

若手技術士、普及拡大・活用促進

ヒアリング調査概要

(参考)概要での発言者番号		①	②	③	④	⑤	⑥
ヒアリング項目		若手技術士(自身の資格の活用の仕方や技術士制度に対する要望等を調査するため。)					
内容	ねらい	コンサルタント企業勤務	土木(施工)企業勤務	交通インフラ企業勤務		電気・機械系企業勤務	
		建設・総合技術監理部門		建設	電気電子	電気電子	原子力・放射線
技術士を目指した目的	技術士へのニーズや若手技術士の資格取得の動機の調査	・技術研鑽のため。(技術士取得を目指す中で技術力を向上させることを入社当時から考えていた。) ・一次試験受験のきっかけは、大学生の時講義の中で教授から紹介があったこと、自分が目指す業界では技術士は持っているが当然の資格と聞いていたことで、学部3年の時に受験した。 ・社内でも技術士は取って当たり前という環境である。	・大学のキャリアガイダンスで将来的に建設関係に進むならば、社会に出て活用できる資格を取得するようという指導があり、学部4年の時に一次試験を受験した。 ・就職後、2年間の施工管理の業務の後、設計や技術関係のコンサルタントに近い仕事を行う部署に異動してから技術士の取得を考えた。	・取得が当たり前と考えていたため。(大学在学中に教授から、この業界で仕事をするならば取得すべきと勧められていた。) ・技術士を取ってやっとな人前という認識があったこと。 ・技術士で必要とされる専門知識を身に付けることで自己研鑽を行うため。	・国の定める認定制度での設計管理者になるため、技術士の取得が奨励されていたため。	・自分の能力を何らかの形で証明したいと考えてこの資格を取得した。 ・技術士の資格を取得し、技術者として、周囲に認めてほしい気持ちを持った。	・自分の専門を体系的に学べる機会だと感じたため。 ・現在の会社に入社したころに原子力・放射線部門ができて、社内でも技術士取得に向けた雰囲気があったため早いうちに取得したいと考えた。 ・学生時代に教授から能力を公的に認められるほうが良いという話を聞いており、技術士資格がそれに合っていると思ったこともきっかけの一つとなった。
資格が活用された場面(所属企業内での活用や取得のための援助等)	資格の活用、認知度等についての現状把握	・技術士の取得を目指す中で学ぶことがあった。 ・私が行っている業務では、発注元の国交省や自治体が要件として技術士を定めているので、その中で実務上活用している。 ・取得のための援助として、自分の技術部門選択科目の試験で活用ができるような業務の担当となることが多かったことがある。 ・資格取得後の報奨金や昇給は無い。	・自分の所属する部署では技術士は必須の資格となっており、勉強する環境もある。また、周りが技術士になることがプレッシャーとなり、取得を目指すようになる。	【自身の活用経験】 ・名刺に記載することで自分の専門や、ある程度の知識がある技術者として認識してもらえる。 【社内での活用】 ・国の定める認定制度における設計確認を行う立場に就くことができる。(技術士等の資格が要件となっている。) ・技術士のための体系的な研修は無い。また、取得に向けた支援(金銭面でなく学びの)は社内の部門により異なる。	【自身の活用経験】 ・社外の人に対して、名刺に記載することで話が広がることもある。 ・年齢が若くても真摯に話を聞いてもらえる。 ・社内でも技術士資格を持つ技術者として意見が採用されることもある。 【社内での活用等】 ・社内で資格取得に向けた勉強(IPD)及び取得後の研鑽(OPD)を実施するようという意識付けがされている。 ・資格の取得が直接昇給に繋がることは無い。	・技術士資格自体を特定の業務に使用する活用は行っていない。 ・社内の技術士資格所有者のグループに属し、他部門、他職場の技術士と知り合う機会を得て、スムーズに業務が進むことを経験した。 ・顧客である自動車関係のエンジニアで技術士資格を所有している技術者と出会うことはなく、自動車業界では技術士があまり認知されていないと感じる。	・技術士のグループに所属することで普段の業務では関わらない分野も含め、様々な分野の技術士の方と交流ができる。 ・社内でも技術士の取得には支援があり、費用面での助成もあった。若手の社員に推奨している。 ・社内で毎年技術士試験を受験しようとする社員が集まって勉強会を開くようになっており、その勉強会で先輩の技術士から勉強や面接の指導を受けることができる。
