

ヒアリング項目		Civil,Industrial,Environmental	Structural,Mechanical 等	APECエンジニア Environmental	Electrical	Bio	
内容	ねらい	APEGエンジニアの活用状況と問題点を明確にするため。					
資格取得の目的	資格取得者の資格へのニーズを明らかにする	当時は海外調達の業務をしており、対象はアジアが多かったのだが、交渉の際に「技術士」では相手に通じにくかった。そのため、自分の技術士部門(経営工学、建設)の中から当時の業務内容に合った部門(Industrial,Environmental)でAPECエンジニアに登録した。後に現職(土木專業グループ会社)に異動となり、Civilを追加登録した。	APECエンジニアは域内で共通のエンジニア資格と認識して取得し、ゆくゆくは世界共通のエンジニア資格となると考えていた。	【技術士】前職に就いていた時、資格によってコンサルタントができる環境を整えておいたら、とアドバイスを受け、これに従った。 【APECエンジニア】複数回の海外業務を通じ、国際的なコンサルタント業務に関する資格の取得が必要と考えたため。	アジア太平洋地域での業務が多いため、国際社会の共通のエンジニア資格があったほうが専門分野の説得や理解、交渉等が円滑に行えると考えたため。 また、APECエンジニア資格は、電気専門分野においてより国際的で幅が広く、技術者最高の国家試験と考えたため。	バイオテクノロジーの部門では自分の能力を表す、評価するような資格が少なく、自分の能力を試す意味で技術士試験を受験した。産業界のオファーに合った研究開発を行う上で技術士であることが意思形成に役立つ。 また、国際的に通用する国家資格として価値あるものだと考え、APECエンジニアを取得した。	
海外業務で資格を活用できた場面		名刺にAPECエンジニアと記載し資格を説明することで、その分野の専門家であるということを知ってもらえた。 また、資格を持っていることで材料や仕様について情報を引き出しやすいということがあった。	海外ブランドでは多くの欧米のエンジニアが働いており、技術士が記された名刺を見せることで、海外のPE、CEng資格を持つエンジニアはその分野の専門家と認め、安心して仕事をしてくれる。	我が国の省庁のガイドラインに基づく事業者認定における事業計画の審査を行う際に、現地の大学教授がその事業計画の検証者になっていたため、地位のある大学教授にインタビューを行うにあたり審査員としてどのような資格を持っているのかを聞かれ、技術士とAPECエンジニアを所有することを説明して適格者として認めてもらった。	JICAの海外技術協力専門家として、技術士(PEJP)資格を記載して登録すれば、専門分野の海外派遣に関して有利な傾向がある。 APEC加盟国の韓国、フィリピンでAPECエンジニアを名刺に記載するなどして示し、業務を行った。	バングラデシュのプロジェクトにおいて、参加者がPEIに関する知識があったため資格を認知されることがあった。日本人がインフラ等でかなり貢献しているため知られていたのかも知れない。APECエンジニアは海外との共同研究、技術支援業務において自分の経歴を証明するためのツールの一つとして活用している。	
資格を活用等できなかった状況と理由	海外における資格の活用、認知についての現状把握	各国のエンジニア資格は国ごとの制度の違い(部門のずれ)や名称独占と業務独占の違いがあり、その分野の能力を持っている人、というようには認知してもらえないが、この資格を持っているときにには難しい。(相手からすると具体的な能力の範囲が明確でないので、得体的しれないものが来たというような感覚になる。)	APECエンジニアの資格が活用できたことは無い。 また、相互認証が結ばれているのが豪州のみで、当該国との間でも相互認証による資格取得の道が明確でないため活用できない。	IntPEは自分が働いているのがAPEC域内なので役に立っていない。	活用できているため回答無し。	こちらが話す機会があれば資格について伝わらないということは無かった。	
資格の認知度(実態及び認知度を上げるために必要なこと)		技術士の名称は認知されていない。例えば、中国では技術士というマッサージ師等の技術を持つ職業と思われる。(アドバイザーとしての肩書は高級項目工師-Senior Project Engineerとして活動した。)シンガポールでも部門領域が一致していないこともあり、なかなか受け入れられなかった。	業務を行った国の技術者でAPECエンジニアを名刺に書いている人は少なく、理解してもらうのが大変である。	APECエンジニアに加盟している国でも、日本同様APECエンジニアの知名度は低く一部の人がその存在を知らず、説明が必要だった。相手国にも同様の仕組みが無ければ認知してもらえないのは難しいように思う。 一方で、技術士を持った技術者が海外で活動することで、技術士の認知度がアップすると思う。	資格を提示することで対応者にもある程度の技術能力を保有する技術者であることは理解されたが、APECエンジニアの資格の存在はあまり知られていなかった。 それだけでなく、技術士は国内でも知名度が無いので、国内でも資格の説明をしなければいけないのは残念なことだと思う。	海外で研究開発を行う技術者と関わることが多く、APECエンジニアは認知されている国もあり、イギリス系などの国ではPEAエンジニアの方のほうで認知されている。しかし、東南アジア諸国全般では技術者資格の制度が暫定的で整備されていないため、まずは学位が重視されている。	
