# IPD 活動 Q&A 集(案)

Ver.1.0

2025年6月2日

公益社団法人日本技術士会研修委員会 IPD ワーキンググループ

# 目 次

1.	IPD 活動者に関する Q&A ······	1
2.	IPD 活動支援者に関する Q&A ···································	2
3.	IPD 活動実践手順書に関する Q&A	4
4.	IPD ワーキンググループ (第四期) メンバー一覧	5

2025年6月2日

初期専門能力開発(Initial Professional Development、以下、IPD と略す)活動において、実際に活動しようとしたときに種々の疑問が生じ、なかなか行動に着手するこが難しいことがある。 さらに、誰に相談したら良いかわからず、そのままなってしまうことがある。 本 Q&A 集(案)は、IPD 活動に関する多様な疑問に対して活動現場で役立つよう質問をまとめた。 今後も定期的に更新予定である。みなさまの活動が円滑に進むよう、ぜひご活用頂きたい。

#### 1. IPD 活動者に関する Q&A

No	問い合わせ内容 (Q) 回答内容 (A)		備考
	IPD への取組みは何に役立つか。	IPD は GA(Graduate Attributes)を習得した後	出典:
		に、専門職のエンジニア(技術士、一級建築士	IPD 活
1		等)として備えるべき資質能力を初期的に開発	動指針
		する方法を獲得してグローバルな社会に対応	案
		できるように取り組む。	Ver.1.0
	支援者が見つからない時は、どう	大学の先生、職場の先輩、技術者のコミュニ	
2	すれば良いか。	ティ等で支援者になってくれる方を紹介して	
		もらうと良い。	
3	IPD 活動時、支援者がいないまま	支援者がいる方が良いが、いないまま活動し	
J	活動しても良いか。	ても問題にならない。	
4	IPD 活動の開始方法が不明でわか	IPD 活動は、いつでも開始可能である。自分	
4	らない。	で決めて開始すればよい。	
	IPD 活動の目的が良く分からな	IPD 活動の目的は、自分が将来なりたい姿を	
5	٧٠°	イメージして決めると良い。	
3		例えば、プロフェッショナルエンジニアとし	
		て社会市民の生活向上に貢献するなど。	
	指導者と支援者の違いが良く分か	指導者は組織等の目的をもって導く人、支援	
6	らない。	者は相手の状況に寄り添い補助してくれる人	
		である。	
7	IPD 活動と技術士第二次試験との	1参照。	
,	関係性が良く分からない。		
8	IPD 活動をやらなくとも技術士第	IPD 活動をやらなくとも技術士第二次試験は	
0	二次試験は受けられるのか。	受けられる。	
	IPD 活動をやったら資質能力(コ	IPD 活動をやったから直ちに資質能力を獲得	
9	ンピテンシー)を直ちに獲得でき	できるものではない。能力開発を継続するこ	
	るのか。	とで獲得できる。	
10	IPD 活動者には誰でもなれるのか	将来専門職のエンジニア(PE)になろうとし	
10		ている人が対象である。	
	IPD 活動は首都圏以外の地域でも	首都圏以外の地域でもできる。近年では、リ	
11	できるのか。	モートにより、疑似対面による活動や支援が	
		可能となっている。	

No	問い合わせ内容(Q)	回答内容(A)	
	IPD 活動者と支援者の関係性は、	IPD 活動では活動者が自律的に動く前提であ	
12	どうあれば良いか。	り、支援者は活動者からの依頼があってから	
		動く。	
1.9	支援依頼をするときは、何か決ま	無い。支援者になってほしい旨を伝えればよ	
13	った書式等があるのか。	い。	
1.4	「支援者と繋がる方法」がある	無い。講演会や会合に出席することで支援者	
14	カゝ。	が見つけられるかもしれない。	
15	IPD 活動の開始/終了のタイミング	IPD 活動の開始/終了は、自分で決められる。	
10	が分かりづらい。		