資格を活用できなかった場面 現状の制度についての不満望まれること	現状の制度の課題、問題点の明確化	・合格率も低く、難易度の高い資格なのに技術士資格の知名度が低い。 ・部門ごとの偏りが大きく、建設が半分を占めて特殊なものになっているが、他の部門も同じようになるとよいと思う。	・施工の業務では技術士の有無が要件に入っていないことが多く、持っていないでも業務ができるので取得のメリットが薄くなる。 ・認知度、プレセンスの向上は必要。	・取得前後に感じる差のようなものは無い。	・若手社員に技術士取得のための働きかけをすることがあったが、JABEE認定課程を卒業していることを認識しておらず、一次試験の勉強をしている人がいたので、学生のうちから技術士を目指すような働きかけがあるとよい。 ・二次試験は大きな成功体験が無ければ受ける資格が無いと考えている人がいる。そのような人に対して、自分でも受験できる、という意識付けのための働きかけが必要だと思う。 ・技術士は何ができる人なのか、どのような資格なのか明確でなく認識されていないため、もっと国内での資格について認識され、その能力についても公表されてほしい。	・所属する産業界では、技術士が業務独占作業は規定されていく、活用できる場面が無い。 ・以下の関連する業務で技術士の活用できる場面を開拓したい。 A)車の型式認定の認定者を技術士とする B)レビューに参加するエキスパートを技術士とする(社内規則)	・知名度の向上(小中高生など職業を意識する段階など学生に向けて。また、学び直しや再就職にも役立つという観点から退職前後の方に向けて。等) ・技術士でないといけない仕事が無い(独占的な業務が無い)こと(社内でも位置づけがしにくくなる。)
更新制度とCPDについて		・更新制はあったほうが良く、その要件としてCPDを加えるべきだと思う。建設業界ではCPDが評価点として必要になるので、このための研鑽をつんでいけば自然に更新できるようになるとよい。	・技術士資格を取得した後も研さんをしていなければ第一線で働くことはできないと思うので、研さんしているかの確認という意味での更新は、事務的な負担が増えるだけなので必要ないと思う。 ・一方で、技術士試験制度の改正や技術士の資質の追加等でそれ以前の技術士に求めていなかったことが追加された場合には、そのような点を更新のタイミングで確認することは有効だと思う。	・技術士取得後、そのまま自分の専門で行く人もいれば、経営に携わったり、専門とは別の分野に配属されることもある。今自分は機械系のことを1から勉強しながらしているが、同じ技術でも専門の建設とは違い、機械分野からすれば本当に基礎の部分なので研鑽にならないと思う。自分の専門を軸にした技術のつなぎのような部署でCPDをどのように積むのが問題である。	・若手技術者が技術士になるための援助活動についてもCPDに加えてほしい。 ・研鑽をランキング化して上位の人を上級技術士とするなど、皆同じ技術士だが、頑張っている人が評価されるような制度だとよい。	・更新制度はあった方がよい。これは技術士を活用する際、技術士としてコンピテンシーを維持する努力を行っていることの証となるからである。 ・CPDを取りやすい環境を構築していきたい(業務を行うために学習したことをカウントするなど) ・更新については講習を受けるだけでよいのか、と思うが、あまり大変なものにしてもよくないと思う。	・年50時間と考えた時、1日10分学習すればよいことになる。 ・時間を決めるだけでなく、学ぶ機会をしっかりと整備するとよいと思う。 (例:技術士会がE-learningで1日10分、1年間続ければCPDを達成できるようなコースを作り、日本技術士会に入っていればそれを見ると自動的にCPDがカウントされるようにするなど。)
