



継続教育に関する意識の高まりに期待

独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構

農村工学研究所技術移転センター技術研修課長 笥直樹

この度光栄にも CPD ニュースレターを執筆する機会をいただきましたので、農村工学研究所（以下、「農工研」）で開催している各種の農業工学技術研修を題材として、継続教育の支援、促進への取組みや受講生の農業土木技術者継続教育機構（以下、「CPD 機構」）への加入状況、それらから感じられる事柄などにつきご報告したいと思います。

1. 研修における継続教育への取組み

農工研では従来より、農業農村整備の幅広い分野にわたる各種の技術研修を実施しており、農村振興局等からの受託研修を含め年間約 20 のコースに対し、全国の国、都道府県をはじめ、機構等法人、都道府県水土里ネット、民間企業等に属する技術者、約 4 百名が受講しています。

CPD 機構発足以来、これらの研修コースはすべて同機構からの認定を受けており、①カリキュラム構成として専門的分野のみならず行政施策や技術動向、倫理といった一般共通的分野の科目を取り入れる、②研修に関するアンケート、多数の技術課題事例を通じた班別検討・討議・成果発表、複数回の確認試験を行うことにより、認定される CPD 単位（＝受講により取得できる CPD 単位）の高いプログラムになっています。

各研修コースでの CPD 単位の例を表-1 に示します。申請プログラムの種別やレベルごとに CPD 単位の認定上限値が規定されているため、期間が 1 週間を超えるような研修ではどうしても単位の足切りが発生しますが、それでも 1 回の受講で約 30～60 単位を取得することが

表-1 研修種別と取得 CPD 単位の例 (H 18')

研修名	対象者	研修期間	CPD 単位
基礎技術研修	新卒 2～3 年の若手	2 ヶ月	40
中堅技術研修	従事 5～10 年の中堅	2 週間	46
専門技術研修 (河川協議)	河川協議業務従事者	2 週間	59
農村計画・整備技術研修 (農村計画)	農村計画業務従事者	2 週間	33
一般部門研修 (水理基礎)	若手 (民間含む)	4 日間	29

可能です。

また、多くの研修において設けている「農業土木技術論」や「技術者倫理」といった科目、あるいは、研修期間中での教務指導を通じて、技術資格の保有は元より継続教育そのものの意義、実績証明の必要性と活用、社会的に求められているという事実などにつき研修生に伝えています。その結果少数ですが、研修受講を契機として新規に加入を申し出る方もあります。

2. 研修生の CPD 機構加入状況と考察

しかし、図-1 や図-2 に見るとおり、研修生の CPD 機構への加入割合は決して高いとは言えず、多くの技術

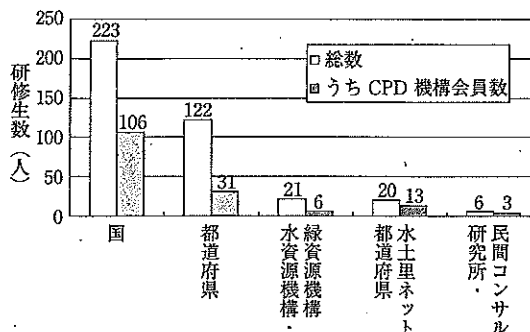


図-1 農工研 農業工学技術研修生における CPD 機構会員数 (H 18')

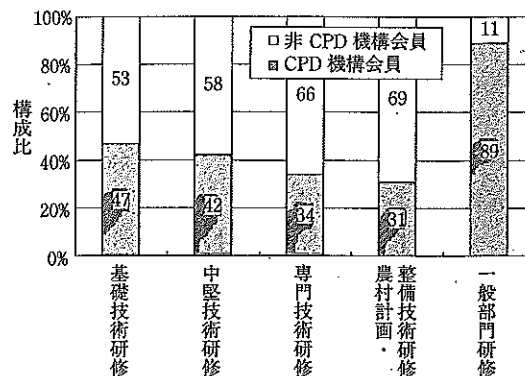


図-2 農工研 農業工学技術研修生における CPD 機構会員割合 (H 18')

