

国土交通省港湾局における継続教育の試み

(独) 港湾空港技術研究所 渡部要一

1. はじめに

国土交通省港湾局においても他局と同様に、計画・設計・施工ならびに維持・管理業務の全般にわたり、近年ではアウトソーシング化が一層進んでおり、民間に任せられる業務、あるいは民間に任せべき業務については、民間の技術力を積極的に活用するようになってきた。これには、時代的な背景が色濃く反映されている。かつて、民間の技術が未成熟で、国が率先して直轄により事業を行い、さらには民間を指導・育成していかなければならなかった時代には、港湾局の直轄技術者は、計画ばかりでなく、設計能力や施工技能に長けていることが求められていた。直営の施工部隊を持たなくなった国に、施工技能はもはや求められていないことは言うまでもない。では、設計能力に関してはどうか。

設計についても、現在までかなりの部分が外部委託され、港湾局の直轄技術力だけで設計業務を行うことはほとんど無くなった。設計を請け負う財団や民間コンサルタント会社に設計業務を委託することの方が一般的である。また、港湾局の側も直轄で行うべき業務が多様化し、さらに冒頭にも述べたように、計画・設計・施工、そして維持・管理に関して総合的な判断力が強く求められるようになってきている。このことは、設計というあるひとつの側面からだけ見ると、民間の技術者に対して適切な指示・指導をし、かつ、財団や民間から示された報告書に対して、発注者としてその良し悪しを判断する技術力が必要になったと言えるだろう。今日の港湾局の直轄技術者が設計に関して持つべき技術とは、このような適切・迅速な判断力なのである。

2. 資格と技術

これまで述べたように、民間技術者に求められている技術力と、技術系公務員に求められている技術力は異なったものになってきている。民間技術者は総合的な判断力も必要であるが、どちらかという特定の分野に秀でていることが求められている。個人としてより、会社という組織として、バランスの取れた技術力を持ち、個人個人はそれぞれの専門分野に秀でた技術を持っていることの方が重要であるかも知れない。これに対し、国の直轄技術者は、個々の技術を総合的な視点から判断する能力を個人個人に直接求められているのである。ひとつの分野にだけ特化して人を育成することは比較的容易であるが、総合的な判断力を養うためには、多くの経験を積む必要があり、人事異動のタイミングが非常に難しい課

題となってくる。また、総合的な判断力を業務経験の中からだけで身に付けるには有限の時間の中では限界があり、研修等によってこれを補完していくことも重要となるであろう。

ところで、技術力を第三者機関が評価するものとして、近年、資格が重要視されてきている。なかでも、技術士がもっとも権威あるエンジニアの資格として認知されていることは周知の通りである。民間技術者に求められている技術と技術系公務員に求められている技術とは異なる性質のものであると述べたが、民間技術者は、資格取得等の競争により切磋琢磨していくことが奨励されており、受験費用等の補助、能力給・資格給としての優遇措置も採られていることが多い。資格を取得した技術者を増やすことによって、会社の技術力が高く評価され、また、技術者本人にとっても、資格を取ることで、より責任ある立場で仕事に従事することができるといった、資格を奨励する相乗効果が働いている。

一方、技術系公務員の場合には、公務員という身分に甘んじて、資格と無縁でいられるのであろうか。確かに、かつては民間を指導するほどの技術力を誇った技術系公務員も、今日では、民間の技術力を活用する側の立場になっており、双方の役割は変化した。一方（民間）は、資格によって自らの技術力を向上させよう、対外的に認めてもらおうと努力しているというのに、もう一方（公務員）は、発注者という立場上、特別扱いされているというもおかしな話ではないだろうか。しかしながら、現在の公務員の制度では、技術系公務員が積極的に資格を取ろうとするモチベーションを高めるものは何もない。資格取得等の競争により切磋琢磨していくことは奨励されおらず、受験費用等の補助、能力給・資格給としての優遇措置も一切ない。有資格者を増やすことによって、組織としての技術力が評価されることもない。このような技術系公務員が置かれている状況は、民間の技術者が置かれている状況と大きく違っているといえるであろう。国の直轄技術者として、技術系公務員も自ら率先して資格を取ることに越したことはないが、身銭を切ってまで資格を取得するのはなかなか難しいというのであれば、技術士のような公的資格に準じる何らかの制度によって、技術系公務員の技術力を証明しなければならないであろう。国の直轄技術者は、いつも発注者側の立場となり、先にも述べたように総合的な判断力を要求されている。一方、民間の技術者は、報告書等により成果物を提出し、発注者である技術系公務員の判断を仰ぐことになる。このとき、民間側では、技術士等の有資格者が成果物作成

に責任を持って携わることによって報告書の質を高め、かつ、会社自体の信頼性も向上させている。これを受け取る国の直轄技術者は、会社のブランド名や相手の資格だけでなく、自らの技術力をもってこれを判断しなくてはならない。また、民間から馬鹿にされないためにも、直轄技術力の向上に務め、さらにそれを第三者が証明できるようなシステム作りが必要と思われる。

