内容は現在オーストラリアで深刻な問題となっているMURRY RIVERと渇水対策についてのレポートを読み、福岡の水事情とを比較しながら水問題について考えるというものでした。



3.訪問研修

.現地視察

研修中は、MURRAY RIVER の河口見学、下水処理施設や海水淡水化センターの見学、ARUP 社の手がけた動物園見学等、様々な施設に連れて行って頂きました。その中でも印象的だったのは、アデレードでの水のリサイクルシステムです。

私が訪問したアデレードは、オーストラリアの中でも特に降水量の少ない地域（年間降雨量：500mm）で、水をいかに効率よく利用するかということが非常に重要視されていました。下水処理施設で処理された水は、アデレード市内に張り巡らされた下水管を通じて各ビルや家庭へ配水され、トイレや公園・庭の水まき、洗車など飲料水以外に使われます。その水利用の管理を South Australia Water という行政機関が担っており、適正に水が利用されているかを日々確認しているとのことでした。日本では十分な降水量があるため、このような水問題については普段あまり意識していないように感じます。

.MURRAY RIVER をめぐる生活と水問題

滞在中、英語の勉強として毎日テレビのニュースを見ていましたが、そのニュースの中に出てくる MURRAY RIVER をめぐる問題について大変興味を持ちました。MURRAY RIVER は、クイーンズランド州とサウスオーストラリア州の重要な水資源なのですが、近年は降雨量の低下に伴う流入量の低減、灌漑農業による取水の増加、人口増加に伴う水の使用量の増加などにより、一部の地域では MURRAY RIVER 周辺の湿地帯や川そのものが干上がっている状況です。その打開策として、行政機関は MURRAY RIVER からの取水を制限する策を打ち出し、それにより 800 もの団体が倒産を余儀なくされるというものでした。この策には多くの農業関係者が反対しており、政府はどのように対応していくのか、今後の動向が非常に気になるものでした。

.ワークライフバランス

アデレードもブリスベンも、基本的な勤務時間は、9:00～17:00 くらいで、人によっては、早く出社して早く帰るというスタンスでした。残業は基本的には行わず、ほとんどの人が 18 時には帰宅しており、当社の企業の雰囲気と全く異なる様子でした。印象的だったのは、各自仕事とプライベートをはっきりと分けているということです。仕事が終わった後や休日は、家族や友人と過ごす時間を非常に大切にしているという印象を受けました。

また、クライアントとエンジニアが、お互いに業務の進捗状況を見ながら、柔軟に効率よく対応しているという印象を受けました。実際のところ、日本よりも、海外においてのエンジニアの地位が高いというようにも見受けられました。日本では、クライアントとエンジニアの良い関係を気づいていくことは私達にとっても挑戦ですし、より良い関係を築いていくための働きかけもしていかなければなりません。また、そのことが業務の品質向上や仕事の環境改善（やる気の向上、残業対策等）にも繋がってくるかと思います。今後の仕事のやり方において、改めて考えさせられた良い機会になりました。

.技術者教育について

新入社員には 2 年間の間に研修を受ける必要があります。研修内容は、技術的なことをはじめ、クライアントとのコミュニケーションのとり方等、日本と同じような研修を受けているという印象を受けました。

また、日本の「技術士」に相当する Chartered Engineer (CEng) という資格をとるためには、業務経験をレポートで報告し、面接を受けることで資格を取ることが可能ということでした。同じように、日本でも技術士の資格を取ることには大変難しいです。YPEP2010 では、仕事に関する様々な考え方、技術士になるためのモチベーション向上などを得ることができました。



Michele Kruger
YPFSC
South Africa

FIDIC 会議 2011 ~ YP Program を振り返って ~

今年の FIDIC 会議はスイスのダボスにある、絵画のように美しい山村で開催された。友好的な世話人達は、とてもおいしい料理で代表者達をもてなした。私達は感動的な風景に勇気づけられ、刺激的な会議により十分に満たされていた。

若手専門職達が招かれた YPF の歓迎会は日曜日に開催され、彼らのために準備されたたくさんのイベントで大いに楽しんだ。以下に、チュニジアの会員協会が主催した、個性豊かで素敵なパーティーのような公式歓迎会について報告する。

火曜日の朝、若手専門職達は、光栄にも全 FIDIC 執行理事会の朝食セミナーに参加することができた。このセミナーで、若手専門職達は主に彼らの考え方や、国際的な業務経験について執行理事会との意見交換を行った。



1. Andrew Steeves は 若手専門職のキャリア目標と企業のニーズを満たすために、彼らの個々人の強み（技術、管理、マーケティングなど）を結びつける支援について語った。

2. Manoochehr Azizi は、FIDIC 若手専門職フォーラムの調査結果を報告した。調査は、若手専門職のスキルを向上させることについて、企業の中で何を望んでいるか、また、企業がどのように若手専門職の成長に必要な資源と環境を提供できるかについてアンケートを行った。調査結果は多くの関心を集め、結果の概要をこのニュースレターに掲載している。