### 2. IPD 活動支援者に関する Q&A

□業他社に所属する A さんから、 業界の講演会で「○○さんのよう な技術士になりたい。」と支援を依 頼された。業界としてはどの会社 に所属していようが、技術者の質 を向上することは必要である。 A さんの支援者になることは可能 か。 活動者が社内で上下関係(上司と 部下)にある。その際の支援はど のようにすれば良いか。  支援の安定した質を維持するには どうしたら良いか。  支援の安定した質を維持するには どうしたら良いか。  大変援者と活動者は平等の立場になる。一方、支援者が組織的な立場に固執し上下関係を主張したいなら、支援者を依頼されたときに断るのが望ましい。 支援者自身が、継続研鑽する(CPD 活動)。 IPD 活動では、ワークショップでの質の確認や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。 にはどのようにしたら良いか。  「活動者との関に良好な関係を築くにはどのようにしたら良いか。」 「関係、が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)  支援記録では活動者を匿名にすべ また。  大変には、対策者と対する場合には匿名とすべきであまた。 第三者に関示する場合には匿名とすべきであまた。 第二者に関示する場合には匿名とすべきであまた。 第二者に関示する場合には匿名とすべきできまた。 第二者に関示する場合には匿名とすべきであまた。 第二者に関示する場合には匿名とすべきであまた。 第二者に関示する場合には匿名とすべきに関する場合には匿名とすべきに関する。 第二者に関示する場合に対した。 第二者に関するは対した。 第二者に関するは対したが表もに対した。 第二者に関するは対したが表もに対したが表もに対した。 第二者に関するは対したが表もに対したが表もに対したが表もに対した。 第二者に関するは対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対しませばないまたが表もに対したが表もに対したが表もに対しませばないまたが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対したが表もに対しまが表もに対したが表もに対しませばないませばないまればないまたが表もに対したが表もに対しませばないませばないませばないませばないませばないませばないませばないませばない	No	問い合わせ内容 (Q)	問い合わせ内容 (Q) 回答内容 (A)	
な技術士になりたい。」と支援を依頼された。業界としてはどの会社に所属していようが、技術者の質を向上することは必要である。Aさんの支援者になることは可能からにある。その際の支援はどのようにすれば良いか。		同業他社に所属するAさんから、	同業他社との関係性の考え方は、企業によっ	
# された。業界としてはどの会社 に所属していようが、技術者の質 を向上することは必要である。 A さんの支援者になることは可能 か。      活動者が社内で上下関係 (上司と 部下) にある。その際の支援はど のようにすれば良いか。     支援の安定した質を維持するには どうしたら良いか。     支援の安定した質を維持するには どうしたら良いか。     大野保を築く にはどのようにしたら良いか。     活動者との間に良好な関係を築く ために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。     大援には、支援者と活動者で、その理解を深めていく。     大援には、支援者と活動者で、その理解を深めていく。     大場に、支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ     大場には匿名とすべきであ     大場に録では活動者を匿名にすべ     大場に録では活動者を匿名にすべ     大場に対しては匿名とすべきであ     大場に録では活動者を匿名にすべ     大場に対しては匿名とすべきであ     大場に対しては匿名とすべきであ     大場に対しては匿名とすべきであ     大場に対しては匿名とすべきであ     大場に対しては匿名とすべきであ     大場に対しては匿名とすべきであ     大場に対しては     大場に対しては     大場に対しては     大場に対して     大場に対し		業界の講演会で「○○さんのよう	て様々である。活動者と支援者双方が所属す	
に所属していようが、技術者の質を向上することは必要である。 A さんの支援者になることは可能か。   活動者が社内で上下関係 (上司と 部下) にある。その際の支援はどのようにすれば良いか。   描導者は、多くの場合組織的役割であり、活動者の上位の立場になる。一方、支援者は組織的役割ではないので、支援者と活動者は平等の立場にある。仮に、支援者が組織的な立場に固執し上下関係を主張したいなら、支援者を依頼されたときに断るのが望ましい。   支援の安定した質を維持するには   送うしたら良いか。   ではどうしたら良いか。   ではどのようにしたら良いか。   ではどのようにしたら良いか。   ではどのようにしたら良いか。   活動者との間に良好な関係を築くにはどのようにしたら良いか。   有意義な支援には、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)   支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ		な技術士になりたい。」と支援を依	る組織の考え方に基づいて判断するのが現実	
に所属していようが、技術者の質を向上することは必要である。A さんの支援者になることは可能 か。 活動者が社内で上下関係(上司と 部下)にある。その際の支援はど のようにすれば良いか。  支援の安定した質を維持するには どうしたら良いか。  支援者自身が、継続研鑽する(CPD 活動)。 IPD 活動では、ワークショップでの質の確認や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。 にはどのようにしたら良いか。  活動者との間に良好な関係を築くには、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)  支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ	1	頼された。業界としてはどの会社	的である。	
さんの支援者になることは可能 か。   括動者が社内で上下関係 (上司と 部下) にある。その際の支援はど のようにすれば良いか。   指導者は、多くの場合組織的役割であり、活 動者の上位の立場になる。一方、支援者は組 織的役割ではないので、支援者と活動者は平 等の立場にある。仮に、支援者が組織的な立 場に固執し上下関係を主張したいなら、支援 者を依頼されたときに断るのが望ましい。   支援の安定した質を維持するには   支援者自身が、継続研鑽する (CPD 活動)。   IPD 活動では、ワークショップでの質の確認 や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。   活動者との間に良好な関係を築く にはどのようにしたら良いか。   有意義な支援には、支援者と活動者間の「信 頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門 や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)   支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ	1	に所属していようが、技術者の質		
か。     活動者が社内で上下関係(上司と		を向上することは必要である。A		