者がせっかくの CPD 単位獲得のチャンスを逃しています。

これらのデータは平成 18 年単年度のみの研修実績であり一般性に欠けるかもしれませんが、少し考察を試みます。

図-1 は、所属機関別に集計した CPD 機構会員数です。農林水産省等国の加入割合は 5 割弱と比較的高く、都道府県は 2 割台となっています。CPD 機構会員全体 (2007 年 4 月現在: 約 8,800 名) に占める国 (同: 約 1,900 名)、都道府県 (同: 約 1,800 名) の会員数がおおよそ同規模である現状が、この両者の割合差分にも自然と表れているといえます。また、研修生総数は少ないものの都道府県水土里ネットについては加入割合が約 6 割と比較的高く、CPD 機構会員全体に占める数 (同: 約 1,500 名) も多いことから、取組み意識の高さが窺えます。なお、水資源機構の研修生などについては、他の土木系 CPD 会員である可能性があり一概に評価できません。

図-2 は、研修の種類別に集計した CPD 機構会員割合です。程度差は大きくありませんが、ベテラン層の参加が多い専門技術研修に比べ、若年～中堅層が参加する基礎技術研修や中堅技術研修での会員割合が高いことが見てとれます。また、農村計画・整備技術研修では都道府県からの受講比率が高いため、図-1 での傾向も影響して割合が低くなっています。

一方、唯一受講料を徴収して実施している一般部門研修では、研修生は若年層が多くを占めるものの約 9 割と割合が高くなっており、組織や個人の技術研鑽に意欲的な上司等の薦めを受けた、あるいは自身積極的な技術者が受講していると考えられます。

この経験年数の差による傾向が CPD 機構会員全体にもいえるかどうかは別の整理が必要ですが、発注側ベテラン層には、自身これまでの長い職務経験における努力や苦勞を通じて継続的に技術力を向上させてきたことへの自負があり、また、CPD 機構へ加入することの有益性や必要性を実感できない (従来型への保守的依存) 向きが多いのではないのでしょうか。

3. 信頼される技術者として

事実、保有資格の有無や継続教育実績の多寡が所属技術者の評価指標とされ、受注高にも如実に影響を受ける民間企業等とは異なり、発注側にとってその実務への影響はなかなか見えにくいものですが、双方のそのような環境や意識程度の違いが、発注側の相対的な力量低下、発注側への信頼感と責任感の減退・喪失、引いては成果

品質の落ち込みとなって表れる恐れがあります。

発注側技術者は、いわゆる甲乙対等であることの安寧にすぎることなく、従来にも増して資格保有、継続教育への意識を高く持たなければ、受注側技術者との適切な連携を保つことが困難になるのではないのでしょうか。

これは何も、受注者 VS 発注者の話に限られることなく、他機関との協議調整、施策受益者や利害関係者などとのやり取りにおいても当てはまるといえるでしょう。

4. 主体的な技術者の育成

さて、継続教育が技術者にとって重要であること、その実績証明として CPD 単位の蓄積が必要であることは論を待たないのですが、研修受講や講習会への参加、自己学習などは、自身の技術力向上、業務への反映に結び付くものであっても、職業人として実際に成果を生み出す、サービスの向上を実現する、後継の人材を育成する、といった社会貢献に直結するとは限りません。

たとえば先に紹介した農工研修において、これは現場での中核的な実務担当者たる係長クラスの研修生に顕著なことですが、実習レポートの作成や研修成果のプレゼンテーションなど指定された作業についてはそつなくこなすことができる反面、修学への貪欲さ、学習機会を有効に活かすといった姿勢があまり見られません。

継続教育を実践していても、日常の実務においてその力量を発揮する場を十分に与えられず、将来ある技術者の芽を上司や組織が無意識のうちに摘んでしまっているきらいはないのでしょうか。対外的な折衝や業務打合せ等においてすら部下を陰に置き去りにしてはいないのでしょうか。特に指導的立場の者は、信頼される技術者としての範を示すとともに、どんな実務でも担当者にとっては貴重な OJT であることに配慮する必要があると感じます。

以上、自身のつたなさを顧みず、自戒を込めて思うままに述べました。CPD 機構への加入、CPD 単位の蓄積については、それぞれの技術者が置かれている立場や環境、組織の相違により、その実利性や必要性の質と程度はさまざまです。継続教育が技術者の責務であるという共通認識の下、CPD 制度の進むべき方向、活用のあり方、CPD 単位蓄積のテクニックなどについて、身近な者同士や職場内でも話題にしてみたいかがでしょうか。

[2007. 5. 14 受稿]