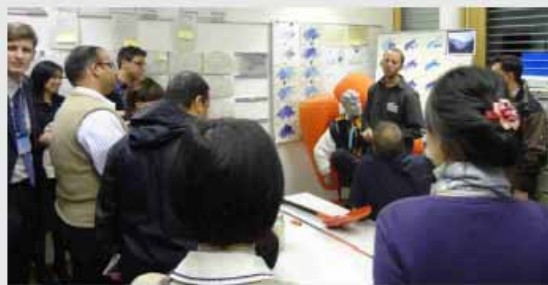
3. Selena Wilson は世界各国の若手専門職グループが、訓練セミナー、会議での若手専門職プログラム、テクニカルツアー、ボランティア活動、そして指導を通じて、企業外部の若手専門職に貴重な能力向上の機会を提供しているいくつかの例を挙げた。これらのグループは若手専門職の育成、企業の発展、および会員組織と FIDIC の発展のためにとても重要であると彼女は説明した。彼女は FIDIC 若手専門職フォーラム運営委員会、若手専門職達へ提供すること、そして現在若手専門職がいない会員組織での若手専門職グループの創設をどのように支援し、促進できるかについて概略紹介した。

4 . Richard Stump は、ビジネスの整合性に関する若手専門職から見た見通しについて報告した。これには、FIMS (FIDIC Integrity Management System) における、FIDIC パイロットプログラムのアップデートが含まれている。氏は、若手専門職はビジネスの整合性を考えるべきと述べた。また、企業の発展のために、ビジネスの整合性をどのように学ぶかが重要との認識を示した。

5 . 今井氏は日本における若手専門職の人材育成について発表した。また、FIDIC ならびに全ての協会メンバーに対して、近年日本が直面している自然災害に対する支援についての感謝の意を示した。

編集後記。オープンフォーラムは大成功であった。フォーラム後も、代表者との詳細かつ活発な議論が行われた。

火曜日の夜に、若手専門職からの参加者は、ダボス雪崩研究所を訪問し、様々な機器類見学、ビデオ映像等を観賞した。写真はその時に撮影されたものである。当研究所の資料は、若手参加者に自然の力に対する新たな知見を与えるものであった。



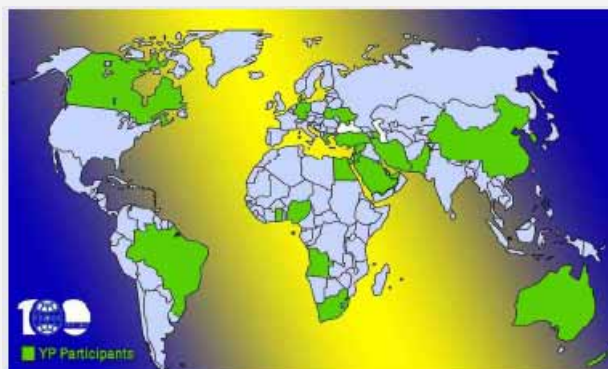
雪崩研究所への訪問のあと、地元のスイスの FIDIC 会員協会は、若手専門職達をおいしい食事で歓迎してくださり、みんなで楽しむことができました！詳細については、上記のイベントについての記事と、Melanie Kemp Hofmeyr の若手専門職経営トレーニング・プログラムの記事をご覧ください。



**Melanie Kemp
Hofmeyr
South Africa**

若手専門職経営トレーニング・プログラム

今年の若手専門職経営トレーニング・プログラム（YPMTP）には、世界各地から参加者が集まった（下の地図参照）。



このプログラムは、2011年2月に始まった。参加者は、主催者が用意した事例研究に取り組み、FIDIC実務ガイドやその他のFIDIC文書に体系的に対処することを目指した。

この取り組みでは、参加者は3つのチームに分けられ、セッションの後、それぞれのチームの成果をまとめる編集者が選任された。私は、カナダ・ハッチ出身のMark Connellとともに自分自身のチームの編集をすることになった。時差を越えて結論のとりまとめをしたり、メールや電話のやり取りを通してお互いについて学んだり、素晴らしい時間を過ごすことができた。これらのセッションは9月末まで続き、参加者はインターネットを通じてコミュニケーションを続けた。

プログラムの後半では、参加者はFIDIC大会に先立って、ダボスで5日間にわたり熱のこもったワークショップを行った。この素晴らしい数日間の活動内容を以下に報告する。

1日目~3日目

公式なセッションの間、参加者は事例研究について話し合う機会があり、何故この1年のセッションを通じて確かな結論が得られたのか、議論を交わした。これにより、参加者は、自国でどのようにして仕事をしているかを皆に説明する機会を得ることができた。また、国々が直面する課題やその解決法について、若手専門職の立場から議論する機会をも同時に得ることができた。