IPD、技術士補について		・会社では入社後何年目までに達成する目標が技術士のIPDのステージに沿うような内容で決められており、一年ごとの面談もこれに沿って行われているので、社内でも技術者のIPDにあった教育が行われているので、業務と資格を取るための勉強はマッチしていた。 ・一方、独学での受験は難しいと思うので、IPDが整備されるとよいと思う。	・試験までの学習のベースはOJT。会社が求める人材と技術士の資質能力が必ずしも一致していないので、この差を埋めることは必要だと感じる。	・大学はアカデミックなことを教える場であるが、1コマくらい建設部門にどんな資格があるか、及びその活用法等を教えてほしいと思う。	・社内にメンターがあり、技術士補登録をしてメンタリングしていただいていた記憶がある。	・情報処理試験はその試験レベル、試験がカバーする範囲など判り易く、技術士もこの判り易い切り口が必要である。 ・メンター指導制度は技術者を教育するために興味深い制度である。	・早い段階で試験を受けれるようになるという意味で技術士補に登録すること等で実務を4年間に短縮できることは魅力ではある。 ・技術士補の位置づけを変えるとよいかもかもしれない。(登録していれば技術士になるまでの学習のサポートがあるなど。)
技術士試験について	今期議論すべき技術士制度の各課題についての意見調査	・筆記試験の内容や試験に向けて行った社内文書を添削してもらえる仕掛けは、業務報告書等で技術的な文章を分かりやすい表現で書くことの訓練となり、役に立った。そのため、筆記試験が実務とかけ離れてはいないと思う。	・第二次試験では、筆記試験に合格して口頭試験で不合格となった場合、次の年も願書を出して1から試験を受け直さなければならなくなっている。筆記に受かっていけば翌年は口頭試験からということではできればよいのではないかと思う。(今は面接時間が短いので、もう一度やり直して欲しいとは言えない。)	・筆記試験のみではだめだ(能力を測るのが難しい)が、筆記(記述)という形式もよいと思う。また、以前は面接が40分ほどしていたが、それも大切だと思う。 ・不合格の場合にも各評定が出るが、このように自分何が足りていないのかが、もしさらにコンピテンシーごとに分かるとなれば、本人が勉強しやすくなると思う。	・今は公の勉強ツールが無いので本当にそれが正しいのかもわからないが、予備校やネットで勉強をしている。この部分について公から勉強ツールが提供されると良いと思う。	・コンピテンシーを筆記試験で測るのは難しく、面接で測るのがよい。	・第二次試験で書けるような実務が見つけづらいと試験も受験しにくくなると思う。
総合技術監理部門について		・建設コンサルの業務では単に技術のみでなく、色々な分野の人をまとめて仕事をするので、その面で総監の内容が業務にマッチしていると考え、その部分の自分の機能を向上させられればと思い取得した。	・周囲のプレッシャーもあるが、今技術者に求められる資質は技術のみでなくコミュニケーションなどにまで拡張しており、一技術者というよりもゼネラリスト的な能力が求められるので、その内容とマッチしている総監を受けた。 ・総監の扱いは業務とは異なる面もあるが、記述は業務の内容と合っているとと思う。			・総監に必要なとされるような横断的なマネジメントができるようになってから取得するものと考えており、現段階では時期尚早として、取得は考えていない。	・取得したいと思っているが、組織全体を考えてマネジメントするような業務を行ってから受けるものだと考えているので、まだ早いのではないかと感じている。