活動者が社内で上下関係(上司と部下)にある。その際の支援はど物者の上位の立場になる。一方、支援者は組織的役割ではないので、支援者と活動者は平等の立場にある。仮に、支援者が組織的な立場に固執し上下関係を主張したいなら、支援者を依頼されたときに断るのが望ましい。支援の安定した質を維持するには支援者自身が、継続研鑽する(CPD活動)。IPD活動では、ワークショップでの質の確認や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。 活動者との間に良好な関係を築くにはどのようにしたら良いか。有意義な支援には、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)  支援記録では活動者を匿名にすべ第三者に開示する場合には匿名とすべきであ		さんの支援者になることは可能		
### 15   12   15   15   15   15   15   15		カゝ。		
2       総的役割ではないので、支援者と活動者は平等の立場にある。仮に、支援者が組織的な立場に固執し上下関係を主張したいなら、支援者を依頼されたときに断るのが望ましい。         支援の安定した質を維持するには支援者自身が、継続研鑽する(CPD活動)。       支援者自身が、継続研鑽する(CPD活動)。         IPD活動では、ワークショップでの質の確認や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。       本にはどのようにしたら良いか。         活動者との間に良好な関係を築くには、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)         支援記録では活動者を匿名にすべ       第三者に開示する場合には匿名とすべきであ		活動者が社内で上下関係(上司と	指導者は、多くの場合組織的役割であり、活	
等の立場にある。仮に、支援者が組織的な立場に固執し上下関係を主張したいなら、支援者を依頼されたときに断るのが望ましい。  支援の安定した質を維持するには 支援者自身が、継続研鑽する (CPD 活動)。 IPD 活動では、ワークショップでの質の確認や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。  活動者との間に良好な関係を築くには、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)  支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ		部下)にある。その際の支援はど	動者の上位の立場になる。一方、支援者は組	
等の立場にある。仮に、支援者が組織的な立場に固執し上下関係を主張したいなら、支援者を依頼されたときに断るのが望ましい。  支援の安定した質を維持するには 支援者自身が、継続研鑽する(CPD 活動)。  IPD 活動では、ワークショップでの質の確認や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。  活動者との間に良好な関係を築く 有意義な支援には、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)  支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ	9	のようにすれば良いか。	織的役割ではないので、支援者と活動者は平	
大援の安定した質を維持するには   支援の安定した質を維持するには   支援者自身が、継続研鑽する (CPD 活動)。   IPD 活動では、ワークショップでの質の確認   や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。   活動者との間に良好な関係を築く   有意義な支援には、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)   支援記録では活動者を匿名にすべ   第三者に開示する場合には匿名とすべきであ	2		等の立場にある。仮に、支援者が組織的な立	
支援の安定した質を維持するには   支援者自身が、継続研鑽する (CPD 活動)。   IPD 活動では、ワークショップでの質の確認   や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。   活動者との間に良好な関係を築く   有意義な支援には、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)   支援記録では活動者を匿名にすべ   第三者に開示する場合には匿名とすべきであ			場に固執し上下関係を主張したいなら、支援	
3 どうしたら良いか。 IPD 活動では、ワークショップでの質の確認や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。			者を依頼されたときに断るのが望ましい。	
3       や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。          活動者との間に良好な関係を築くには、支援者と活動者間の「信にはどのようにしたら良いか。       有意義な支援には、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)          支援記録では活動者を匿名にすべ       第三者に開示する場合には匿名とすべきであ		支援の安定した質を維持するには	支援者自身が、継続研鑽する(CPD活動)。	
や、これらのノウハウを蓄積している各コミュニティへの参加などが有効である。 活動者との間に良好な関係を築く 有意義な支援には、支援者と活動者間の「信頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)  支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ	3	どうしたら良いか。	IPD 活動では、ワークショップでの質の確認	
活動者との間に良好な関係を築く 有意義な支援には、支援者と活動者間の「信			や、これらのノウハウを蓄積している各コミ	
にはどのようにしたら良いか。 頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照) 支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ			ュニティへの参加などが有効である。	
を築くために、支援開始前に、お互いの専門や経歴を交換し、相手のことをよく理解する。その後は支援を進める中で、その理解を深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)  支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ		活動者との間に良好な関係を築く	有意義な支援には、支援者と活動者間の「信	
4		にはどのようにしたら良いか。	頼関係」が必要不可欠である。その信頼関係	
る。その後は支援を進める中で、その理解を 深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキ ル」参照) 支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ			を築くために、支援開始前に、お互いの専門	
深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキル」参照)支援記録では活動者を匿名にすべ第三者に開示する場合には匿名とすべきであ	4		や経歴を交換し、相手のことをよく理解す	
ル」参照)       支援記録では活動者を匿名にすべ     第三者に開示する場合には匿名とすべきであ			る。その後は支援を進める中で、その理解を	
支援記録では活動者を匿名にすべ 第三者に開示する場合には匿名とすべきであ			深めていく。(4.2.2 補足資料「支援のスキ	
			ル」参照)	
PRICE   PR	5	支援記録では活動者を匿名にすべ	第三者に開示する場合には匿名とすべきであ	
ク、CID 豆腐のののでもは、		きか。	り、CPD 登録の際にも活動者が特定されない	