3. 講習会・研修と技術

これまで述べてきたように、技術系公務員の技術力維持・向上は、求められている技術が「総合的な判断力」という大きな獲物であるが故に、人材育成は大きな課題となっている。一方で、民間技術者は、資格取得等の競争により質の向上に努め、さらに、資格取得後もその資格にあぐらをかいていることは許されず、日常から自己研鑽に務め、プロとして自らを切磋琢磨していくことが求められている。これを第三者が証明するものが CPD 制度である。CPD = Continuing Professional Development は、我が国では継続教育と訳されている。直訳すれば、「専門能力の継続的な開発」とでもいうもので、初期教育（高等学校、専門学校、大学等における専門教育）を受けて技術者となった人が、職業人として、技術者として、専門家として十分な能力を保有し続け、かつ、資質向上に努めていくことを意味している。この能力保持と資質向上に対する努力、すなわち個人から見れば自己研鑽、組織から見れば人材育成努力という両面を第三者機関によって認めてもらうことが可能な制度が CPD 制度である。

技術士法の改正、JABEE（日本技術者教育認定機構）の設立、APEC エンジニア登録制度の発足により、資格や教育の国際的同等性が進められており、このようなグローバル化の大きな流れの中で、技術士法では資質向上の責務として、また APEC エンジニアでは登録要件のひとつとして、継続教育を重要視している。例えば、技術士会では、5 年間で 250 単位といった具合に、多くの場合、年平均 50 単位ほどの CPD 単位取得が義務づけられている。

このように、社会は急速に変化を遂げている。さらには、多くの建設系学協会において CPD 制度の運用が開始され、日本の工学系学協会によって組織されている日本工学会に加盟する学協会においても、CPD 制度の創設に前向きなところが増えてきた。技術系公務員も今後は資格や継続教育とは無縁でいられず、継続教育制度の充実がなければ、公認された形では技術力が認知されないといった最悪の事態も考えられる。

港湾局に関連した技術の発展のためには、技術系公務員に対して、講習会や研修等の機会を提供すると同時に、プログラムに他の継続教育システムとの互換性を持たせ、CPD 単位として相互認証できるシステムを構築することは重要である。そのためには、民間の港湾技術者に対しても講習会や研修の門戸を開放しても良いかも知れな

い（現状では開放されていない）。国土交通省国土技術政策総合研究所主催の技術研修においても、(独)港湾空港技術研究所と連携して実施することにより、研究者が講師となり、港湾局を中心とする技術者の資質向上に務めてきた。しかし、研修そのものの位置づけは、技術系公務員の行政教育の一側面に過ぎず、対象者が原則的に国家公務員に限られているとともに、受講機会も極めて限られたものとなっていた。

上記の技術研修では、港湾関係の研究者集団である国土技術政策総合研究所と港湾空港技術研究所の連携により、港湾技術者の資質向上のために十分な技術力と専門知識を提供する継続教育プログラムになっている。最近では、企業内研修についても、CPD 単位を認証する制度が整備されつつあり、上記の技術研修を CPD 制度に認定された講習会として実施することによって、港湾技術者の技術レベル向上に大きな役割を果たすことができるものと期待されていた。本年度（平成 16 年度）からは、技術研修プログラムの大部分が、継続教育プログラムとして土木学会から認定された。地盤工学会は土木学会と CPD 単位を相互認証する制度を有していることから、地盤工学会の CPD 単位として登録することも可能である。多くの技術系公務員にとって、継続教育に対する認識が不足している可能性もあり、研修プログラムが継続教育プログラムとして認定されたからといって、実際に CPD 単位を登録する人数は当面は非常に限られてしまうと思われる。しかしながら、技術系公務員が日頃から継続教育を意識し、第三者から CPD 単位を認証してもらうことの重要性を理解するためには、研修プログラムが CPD プログラムとして認定されたことの意義は大きいであろう。

4. おわりに

国土技術政策総合研究所主催の研修プログラムが CPD プログラムに認定されたことは、港湾行政に携わる技術系公務員の資質向上に向けた大きな前進であると思われる。しかし、このような研修プログラムだけでは、開催回数や参加人数に限りがあるので、さらに多くの技術者の継続教育に展開していくためには、地方建設局にある技術調査事務所等においても講習会を開催し、国土技術政策総合研究所や港湾空港技術研究所との連携もした上で、また、場合によっては地盤工学会の支部との連携も図り、より多くの技術系公務員が継続教育プログラムに参加できるようになって欲しいものである。継続教育プログラムを意識していれば、学会主催の各種講習会もさらに活用されるはずである。

各種設計基準に性能照査型の設計法を取り入れようとする動きが活発であるが、性能を照査する能力を証明する資格制度のようなものも模索されている。このような時代の流れの中で、継続教育の意義はますます高くなっていくものと思われる。