私達の世話役の Sandro Ricci は、課外活動として午後や夕方のダボスの町を楽しむ手配にも気を配ってくれた。その中で私達は、ダボスの町を一望できる Schatzalp へケーブルカーで登ったり、中心街へ毎晩ディナーに出かけたりした。その時の写真を何枚か掲載する。



4 - 5 日目

これらの日は、“将来のリーダーワークショップ”の準備として、このプログラムの中核をなす活動を行った。ブレインストーミングに加え、仲間が整えてくれた環境の下、FIDIC 大会 2 日目の最終セッションでの“将来のリーダーワークショップ”で紹介された通り、素晴らしい成果を収めることができた。

“将来のリーダーワークショップ”のプレゼン資料は以下のサイトからダウンロードできる。

www.congrex.ch/fileadmin/files/2011/fidic2011/downloads/FIDICYPMTP_presentation_final2_audio.pdf

最終日の報告内容はこれらのプレゼンテーションから確認することが出来る。下の写真は卒業式後で撮ったものである。この日の私達のスローガンは“もっと若者に発言の機会を！”であった。



YPMTP2011 プログラムへの参加者の一人として、私は今回参加した仲間感謝の気持ちを示したい。彼らは私にエンジニアリングの世界を広げてくれた。もし今回参加できていなければ、南アフリカのケープタウンに住んでいる女性にはありえなかったことである。進行役の Steen Frederiksen, Ben Novak, Bayo Adeola, John Ritchie と Robin Crouch へ：あなた達から私達はコンサルティングエンジニアの実務の本質を学びました。私は若手専門職の皆さんえに参加する機会があれば、遠慮せずに参加することをお奨めします。



Michele Kruger

FIDIC YPF を広げましょう！

皆さんもこの若いダイナミックなグループの一員になって、最新版のニュースレター、イベント（例えば FIDIC 会議とトレーニング機会）に関する情報を入手しませんか。

私達 FIDICYPF グループはあなたの国の YPs が何をしているか、そして、彼らとどのように関わっているかを調べています。下記のアドレスから YPF ホームページにアクセスして情報をお寄せ下さい。

登録頂いた方には、ニュースレターやインフォメーションを送付致します。
あなたの情報の更新もお忘れなく。

私達と FIDIC に関する情報はこちらから。
<http://www1.fidic.org/resources/young/default.asp>

更に詳しい情報が必要な方や私と直接コンタクトを取りたい方は、下記のアドレスへ直接ご連絡下さい。
fidicypforum@gmail.com

Michele Kruger
FIDIC YPF 運営委員会 議長
コミュニケーション担当責任者

あなたの国でも YPF を作りましょう。

FIDIC YPF と各国の YPFs の活動が気に入ったら、今度はあなたの国の番です。あなたの国の FIDIC 会員協会（MA）を通して、YPF を組織するのが最もよい方法です。しかし、そのような協会が存在しない、あるいは、あなたの国の MA が YPF を持ちたくないならば、あなた自身で YPF を始める方法を一緒に考えるために、私達に連絡を下さい。FIDIC を通して、私達はあなたの国で YPF を組織するために協力します。あなたに必要なのはエンジニアリングに対する熱意だけです！ その熱意からあなた自身であなたの YPF が何を代表するかを決めていきます。何にフォーカスをあてましょう？それは若手専門職のトレーニングでしょうか？若い世代がエンジニアリングに興味を持つようにすることでしょうか？それとも仕事仲間を集めた社交界のようなもの？または、これら全てですか？

FIDIC YPF として、私達はあなたの新しい努力を支援するためにできるだけのことをします！

連絡は：fidicypforum@gmail.com

NEWSLETTER

YOUNG PROFESSIONALS FORUM
INTERNATIONAL FEDERATION OF CONSULTING ENGINEERS

FIDIC YPF News Letter 2012 年 1 月号

下記の方々に翻訳を協力いただきました。
ご多忙の中大変ありがとうございました。

(順不同・敬称略)

矢神 卓也	(株)建設技術研究所
甲斐 慎一郎	(株)建設技術研究所
花原 英徳	(株)建設技術研究所
筈瀬 明日香	(株)建設技術研究所
高樋 直人	(株)日水コン
赤坂 和俊	(株)日水コン
門司 崇宏	(株)オリエンタルコンサルタンツ
白石 英巨	(株)オリエンタルコンサルタンツ
手塚 誠	(株)長大
長谷川 正	(株)長大
澤部 純浩	(株)長大
三好 孝明	(株)長大
中島 隆志	(株)建設技研インターナショナル
大田 孝	基礎地盤コンサルタンツ(株)
長田 太宗	(株)森村設計
北野 知行	日本工営(株)

	取りまとめ
AJCE 技術研修委員会	YP 分科会
担当	北野 知行
	日本工営(株)