No	問い合わせ内容 (Q)	回答内容(A)	備考
		配慮が望ましい。	
C	細部にこだわり過ぎる活動者への	各人各様の多様性を辛抱強く見守ることが重	
6	対応はどうしたら良いか。	要である。	
	打合せの時間はどの程度が適切	事前に活動者と取り決め、できるだけその時	
	カೄ	間内に収まるようにする。頻度やテーマにも	
7		よるが、一般的には、30分~1時間程度が適	
		当である。資料は事前配布し予め目を通す等	
		の工夫を行い、効率的に進める。	
	活動者から「指導してほしい」、	IPD 活動支援は指導とは異なること、多くの	
	「正解を教えてほしい」等を要求	場合「正解」はないことを説明する。	
	された際の対応はどうしたら良い	なお、IPD 活動支援プロセスは一律ではない	
	カ。。	ので、支援の進め方を押し付けずに、活動者	
0		が「どのように達成したいか(各人が求めるあ	
8		りたい姿)」そのために「何を支援して欲しい	
		のか」を確認する。また、ありたい姿を明ら	
		かにして共通意識を持つようにする。そのた	
		めには円滑なコミュニケーションが重要であ	
		る。	
	活動者の業務量が多く(活動者の業	実業務と IPD 活動の両立や優先順位付けは活	
	務がタイト)、精神的に追い詰めら	動者に委ねるべきである。また、実業務に対	
	れている様子が伺える。支援者と	する直接のアドバイスは IPD 支援活動の範囲	
9	してどのように向き合ったらよい	外である。その前提で、IPD活動計画の見直	
	か(支援者からアクションを起こし	しや中断などを薦めることになる。	
	て良いか)。		
	活動者が熱心で、土日構わず、活	準備フェーズの中で、支援者が割ける支援の	
	動の報告連絡・報告や質問があ	量・頻度等は活動者にも説明した方が良い。	
10	る。自身のプライベートな時間が	当初の予定に反して対応が困難になる場合に	
10	持ちづらくなっている。どのよう	は、対応可能な範囲を示す、あるいは支援者	
	に対応したら良いか。	の追加を提案するなど、話し合うことが大切	
		である。	
	支援者として能力不足を感じると	支援者が能力不足を感じた場合、不足を感じ	
	きがある。	る部分に堪能な支援者と協力して複数者での	
11		対応することが可能である。支援者は当該部	
		分の能力向上に取組むなど自身のスキルアッ	
		プを図る。	
	自己評価だけではなく、支援の質	支援者の先輩に問い合わして客観評価を得	
12	を客観評価し、支援活動や自身の	る。または支援者間でコミュニケーションし	
	業務にフィードバックしたい。	てお互いを評価できるようにする。	
13	支援の終了を判断する目安はどの	通常は支援者が終了を判断することはなく、	