国際的通用性について		・海外業務を行うとなれば取得する。社内の者も海外業務を行う場合には皆取得している。 ・所属の企業が大きい場合や、個人で仕事をする場合には国際的な資格を取る前にそのための講習等が用意されていることは必要だと思う。 ・また、海外から日本に入ってくる技術者に対して日本の仕事の進め方等を学べるように準備しておくことは良いと思う。	・国際的な業務を行っているが、日本の技術士を名刺に記載していれば十分伝わるのでAPECエンジニアは持っていない。 ・技術士を取った後国際的に活躍するためにさらに何らかの壁があるというよりは、その壁が無く国際的にも活躍できるような状態にあったほうが良いと思う。 ・技術士の試験を外国人の方が受けやすいように答案を英語でも良いようにされるといいのではないかと。	・信用のためには相手国が知っている資格とコミュニケーション能力が必要。 ・技術士が国際的に通用するためには英語力が必要だと思うので、一次試験に英語を入れるなり、国際的なものは別の資格にするなりしたほうが現実的だと思う。 ・海外に行きたい人がどれほどいるのか、というニーズを把握してから行うべき。(求める人が明確になれば育成できる土台人数の把握ができるはず。)	・英語でのコミュニケーション能力のため、技術英語等が必要だと思う。大学で学修する程度の技術英語なら試験できるのでは。 ・発展途上の国では今は教える対象がエンジニアではなくワーカーのため、もう少しポトムアップしないとエンジニア同士と一緒に仕事をする段階にまではいかないだろう。	・海外で業務を行った経験が少なく、国際通用性を考える機会が無かった。	・国際的な業務でも技術士でないといけないような仕事は無かった。 ・APECエンジニアやIPEA国際エンジニア取得は技術士になった後のステップアップとしてよいと思うが、資格取得後の具体的な活用イメージが無いので取得していない。
その他	その他技術士制度への要望等の調査	・建築の場合は建築士個人が着目されることがあるが、建設土木の世界では個人というよりも会社の名前が出てくるので、個人が持っている技術士などの資格も前面に出てくることが少ない。もっと個人に着目されるようになり、そこに技術士の名前があれば少しずつでも認知度が上がるのではないかと。 特に建設コンサルは業界自体が知られておらず、その宣伝から必要になる。 他部門も同様に広めていくとよいのではないかと。	・社内では監理技術者(技術士若しくは一級土木施工管理技士が要件)となるため先に一級土木施工管理技士の資格を取る方が多い。	・技術士は技術のみでなくそれを体系的にまとめることが必要になるため、資格取得を目指す中でそのような能力を身に付けることができたと思うし、自分は技術士で要求する専門能力は確実に役に立っており、技術士のような問題が答えられない専門家は一前ではないと思う。 ・建設系は資格が多く更新のある資格等はずっとお金がかかるので、むしろ安いほうだと思う。	・若手が技術士を目指すには取得のための費用等の壁があるのでは。資格取得のための教育制度等が公にあり、申請以外のお金が減らされればよいと思う。	・各企業の保有する技術の把握に技術士を活用する。対象となった企業の部門と選択科目の人数が判れば、当該企業の技術マップが作成できる。 ・実力があるのに技術士を取得しようとしていない人がいることは残念に思う。	・技術士は一生役立つ資格なので、(ライフイベントの多い)女性の技術者にはぜひ技術士資格を持っていたらいいと思う。 ・技術士の肩書を使って解説を行うなどし、一般の人にも技術士が何をしている人なのか理解してもらえるとよい。 ・業務を行っていく中で自然に取得できるようになる歳となると40代の今の技術士取得の平均年齢になるが、一定の期間集中して勉強する期間を作れば30代前半でも取得できるのではないかと思う。ただ、ある程度の年齢になってから取得する資格というイメージがあることもある。

若手技術士、普及拡大・活用促進

(参考)概要での発言者番号 ヒアリング項目		⑦ 土木(施工)企業	⑧ 交通インフラ企業	⑨ 電気・機械系企業	【参考】 作業部会で実施した国際的通用性に関するヒアリングの際に出た 国内制度に関する主な意見の概要
内容	ねらい	企業における「技術者・エンジニアに期待する資質能力」や、「技術士に対する評価、ニーズ等」について調査するため。			(技術士制度の更新制、CPDIに関する意見)
