

建設コンサルタント企業での CPD への取り組み

○(株)建設技術研究所 技術本部 正会員 齊藤 廣
同上 管理本部 正会員 和作幹雄

はじめに

建設技術研究所は、平成 19 年受注高が連結で 300 億円、従業員 1,100 名の土木系の企画、調査、計画、設計、解析、分析、管理などを行う建設コンサルタント企業です。国土交通省、都道府県、財団・社団法人などから業務の大半を受注しています。

弊社では、CPD (Continuing Professional Development) を本社、支社が個別に実施するのにかせてきました。

昨今の CPD の重要性に鑑みて、平成 19 年に「CPD マニュアル」を作成し社員の CPD 促進を図ることにしました。以下では、マニュアルの概要について述べます。

(1) CPD マニュアルの目次

CPD マニュアルは、CPD の目的、進め方、目安、記録の仕方などを説明しております。

マニュアルの目次構成は、次のとおりです。全 24 ページのうち本文・解説が 8 ページ、付属・参考資料が 13 ページ、補足資料 3 ページです。

- 1 . CPD とは？
- 2 . CPD の目的は？
- 3 . CPD に何が該当するのか？
- 4 . CPD の進め方は？
- 5 . CPD はなぜ記録する必要があるのか？
- 6 . CPD の学協会への登録のお勧め
- 7 . 求められる CPD 時間は？
- 8 . CPD のプログラムは？
- 9 . CPD 実施での上司の役割は？
- 10 . CPD の今後は？

付属資料として、日本技術士会、土木学会、建設コンサルタント協会における CPD の課題、形態などと、

弊社における CPD の形態などを整理しています。

参考資料として、上記の学協会における CPD 登録の具体的な方法についてホームページを中心にその概要を整理しています。

上記のほかに補足資料として国内外の学協会における CPD への取り組みを紹介しています。

(2) CPD の進め方のポイント

CPD は、個人の現在の技術レベルや置かれている立場・業務を踏まえて、技術者としての能力の向上の目標を定め、計画的に実施することが必要です。

CPD は、次のような PDCA サイクルに沿って進めることを推進しています(下図参照)。

Plan : 現在の技術レベルを整理し、将来目標を定め、上司と相談して年度目標(修得技術など)を設定...時期: 年度初め

Do : 年度目標へ向けての CPD 活動

Check : CPD 活動状況のチェック、目標修正(上司面接)・・・時期: 半期後

Action : 年度目標の達成度の評価(上司面接)

Plan : 次年度目標の確認(上記の修正など)・・・時期: 翌年度初め

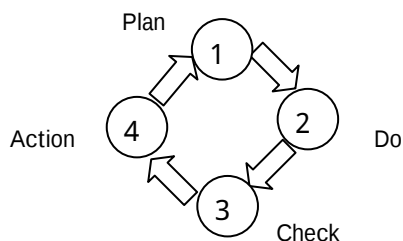


図 CPD の PDCA サイクル

CPD は、具体的には将来なりたい“あこがれの上司”

キーワード：CPD 継続的専門能力開発 CPD 時間 技術者 CPD マニュアル 自己研鑽

連絡先：〒103-8430 東京都中央区日本橋浜町 3-21-1 (日本橋浜町 F タワー)

Tel 03-3668-4023 Fax 03-5695-0239

あるいは“ なりたい専門技術者 ”をイメージしてこれ 創出と促進のための配慮が求められます。
に向かって現状と目標の間を必要な技術を習得しながら埋めていく作業と考えます。

しかし、CPD の推進のためには人事考課に取り込むこと、すなわち年度の「目標設定」との連動が必須と考えております。

(3) CPD の登録の勧め

CPD を行っている技術者が社会で活用されていくためには、CPD を管理しているしかるべき学協会へ登録しておくことが必要です。

弊社では、CPD を資格更新の条件としている学協会への登録を推進しています。

まだ、資格を取得していない技術者については、土木学会や建設コンサルタンツ協会への登録を推奨しています。登録・管理に必要な費用は、会社が負担することとしています。

(4) CPD 時間の推奨

社員への CPD 時間は、学協会における CPD ガイドラインなどを参考に 50 時間を推奨しています。

また、ある課題に偏った CPD は、意味がありませんので、次のようなバランスのとれた CPD の実施を求めています。

毎年の CPD 時間は最低でも 30 時間以上実施する。

専門分野以外の倫理、法令、安全等の共通課題の CPD を 1 / 3 以上実施する。

社内の講習会だけでなく学協会における CPD を 1 / 3 以上実施する。

自己学習だけでなく社内・社外における CPD を 1 / 3 以上実施する。

(5) 上司の役割

CPD は、技術者全員に求められるものです。上司は、部下の能力を把握して必要な CPD 活動ができるように環境を整えてあげる責任があります。

特に若い技術者は、日常業務に追われて自分の技術力のアップ、周辺技術、安全、環境、法令、倫理等についての知識拡大などがおろそかになりがちです。

上司には、自らの CPD への取り組みはもちろんですが、部下の CPD 活動への理解とともに CPD 機会の

(6) 今後の課題

1) 弊社の CPD の取り組み課題

CPD のマニュアルは、昨年末に技術職員全員(約 980 名)へ配付し、社内報などでも広報したところで。しかし、次の点については、継続的に検討を進めていくことが必要と考えています。

- CPD のモニタリングと人事考課との連携
- CPD の社内におけるプログラムの充実と社外との連携

2) 学協会の CPD の取組み課題

弊社では、学協会における CPD プログラムへの参加を社員へ推奨しています。

しかし、次のような点が CPD を行う上で課題と考えられますので今後改善が望まれます。

- 学協会によって認定プログラムか否かで CPD 時間が異なっています。また、自己学習の時間についても同様です。
- CPD 記録シートの記載項目も学協会ごとに異なっています。

特に、CPD 活動の促進のためには、建設系 CPD 協議会における CPD の考え方の統一化や共通 CPD 記録カードなどの発行などを期待します。

さいごに

建設工事においてはすでに CPD を活用する方向に動いています。早晩、建設コンサルタントにおいても CPD の活用が図られると思いますので、それへの対応が望まれます。

CPD は、単に求められる CPD 時間を満足すればよいというものではありません。現に、CPD 先進国のイギリスでは CPD 時間ではなく“ CPD の質 ”を重要視しています。漫然と日ごろの多忙な業務の消化に追われるのではなく、自分がめざす技術者像をイメージして、これに向けて実施するのが CPD です。

近い将来、一人ひとりが技術者資格と業務の実績(テクリス登録)と自己研鑽(CPD)によって評価される時代がくると確信しています。