

これまでの議論概要（課題別）

第1回制度検討特別委員会での議論を受け、6～8期(H23.2~H29.2)の議論を課題別にまとめており、そのうち活用、国際的通用性については以下の通り。（〔 〕内の数字はその意見が出た会期数を表す。）

技術士資格の活用

● 活用全般に関わるもの

- 一部の部門(建設系)のみが活用されており、その他の部門に活用が広がらない。(特に製造業において事業での直接的な活用は稀)[6,7]
- 海外のエンジニアリング資格の活用例(利用のされ方)を参考にできるのではないかと[6]
- 技術士資格は名称独占ではあるものの、技術士であればこれができるというような積極的な信任と評価、信頼性というものが明確になっていないために企業等での活用になかなか結び付かないのではないかと。[6,7]
- 企業等での使い勝手が悪いからと言ってころころと制度を変えるのは問題なので、基本的な技術士の能力・キャリアパスを明確化することが必要。[6]
- 名称独占である技術士資格取得のインセンティブが必要では(社会にどのように役に立っているのかななどの明示)。[6,7]

● 企業、産業界のニーズに合わせた活用

- より資格の活用を進めるためには、産業界で評価される具体的な仕組みが必要である。(企業内に技術士を評価する仕組みがあってもそれが積極的に活用されない。)[6]
- また、一部では技術士の評価が難しいのではないかとという意見や、必ずしも技術レベルを反映していないのではないかとという意見もある。[6]
⇒技術士制度の活用を本当に必要としている産業界がどのようなところなのか明確化するとよいのでは。[6,7]
- 若手の技術者の知識、能力不足のために、企業に入って研修の後能力を確かめる試験を課している企業も多い。(この確認テストの役割として、高等教育とのつながりを確認するために一次試験が活用できるのでは。)[6-8]
- 中堅以上の技術者が求められる能力を維持するためにはOJTや社内研修のみで無く、個々の研鑽を通じて資質能力の向上を図る必要があるため、その個々の研鑽に技術士資格を活用できるのではないかと。[7]
- 文科省から各企業へ各部門のコンピテンシー等を用いた働きかけが必要なのでは。[7]

● 公的活用

- 各省庁と連携した姿勢が必要なのでは。(公的活用を進むことで産業界のニーズもさら

に高まるのではないか。)[6]

● その他

- 技術者が多く創出されるための制度改正と、資格を取得した技術士をどのように活用していくのかという2つの考え方がある。[7]
- 技術士をどのように活用していくのかということが技術士制度の各議論の出口になっている。[8]
- 女性技術者が技術士活用の資源となるのでは。(女性技術者のつまずきやすいキャリア形成を手助けする。) [7]

【2012年の経済産業省による企業ヒアリングに基づく企業の意見等】

- 現在の産業界と技術士の制度のずれが、活用が広がらない要因なのは。
 - ⇒各企業が求める技術者像とは。
分野の知識・経験／論理的思考力／倫理観／コミュニケーション能力／折衝力／プレゼン能力／マネジメント能力／統率力／課題発見・解決能力／指導能力／社会常識／教養／自己研鑽力／協調性／人間力／幅広い要素技術への対応／幅広い工学・理工学知識
 - ⇒企業での活用(資格取得へのインセンティブ)
 - ・取得の奨励(技術士の講座を行うなど)、表彰・報奨金等、給与への反映、事業への直接的な活用(入札参加要件、経営事項審査での高得点の獲得、建設法上の営業所ごとの専任技術者の設置、監理技術者としてプロジェクトの遂行など)、モチベーションの向上などの取り組みがあるが、特に給与への反映というのはなかなか進んでいない。
- 社会における評価を高めるためにはどのようにしたらよいと思うか
 - ⇒業務独占資格、認知度アップ、権威づけ、入札資格要件の案件拡大、公的活用の拡大、技術士のレベルアップ、他の公的資格取得時の特典の拡大、システム全体を評価できる人材の育成、海外への技術指導の際に技術士資格が必要等の条件を定めるなど技術士資格の要件化
- 日本は会社のイメージが商品のイメージにつながる人が多いので、それだけでなくその会社にいる技術者の能力を保証できるように技術士資格を活用していくと良いのではないか。

国際的通用性の確保

技術士資格の国際的通用性について主な議論の概要を以下に示す。

● 国際的通用性についての各問題点についての議論

① 受験資格に教育要件が含まれない。

○日本のように教育要件無しで試験に受ければよいという国は少ない。(何らかの教育要件がある技術者資格が多い。[6-8])

(例)他国(特にヨーロッパ)では試験でなく指定の課程を修了することで資格が認められる場合が多い。(課程の中に実地訓練的なものが入っている。)

○教育要件の導入をしても、第三者による適格認定のされていない課程について試験を免除することは難しい。

⇒日本は一度作った教育プログラムの確認が行われなかった場合が多いため。[7]

○他国の教育要件と同様に JABEE が主流になるのが良いが、現在の主流は一次試験になっている。

→JABEE の拡大を図るためにもなぜ今活用が進んでいないのかを検討すべき。[7]

② 資格の認定までの過程が知識偏重になっている。

○IEAのPCの項目のうち、直接的に知識に関連している項目は少ない。(13項目中の1,2項目程度)→現在の試験で技術士に求められる能力(PC)がしっかりとすべて確認できているのか。[6]

⇒IEAのGAやPC、JABEEの認定基準等を参考に試験の見直しを行うべき。[7]

⇒筆記・面接試験のみでなく業務経験等を総合的に判断するべき。(現在の面接試験での「経歴及び応用能力」についての確認では不足しているという意見。)[7]

③ 質が高く十分な数の技術者を育成、確保することができない(技術士資格の普及が不十分。若手技術者の受験者が少ない。)

○実際に海外で業務を行うのは若手や中堅の技術者が多いので、20代でも技術士になれるような仕組みが必要か。(実務経験年数の見直しやその代替要件の検討など)

⇒若い人たちに活躍の場を与える、キャリアプランが形成できるような制度作りをする等。[7,8]

④ 分野の複合性が不足している。(関連して総合技術監理部門について)

○狭い専門知識のみでは解決できない問題もある。[6]

○総合技術監理部門の位置づけ(基本的に技術士やPE,CEにとって複合的な問題解決能力が求められているため、そのうえで日本の総監はどのように位置付けることができるのかが重要)[6-8]

⑤ 活用の場がない

○APEC エンジニア等の国際的なエンジニアリング資格は、制定されてから年数を経ているものの海外でも活用が進んでいない。

⇒そのため、世界の貿易自由化などの潮流を見ながら国際的産業に進出し、活躍の場を広げていく必要がある。[6, 7]

⑥ 継続能力開発（CPD等）の規定がない

○CPDを行わないと技術士資格の更新ができないという仕組みが重要。

⇒現在CPDの制度を置いている期間は様々なので、その条件の統一化を図り認定の範囲を広げることが必要なのでは。[6-8]

○更新の条件を緩和しすぎると国際的通用性が担保されない更新制度になってしまう。[7, 8]

● その他

○国際的に通用するということが個人の質保証につながるため、資格取得のインセンティブにもなる。(資格自体に信頼性が確保される。)[6-8]

○一定の業務のための資格ということが国際的に位置付けられるようになれば良いのではないか。[8]

○海外の技術者資格との相互承認につなげるために資格制度の整備をしっかりと行うべき。

⇒経験年数や試験時間等を諸外国と比較し、外形的な要件でも同等性を図るなど。[7]