技術者・エンジニアに期待する資質能力	技術士に求められるコンピテンシーが一般にエンジニアに求められる能力と合っているか	人材育成ポリシーのうち技術士に該当する部分としては、 ・自ら考えて行動ができる能力があること ・専門能力があること ・的確な判断力や実行力があること ・幅広い素養、多極的な思考があることであり、このような能力を技術士には期待している。	携わる業務の内容にもよるが、安全を最優先すること、業務の内容としてマネジメントの要素が多いことから、以下のような能力が求められると考える。 ・技術者倫理や責任感 ・論理的な思考力 ・マネジメント力 (現場での専門技術も必要なため、関連企業への出向等を通して、実際の現場での作業や技術を学ぶような期間が設けられている。)	・高い専門性と技術力 ・様々な技術分野を横断的に、広い視野で見てそれぞれの技術分野のバランスを取ることができる能力 ・激しい技術の変化に対応する好奇心とを持ち続け、それを社会に適應する能力 ・各案件の条件ごとに、全体のコストバランスも含めて柔軟に適應できる能力(産業界に技術を適應して社会に貢献できる能力) ・高い技術者倫理	○更新制の導入には賛成の意見が多い。ただし、以下のような問題点が指摘されている。 ・今の制度では講演会等が少ない地方在住の技術士や、海外で仕事を行う技術士には難しいため、必要時間の縮減や対象案件の拡大(e-learningや業務自体がカウントできるようにするなど)等により、CPDのポイントが取得しやすい環境を整備する必要がある。 ・年会費を納入して日本技術士会会員として活動しているもののメリット(日本技術士会の存在意義)とともに、すでに高齢になられて資格の活用はほとんどないものの、名刺等には「技術士」と入れたいという方への対応も同時に考慮する必要がある。 ・申請方法もウェブだと高齢者には厳しいと思う。 ・技術士会でやっている研修制度は有効に思うので割合を高くし、研修会などの定期的な学習の機会が設けられるとよい。
社内での技術士の評価や位置づけ、活用される場面について	技術士の社内での活用、位置付けについての現状把握	・技術士を取得すれば人事考課の上でも評価する。 ・受注の際には加点になる場合とならない場合がある。建設コンサルタントの場合技術士は要件として求められているので必須の資格となっている。	・国の定める認定制度の設計確認を行う立場に就く要件の一つに技術士が含まれていること、また管理職になるためにこの要件を満たしていることが求められる場合があることから、管理職を目指す社員は技術士資格を目指すようになっている。 ・その他名刺に記載する、マネジメントに使う等の活用はあるが、一番大きいのは設計確認者に就くための要件の一つであること。 ・また、自分の能力を確かめるために取得を目指す人もおり、自己申告書に記載すれば管理者に資格を持っていることを認識してもらうことができる。	・社規で、技術士資格所有者が対応する業務などは規定されていない。 ・事業部門によってはデザインレビューのレビューワーになれる等、明確な位置づけをしている。 ・建業法の関係である現場ごとに一定数の専任技術者を置く必要があり、社内で技術士を活用している。 ・社内に技術士会があり、社内の技術士は交流活動を行っている。 ・技術士の取得者は50歳前後に取得する「あがりの資格」であったが、ここ5年で若手が資格取得を行うよう変化している。	○CPDIに関して以下のような意見もあった。 ・現在の技術士制度はその分野の経験のある程度積んだ、能力のある人に与えられているが、今後は素養を持っている、将来活躍しそうな人に若いうちから資格を付与するようになるべきで、このときCPDは資格取得後自分の能力を高める手段として活用できる。
活用しにくい要因及びその解決策等	現状の制度の課題、問題点の明確化	・日本は技術士の地位が低いことが問題であるので、社内や社会の中でもっと地位が上がるような取り組みをしてほしい。日本の設計図面には個人のサインは無いが、米国等ではPEは設計図面にサインができ、責任も伴うが報酬やステータスがある。(国内の図面は部長等が印を押すが、それは個人の技術者としてではなくその役職としてサインをしている。) ・日本の技術士CPDは厳格に規定しているため、海外で仕事をしている人等が使いにくいシステムとなっている。海外の資格を含めて、資格を継続している人がどのようなCPDを行っているのかという事も含めて検討すべき。	