国際的に活用されている他資格について		よく目にするのは英国資格のQS(Quantity Surveyer) ODAIに限らず旧英連邦ではよく使われている仕様・コストの査定等を行う技術者で、設計と施工の仲立ち役となっている。日本では建築コスト管理士が英国の協会に認められており、CharteredQSになれる。	本業が溶接エンジニアであるが、溶接には国際溶接学会(IW)が認定している国際溶接エンジニア(IWE)という資格があり、溶接関係の問題解決や調査結果の評価などにはこの資格が必須。	森林関係では、林野庁が森林法に基づき「森林総合監理士(フオレストラー)」という資格を設けており自分も取得しているが、対外的には全く知られていないし、国際的に通用する国家資格は技術士資格以外にないと思っている。	名称を示すという形で活用はしていないが、一級電気施工管理士等の国内の電気関係の資格が自己学習のために必要だと考え取得した。また、この中で学んだことが実務で活かされた。	この部門は資格自体が少なく、国際的に通用する唯一の資格としても技術士が非常に価値がある。	
更新、CPDについて	現状の更新制、CPDに対する意見(APECエンジニア・IntPE・PE・CEng) 更新制導入に関する意見(技術士)	・現役の企業内技術士であり、かつ日本技術士会会員として活動している分には、日本技術士会CPD会員、APECエンジニア、IntPEのいずれの更新もさほど無理なく対応できているが、現役から離れた海外勤務状態になったりしたときのCPD蓄積には不安がある。 ・資格の更新制には基本的に賛成であるが、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メ리트(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」と入りたいという方への対応も同時に考慮する必要があると考える。	現在技術士制度は、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たが、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。	海外業務を行いながら現状のCPD制度で条件を満たすことはかなり厳しいため、必要時間の縮減(20~30時間/年)、対象案件の拡大(e-ラーニングによるCPDの実施(コンテンツ増加)等)により、取得しやすい環境を構築する必要がある。 今の制度では講演会等が少ない地方の方も難しい。	CPDは新しい技術を吸収してその成果を出すということになり、研究開発の目安にもなるので、あったほうが良いと思う。産学連携プロジェクトで産業に役立つインベションに近い研究開発もやっているのだから、論文、特許等がCPDになるため、CPDについては悩んでいない。 だが、国際的通用性のためには50時間のCPDが必要であり、また、資格自体に更新制を考えると時間数も20時間が限界という方もおり、海外業務など仕事の内容によってはCPDの条件が厳しいという話を聞かため、カウントの仕方工夫や、自己研鑽と業務の切り分けに関して寛容であってほしい。		
技術士と海外の技術者資格の違い	海外技術者との差異の明確化(PE、CEng)	CEngは技術士のように実際に業務を行っている技術者が取るものでなく、資格取得後に後輩を育てようとする暗黙の了解が求められる、名譽資格のように感じがある。				技術士は名称独占に対して、PEは業務独占であることが一番の違いである。また、技術者の地位についても日本は一般的に、低く権限も小さいように思う。 資格の差異ではないが、国際相互承認についての考え方も東南アジアは特に高いが、日本は低いように思える。日本ではグローバル化といっても抵抗があるのか、実際に外に出る若者が少ないように思う。	日本のCPDは細かく厳しいが、海外のものは大まかである。
