

更新制、バージョン・アップについて（案）

今後、エネルギー、環境分野での構造改革が進むなどにより、「わかる」について、求められる知識が増大することが予想される。

このため、育成プログラムについて、研修機関等により最新の知識の提供がなされるように、次の措置を講ずることとしてはどうか（バージョン・アップ）。

- (1) 標準育成プログラムを改訂する必要がある場合には、WG を開催し、標準育成プログラムを改訂する。そして、改訂された標準育成プログラムに合致していることについて研修機関等の育成プログラムを認証し直す。
- (2) 標準育成プログラムの改訂までには至らないが、内容的に、充実を図ることが必要と判断される場合には、レベル認定委員会から、研修機関等に対して、内容の充実を求め、これが反映されていることについて、毎年度、レベル認定委員会が確認する（注：認証とは異なる。）。
- (3) 認定テストは、上記（1）及び（2）を反映した内容とする。

また、キャリア段位制度の下では、レベル認定を受けた個人が、より高いレベルの取得に挑戦できる仕組みが導入されているが、これは個々人の自発性に委ねられている。一定の期間内に、次のレベルに上がらなければならない、といった性質のものではない。このため、レベル認定について、一定の期間が経過することによって自動的に失効する仕組みとすることは適当ではないと考えられる。

一方で、レベル認定を受けた個人が、その知識をアップ・デートしていくことは、その個人にとっても、企業、社会にとっても有益であることから、これを促す仕組みを導入することが適当である。

このため、CPD（Continuous Professional Development）の考え方も参考にしつつ、実施コストが過大とならないようにするため、次の仕組みを設けることとしてはどうか。

- (a) レベル認定をする際に、「カーボンマネジャー・レベル2（2012）」といったように、レベル認定を受けた年を明示する。
- (b) 認定テストを受けることにより、同じレベルであっても、上記のレベル認定を受けた年を更新することができるようにする。

こうした仕組みを設けることにより、同じレベルに何年もとどまって評価が相対的に下がることよりも、より高いレベルに向かうことへのインセンティブ、或いは、同じレベルであってもアップ・デートされた知識を身に着けていることを示すことへのインセンティブが生まれると考えられる。

なお、実施機関が CPD のサービスを提供することや、研修機関等がこうした CPD のための講座を提供することも、あり得るものと考えられる。