No	問い合わせ内容 (Q)	回答内容(A)	備考
	ような時か。	活動者が判断する。なお、活動者が、技術士	
		や一級建築士などの資格取得を目的としてい	
		る場合は、資格取得時点で IPD 支援は終了し	
		CPD 活動へ移行するよう支援者を誘導する。	
1.4	支援が長期になっているが、活動	支援者は活動者と相談のうえ、終了を宣言す	
14	者が支援の継続を希望している。	る。	
	活動者の能力が極めて高く、今後	活動者と支援者との信頼関係が揺らいでいる	
	支援者として支援していく自信が	ようであれば、その修復が必要である。複数	
15	ない。今後の支援を断ることは可	人で支援を継続する(No.11)か、それが難し	
	能か。	ければ後任を紹介するなど誠意を持って支援	
		の終了を宣言すべきである。	
	活動者から突然支援を断られた。	支援の開始と終了は活動者の意志を優先すべ	
	毎月、レポート交換をするなど良	きであり、支援の終了は受け入れる。理由の	
16	好な関係を保っていただけに受け	入手は無理のない範囲で行う。	
	入れがたい。これに関して、理由		
	を聞くことは可能か。		
	IPD 活動者から支援の依頼があっ	特に問題無し、支援者は何もせず待ってい	
17	たが、その後、支援者に支援依頼	る。	
17	の連絡がない場合はどうなるの		
	か。		

# 3. IPD 活動実践手順書(案)に関する Q&A

No	問い合わせ内容 (Q)	回答内容(A)	備考
	IPD 活動で成果(Outcomes)を出	結果(Outputs)は、評価対象となる意図的な	
	すことを求めているが、結果	活動または努力の結果として生じる製品、資	OECD
	(Outputs) と成果 (Outcomes) の	本財、およびサービス。	2023
1	違いがわからない。	成果(Outcomes)は、結果(Outputs)の短期	Glossa
		的および中期的な効果。	ry of
			Key
			Terms
	必ず R→P→D→C→R の順番にサイ	R→P→D→C→R をベース (基盤) として回す	
2	クルを回す必要があるか。	ことを推奨するが、業務や環境によって適切	
2		なサイクルにしても良いです。サイクルこと	
		回すことで能力が向上に繋がる。	
	活動手順Cでの振り返り	振り返りは、定期的、例えば1年、あるいは	
3	(Reflection) は、都度行うのでは	半年に1回と決めて実施することは問題な	
	なく、定期的に行ってはダメか。	V.	
1	$R \rightarrow P \rightarrow D \rightarrow C \rightarrow R$ の R は、最初に実	Rは、活動者が実現しようと思っている目的	
4	施する方が良いのか。	に対し、現在の資質能力との格差(ギャッ	

No	問い合わせ内容 (Q) 回答内容 (A)			
		プ)を知るために行う。早期に目的を実現で		
		きることが期待できるので、まず、R を推奨		
		する。		
5	各手順の技法(Technique)に新た	手順の技法に新たな技法を追加することはと		
Э	技法を追加して良いか。	ても良い。		
	IPD 活動手順 C の振り返り	手順Cの振り返り(Reflection)では、成果		
6	(Reflection) は、具体的に何を評	(Outcome) の外面的な物だけでなく内心的		
	価するのか。	なことについて評価する。		
	成果 (Outcome) の内心的なことに	IPDでは15の要素(学識、技術的知識・・・		
7	は、どのような側面があるか。	リーダシップなど) の側面について内心的な		
		ことを評価する		

# 4. IPD ワーキンググループ(第四期)メンバー一覧

氏 名	分類**1	所属・技術士登録部門	備 考※2	
池田 駿介*	継続	東京工業大学名誉教授	助言	
中谷 多哉子*	継続	放送大学 教授	助言	
石田 佳子**	新規	建設、衛生工学、総合技術監理	全体調整、支援 GB	
阿部 修一	継続	電気電子	活動 GB	
池田 紀子	継続	応用理学、総合技術監理	支援 GB	
葛西 正浩	新規	機械	活動 GB	
木村 礼夫	新規	建設、森林	支援 GB	
小林 進	継続	情報工学、総合技術監理	支援 GB	
小林 守	継続	経営工学、情報工学、総合技術監理	活動 GB	
林 雅弘	継続	情報工学	支援 GB	
松村 正明	継続	繊維	支援 GB	
村上 令	新規	機械	活動 GB	
村田 裕子	継続	水産、総合技術監理	活動 GB	
横井 弘文	継続	電気電子	活動 GB	
*:学識経験者,	*:学識経験者, **:代表 *1前期からの継続/新規加入の別 *2担当箇所			

以上