・資格取得によるメリットが、技術者個人に見えにくい。 ・何かをするためにはこの資格がなければいけないという要件があることが、資格取得のメリットになると思う。民間企業の立場からすれば要件が厳しくなるのも困るが、技術者の立場からするとそのような要件があると取得が進むと思う。	・知名度が低いので、技術士資格に挑戦する方はある一部の技術者で、その結果技術士数も少なく、活用に至っていない。 ・類似資格(情報処理部門ならば情報処理技術者試験、電気・電子部門では電気主任技術者)との違いを明確化し、技術士が求める技術レベル、能力を明確にして技術者としてのキャリアの中に位置づけることができれば受験者のモチベーションが上がるだろう。 ・部門により技術士が活用されているところもあるが、社内で積極的に活用せよ、というようになっていないのが実態。	(その他) ・技術士制度は誰がどのように技術者教育を一貫して担うのかがはっきりしていない。技術者の育成は大学、民間の仕組みも併せ、一貫した考えのもとに進めなければ強くないと考えられ、技術士資格はその中に位置づけられるものになるべき。 ・韓国や米国ではPEなら何でもできるという訳ではなく、PEを所有するうえでさらに学協会の定める資格など+αの力が求められている。日本の能力評価もそのように行うべき。 ・技術士試験の合格率が上がるとよい。 ・一次試験の大きくくり化について、農学は大きな枠組みに色々な分野が入っており、学生にとって目標が見えにくい。そのため、各部門の専門ははっきりしていたほうが良い。 生命系と環境系に分かれているのではないかと思うので、生物、化学、環境と農業土木でこの3本以上の柱があると学生でも受験しやすと思う。 ・技術士の地位向上、信頼性を高めるための職業の独占性を高めるため技術士制度の改正が行われてほしい。 ・若い世代の技術者及び女性が活躍できる制度にしていきたい。 ・東南アジアでは若いうちに技術者資格を取得し、経験を積みちゃんと仕事ができるようになれば良いとの考えがある。若い時期の取得を仮資格とし、経験を積んだ後本資格とするような資格への要望が出ている。技術士も同様に大学にいる間や卒業してすぐに一次試験を受けるようにすれば、二次試験の受験の意識が高まるのではないか。 ・実際の業務と部門科目名とがうまく一致していない。
技術士に対する優遇制度や取得に向けての補助・援助等について 人材育成制度の中で技術士について	各企業内での技術士の位置付けの現状把握	・技術士の取得については具体的な数値目標を定め、技術士の受験料、登録料は会社が負担するようになっている。 特に近年は技術士取得にさらに力を入れており、試験の結果を問わず受験料を負担するなどしている。 ・論文の添削者を決めて勉強の支援も行っている。	・社内の研修に力を入れており、かなりの研修を行っているが、専門となる業務そのものに関するものや、マネジメントに関するものが中心で、技術士取得に特化した研修は無い。 ・現在行っている研修の中で技術士になるための能力の一部を身に付けることはできるかもしれないが、残りの部分は自分でやらなければいけなくなっている。 ・研修以外にも社内の部門ごとに勉強の支援を行っていることもあるが、部門ごとの差がある。	・会社の中で技術士制度が人材育成計画の中に組み込まれてはいないが、技術士制度は、社内で推奨する資格の中でも上位に位置付けられており、報奨金もある。 ・社内の技術士会で技術士に関する講習会を開いたり、技術士二次試験に関する指導を行っている。 ・技術士制度の社内教育への取り組みが会社のルールとなっているわけではなく、それぞれの事業部の幹部の裁量で資格の扱いが決まるため、その時々で資格の扱いが変わってしまう。	
