



## 青年技術士協議会の紹介 ～その組織の持つ特性と可能性～

北海道技術士センター 青年技術士協議会 会長  
技術士（建設部門） 椿谷 敏雄

### 1. 青年技術士協議会の目的と組織概要

青年技術士協議会（以下、青技協といいます）は、1989年（平成元年）10月に北海道技術士センターの下部組織として、「会員相互の交流による親睦ならびに研修による青年技術士の資質向上」を目的に設立された協議会です。

会員資格は、北海道技術士センターの正会員で当該年（4月）で満45歳未満の者を原則としており、326名の会員（昨年公表数）で構成されています。ただし、「青年」という会の定義に加え、「2次試験新合格者は2年間に限り資格を有する」という、いわゆる新人も会員として迎えるという特殊(?)な規定により、青技協の有資格者は毎年合格者の分だけ純粋に増加することから、実際の会員数は500名以上いるものと想定されます。後述しますが、この極めてアバウトな全体像というものが青技協の特性の1つであり、年会費も会員名簿もない、いわば非常に柔らかな組織体といえます。

こうした柔らかな組織である青技協を運営する役員は、現在8期目にあたり、会長のほか3名の副会長と幹事長及び幹事15名の20名で構成されています。この幹事は、様々な所属会社の代表として代々前幹事から推薦されてきた形となって引き継がれており、いわば全会員の世話人といえます。

### 2. 青技協の活動内容

青技協では、会員相互の親睦及び自己研鑽という目的を果たすため、毎年総会（春）のほかに春、夏、秋の年3回の研修会を開催し、また、研修会の度に、懇親会により親睦を図っています。

また、メーリングリスト「EPO」の運営や、この

メーリングリストを活用したネットフォーラムの開催などを行っています。

毎年3回の研修会については、いわば青技協の主たる活動でもあり、会員が少しでも関心を持っていただけるよう、タイムリーなテーマを幹事会で検討して決定しています。バリアフリーや再開発、環境問題など技術的な重要な話題をテーマはもちろん、近年では市町村合併や特区構想など、経済社会の仕組みをテーマとして取り上げるなど、幅広い領域から取り組んできております。

#### 近年の各研修会のメインテーマと講師

平成15年度 秋期研修会 (2003.11)	『危機管理における広報の役割』 (株)アイアールジャパン 日本技術士会青年技術士懇談会	田口 淳子 桜井 裕一
夏期研修会 (2003.08)	『宇宙からの眼 他』 宇宙開発事業団 " "	金子 豊 武内 信雄
春期総会 (2003.04)	『札幌駅南口に見る都市再開発』 札幌市市街地整備部 JR北海道工務部	溝口 昇 新宮 康弘
平成14年度 秋期研修会 (2002.11)	『特区構想・規制緩和の壁を乗り越えて』 北海道産業政策推進室 札幌市新エネルギー政策課	長橋 聡 山際 裕信
夏期研修会 (2002.09)	『循環型社会の実現・リサイクル産業の構築』 青技協副会長 (株)マリンケミカル研究会	亀海 泰子 長谷川益男
春期総会 (2002.04)	『障壁の解消に立ち向かう技術士』 (株)ジェイプランニング 北海道保健福祉部	澤井 潤子 西村 正樹
平成13年度 秋期研修会 (2001.11)	『環境と経済の調和』 北海道大学経済学研究科教授 (株)エコニクス	吉田 文和 油津 雄夫
夏期研修会 (2001.07)	『市町村合併の現状と課題』 北海道地域振興室 江別河川事務所	清水 敬二 紅葉 克
春期総会 (2001.04)	『多様な連携』 CIS計画研究所 札幌ドーム株式会社	和田 敦 城戸 寛

### 3. 柔らかな組織であるという特性

先にも触れましたが、新人全てが2年間当会の会員資格を有するため、毎年会員が入れ替わります。

このため、年度当初には新規の合格者を加えた約600名前後の名簿を基に、担当幹事が有資格者を確認した上で総会の周知を図るという、実に涙ぐましい苦労により運営しています。この非常に柔軟な組織ということが、青技協の持つ特性の1つです。

このことは、会の存在そのものが「漠」としたものであり、会に対する姿勢については会員各人の思いが尊重され、会の運営については役員の自覚と意欲を前提としたものであると言えます。

実はこうした組織の性格は、運営方針に個人的な好みや感覚が入りやすく、ややもすれば「独走的」となる危険を伴う一方、共感されうる運営方針を示すことで誰もが自由に参加できるならば、創造活動に適した「独創的」な組織であるとも言えます。

#### 4. 決められたテーマがないという特性

また、青技協はもともと「年齢」を基準にした会員の集まりであることから、特定のテーマというものはありません。このことが、青技協という組織の持つもう1つの特性です。

テーマがないということは、その時々において幅広い領域から多様な視点によるテーマ設定が可能ということです。しかし、これも良し悪しで、そのテーマが会員の感心を得られるか否かが非常に重要になります。すなわち、技術士としての自己研鑽の場として多くの会員が価値を共感できるようなテーマを絶えず提供し続けることが求められます。

こうした組織運営においては、テーマ設定が「単発的」となった場合には虚しさを伴う一方、未来への展開を見据えた思想により継続性を持つ場合には「体系的」な技術の蓄積が可能となります。

#### 5. これから求められる技術

さて、話は変わりますが、これから技術士が求められる能力とはどのようなもののでしょうか。

これまで私達が培ってきた能力は、個別の技術的課題に対して、具体的な解決策を見出して提案するという「コンサルティング」能力でした。

これからの技術的課題は環境問題などに代表されるようにその領域はますます拡大化し、地方分権な

ど技術を取り巻く社会制度や仕組みも再編され、技術士としての業務や役割も大きく変わってきます。実際、市町村からの受注業務においても単に報告書の作成のみならず、ワークショップや住民説明会の開催など、その業務の内容が大きく変化してきていることを感じるところでしょう。すなわち、会社が委託契約を結び報告書の提出を請負うといった「コンサルティング」業務から、個人があたかも市町村に嘱託されたかのように職員と同化して職務を遂行するという「マネジメント」業務へと質的な変化が既に起こっています。

今後、求められる技術士としての能力は、個別の技術コンサルティング能力から、広い視野を持つ総合的なアドバイザー能力と考えられます。

#### 6. 青技協という組織の持つ可能性

実は、先に説明した青技協の特性である「柔らかな組織」と「体系的な技術の蓄積」は、これからの技術士が求められる「総合的なアドバイザー」のための極めて有効な組織となる可能性を有しています。

「柔らかな組織」は「独創的」な創造活動のための場や環境を与え、また、「体系的な技術の蓄積」は、技術と技術を体系的に関連付けることにより、個々の技術に社会的な位置付けについての認識を与えます。自分の位置付けを認識するという事は、将来の行先を見定めることにつながります。すなわち、技術の体系化とは、先行き不透明な大海原の中で、現在の座標を認識し、将来に向かって進むべき進路を決断するための「航海図」づくりといえます。

まさに、この「技術の体系化」が青技協の持つ可能性であり、これからの技術士が求められるであろう広い視野を持った総合的なアドバイザーとしての自己研鑽の優れた場となりえることでしょう。

こうした意識の基に、会員からの共感を得られるよう、進むべき進路を示しながら組織運営していきたいと考えております。

#### 【協議会やEPO入会等に関する問合せ先】

青技協幹事 丹治和博（財団法人日本気象協会）

TEL 011-622-2237

E-mail tanji@sapporo.jwa.or.jp