取得を推奨する他資格について	活用されている資格の調査	・土木系の部門や建設設計の部門の一部では技術士のニーズがあり推奨しているが、他の建築系の部門等では建築士など、各部門ごとに優先すべき資格があるので、部門ごとに重視する資格を推奨している。	・国の定める認定制度で設計を管理する立場になるための要件となる資格は、技術士以外の資格についても同様に推奨している。 ・各分野で必要な技術的な資格 ・博士(取得のための金銭面の補助もある。) ・TOEICなどの外国語の試験	・情報工学分野の若いエンジニアは情報処理試験を受験しており、この試験の上位4種類の試験合格後、技術士試験を受ける人が多い。 ・名刺によく記載されているのはプロジェクトマネージメントのPMBOK資格、情報処理技術者試験の中ならITストラテジストやシステム監査技術者、電気系であれば電気主任技術者、電気通信主任技術者が記載されている。 ・研究職では、ドクター資格の取得を指導されている。	
技術士制度への要望・その他	その他技術士制度への要望等の調査	・技術士試験の記述問題は外国人の方が受験し、合格することがとても困難なものなので、英語での解答や、パソコンで解答を作成することを認めるなどの工夫があったらうまくいかないということもあるため、知識と経験のバランスが資格とうまく一致していないように感じる。	・メリットを目に見える形にすること。 ・CPDをしているかの確認など、何らかの方法で技術士の資質を維持することが必要。(例:更新制)ただし、更新を義務付けるならば技術士を維持するだけの価値があるのか、という問題があるので、やはりメリットは必要だと思う。 ・大学の段階である程度技術士に向けたモチベーションを上げ、そこに企業がリンクするとよいと思う。学生の間で一次試験、企業に入って二次試験、CPDと、流れがあったほうが良い。ただ、これにも利益が優先される企業が積極的に参加するには、何らかのメリットが必要になる。 技術士を大事にする企業が学生に選ばれるようになると企業も技術士に関する方策を打つ根拠づけになると思う。 ・技術士になるとどうなるか、というのが見えにくい、若いうちからこれが見えるよう、エンジニアを目指す人に向けた目に見えるコース、ストリームがあるとよい。 (各社の社内の研修がそのまま技術士資格に結びつくよう、技術士制度の方を変えていくというやり方もあるのではないかと。という問いに対して) ・当社では約5.6万人の社員に対し年間延べ9万人以上の研修を行っているが、特に技術系の研修は専門性の高い分野が中心なので、残念ながら現状では技術士資格取得に直結するものではない。 ・企業が社員の技術士資格取得を大方針として定めるかがポイントだが、そうなった場合には、社外の研修に社員を送り込むことはできるかもしれない。当社の場合、社内研修の一部に技術士(資格取得)の内容を取り入れることも考えられる。	・技術士がどのような資格なのか、というのが明確でないように感じる。技術分野の最高位の資格とみられている一方で、若い技術者が取得できるように、というのは相いれないように感じる。 ・技術士に独占業務を作るなど取得者のメリットを付加することが必要だと思う。建設部門がそうであるが、メリットがあれば受験者が増加し、その結果全体的なレベルが上がることになるといえる。 ・更新制は必要であり、反対するわけではないが、技術士資格を取得した人に縛りばかりが増え、メリットが増えないのは問題である。技術士取得のメリットを上げるように要する。 ・日本で働く外国人技術者が技術士資格を取得できるような試験方法ができるとよいと思う。 ・海外のエンジニアは資格を取らなければ仕事ができないので、このメリットがあるから技術者は資格取得を目指す。日本とはその点が異なっている。 ・技術士補に登録するメリットが無いので、登録する人がいない。登録することで二次試験に向けて何かメリットを付ける必要がある。また、一緒に仕事をして指導をする指導技術士がおらず登録ができないという声も聞いたことがある。 ・大学での研究と異なり、企業の研究所ではコスト安全性や倫理観を持った研究が必要のため、技術士資格は必要だと思う。 ・各自の専門性のみでなく、幅広い知識を持っている必要があるため、試験でも幅広い範囲について質問してもいいと思う。 ・技術者は現場的な工程管理、コストやプロジェクトマネジメントなど幅広く見ることができると同時に、一方で研究的な視点も持つ必要があり、その両方のできるかを試験するという意味で総合技術監理を持つ人は活躍できる能力があると思う。	