外国人技術者及び海外の日本人技術者の能力	外国人技術者に対して求める能力、資格外国人技術者を雇う際の障壁・障壁	【国内での採用】新卒の正社員では、ゼネラリスト型の人材を求めている。日本人の社員同様なポストを経験させて育てている。一方大学院卒等では研究者としてスペシャリスト型で採用され、技術研究所等で活躍している人材もいる。 【海外拠点での採用】その国の法律に適應するための有資格者のスペシャリスト型の人材としての採用も必要になり、また安全担当、積算担当などそれぞれの専門として採用を行うことが多い。(採用の際は卒業要件+面接で見ることが多い。) 【課題】部門が一致していないため、本人が能力があると思っても実は求めている能力と違っているということがある。				民間企業にいた時の国内外の雇用経験に基づけば、電気関係では電気設備の設計、積算、施工管理能力のある外国人技術者が良い。 課題としては以下のようなことが考えられる。 ・技術者資格の認証の無い技術者は能力、資格の評価ができない。 ・学歴、職務履歴書での技術者能力は評価の判断が困難である。実際に雇用の際には書面では判断が難しいため、実務を見て確認をしていた。	
日本人技術者が海外でエンジニア業務を行う場合に必要とされる能力	海外で業務を行うために必要な技術者の資質能力の把握	日本の技術士資格が最低条件で、海外に行くならさらに契約についての知識・経験、異文化対応力、コミュニケーション力(≠語学力)が必要だと考える。	・固定観念にとらわれない広い視野 ・国際的なコミュニケーション能力 ・専門技術の絶対的知識と経験	・専門能力や高等教育による技術者教育 ・英語や当該国の公用語の能力 以上2つがある上で、コミュニケーション能力が必要と考える。また、認証等の審査業務では、倫理感が重要と考える。	・コミュニケーション能力 ・マネジメント能力 ・課題解決能力 ・国際性(現地の社会的文化的多様性を理解し、関係者と協働することなど)	ワシントンアコードで求められている能力、つまり、グローバルな視点を持って、デザイン、コミュニケーション、プレゼンなどの能力とともに、社会貢献への意欲などがまず必要で、その上で英語で技術力を発揮する能力等が必要になる。	
外国人技術者の国内への受け入れについて(是非及びその理由、受け入れる場合の課題)	今後の国際的通用性に関するニーズ	日本にそれだけの市場があれば入ってくると思う。日本の関連法律とその背景にある文化、言語についてはしっかりと勉強し、日本人と同じ土俵で仕事をし、そのうえで技術能力を発揮してもらう分にはよい。そのため、日本としても同じ土俵になってもらうための準備(何を求めるかなど)が必要になるだろう。	今は技術者が足りなくなってきているので、きちんと教育を受けてノウハウを知っている外国人の技術者が必要だと思う。	・今後は日本が先方で投資して技術供与をするだけでなく、先方から日本に来てプロジェクトを運営するなど、お互いの国に入り込んで作業を行う双方向の時代になるだろう。 ・受け入れのためには能力や資格、日本の文化や制度に対する順化等を継続的にモニタリングするような仕組みが必要と考える。	優秀及び一定レベルの技術者の受け入れには賛成。国内の少子高齢化に伴う技術者不足及び経済発展のためには外国人技術者の受け入れは必要だと思う。 その中で、能力評価基準や職務管理基準、就業規則の遵守、外国人雇用制度や社会への貢献度合、職能別賃金体系の整備が必要だと考える。		
資格の相互乗り入れについて	相互乗り入れに対するニーズ	上記のような最低条件が満たされればよいと思う。	・海外の技術者が広く日本の社会で業務を行えることになると、それに対する認識をはっきりさせるべき。 ・相互承認をすれば海外のエンジニアが技術士登録を受けることとなるので、その登録業務を積極的に展開する用意が無ければならない。		若い技術者が海外に長く滞在し、業務を増やすために相手国の資格に挑戦することはいいことであるし、両国の資格を取得することは信頼にもつながるだろう。また、日本の技術力と海外の技術力が同じように評価されるならば、相互承認もよいと思う。	自分の業務の中では相互承認は必要が無いため豪州のものも活用していない。	
技術士制度に対しての要望等	技術士制度の国際化のための要望	・IEAの中で相互認証の活動が行われているが、実行されるまでは大分時間がかかるはずである。 ・これまでの歴史にとらわれず、世界の中での位置づけでの技術士資格について考えていく必要があるだろう。何にしても色々な意見が出てくると思うが、現在のニーズに合うよう総合的な資格の在り方考える必要がある。 ・APECエンジニアと技術士の部門領域の一致が取れていないため、技術士の複数部門がAPECエンジニアでは同じ部門を名乗ることになる。その区分が明確でなく、わかりづらくなっていることも相互認証の障害となっている。 ただし、各部門と学会との結びつきで部門構成を変更するのは難しいところもある。 ・実際の業務と部門科目名とがうまく一致していない。	・オーストラリアとの相互承認の活用方法(道筋)を明確にし、一般に示すこと。 ・東南アジアでは若いうちに技術者資格を取得し、経験を積みちや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在る間や卒業してすぐ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と。 ・技術士をそのままAPECエンジニアとするには、海外で仕事をしない人の取り扱いや大学を出ていない技術士をどうするかというのが問題になる。 ・技術士がPEA国際エンジニアやAPECエンジニアになっても、日本の技術士が世界で活躍しなければ意味がないと思う。	・技術士制度(APECエンジニア、IPEA国際エンジニア)の国際的な一層の普及 ・日本の国際協力のプロジェクト、認証審査等における技術士の任用、登用 ・CPDの促進 ・現地の生産元(日本の購入先)を指導するような業務は森林部門においてあまり需要は無いかもしれないが、機械や電気の部門ではおそらくかなり需要があると思う。実際に出ている方も多いと思う。部門によりエンジニアの需要は異なっていると思う。	・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 ・JICAおよび公的な関係機関に技術士の優先的な登録 ・若い世代の技術者及び女性が活躍できる制度 ・海外でのコミュニケーションやマネジメント能力などは相手国のAPECエンジニアとの業務等での交流が無ければ国際的なコミュニケーション能力は身につかないので、この部分を今の研修制度や外国で業務を行う者同士の交流会を行う等でフォローができると思う。 ・アジア、中東、アフリカ地域では中国、韓国のEngineerの台頭が著しい。日本の技術士の海外派遣を増やす業務支援、技術交流支援の構築を官民を通して願っている。	・生物工学部門の技術士に外部からオファーが得られるように独占業務等が定められてほしい。 ・多様化の時代であるし、技術はもともと普遍的で国を超えて通用するものであるべきなので、全員が広い意識を持っているよう技術士の資質能力に国際的通用性を加え、IEAのPCのうちマネジメントや評価に当るものをカバーしてもよいと思う。つまり、技術士そのものを国際的に通用する資格とするように、追加要件なしでAPECエンジニアになれるようにしたほうが良い。 ・一次試験の大くりに化について、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本以上の柱がある学生でも受験しやすいと思う。 学生にも技術士になるということが目標になり、国際的にも通用する点も強調して一次試験の受験を勧めており、就職にも技術部門を越えて有利なようである。 技術士は国際的に通用する資格なので、APECエンジニアやIPEA国際エンジニアまで取得すれば外国で活用できるという話を部門の技術士や学生にいつも呼びかけている。	

国際的通用性(国際的通用性検討作業部会)

ヒアリング項目		企業		海外資格所有者		
内容	ねらい	コンサル	施工	PE(米国)	CEng(英国)	
		企業の海外業務における技術士資格の活用の実態について調査するため。		米国PE資格の実態等の調査のため。		英国CEng資格の実態等の調査のため。
技術士資格と他の国際資格(APECEng・IntPE)について	資格取得の目的	資格取得者の資格へのニーズを明らかにする	技術士は持っていて当たり前の資格になっている。	【技術士の取得を推奨する目的・理由】 技術士が土木のエンジニアとして最高の資格であるため。もちろん受注の際に加点になる場合があるということもあるが、技術士の数が目に見えた形で会社の底力に繋がっていくと考えている。技術士が多いことが高い技術力につながるという意識は漠然としてある。	【米国PE】 ・PEのサインやスタンプが要求されるプロジェクトに対応するため。 ・自らの技術レベルが国際的レベルにあるか推し量るため。 ・名刺に記載することで一定レベル以上の技術者であることを示すため。 等	【技術士及びAPECエンジニアIntPE】 名刺に入れることで、海外の初対面の方と垣根が下がることを期待した。 【英国CEng】 会社で英国向けビジネスが始まり、CEng資格取得の必要性が出てきた時に若手技術者が取得できるよう、取得経験を作るため。
	海外業務で資格を活用できた場面		東南アジアの国の業務で設計図面にサインできるのは資格あるものに限られるとの指摘を受け、その際は技術士の資格が役に立ったがこのような例はほとんどない。	外国の方は学歴を重視しておりそれを名刺に書いているため、その中でエンジニアであることを名刺に書くことで良く認識してもらえる。		【技術士及びAPECエンジニアIntPE】 打ち合わせの場で初対面の方との垣根が多少下がった。(海外組織に直接雇用される場面ではDr.のように役に立つかもしれない。)
	資格を活用等できなかった状況と理由	海外における資格の活用、認知についての現状把握	・ODAの調査・設計業務工事を受注する場合、当該国のルールに従って入札受注を行うことになるが、この入札ルールの中では担当者の能力を評価する際、類似業務の経験の度合が最重要で、次いで資格要件になっているが資格を示すのには学歴が主流で、技術士の資格要件の加点は皆無ではないが極めて低いため、直接的に資格が活用できない。 ・ある国ではPEはMasterと同じ扱いとされていた。	・シンガポールで仕事をする際、技術士の資格は役に立たなかった(当地はPE以外は受け付けられない風土がある) ・名刺に書くことはできるが、実際には資格よりも経験が重視され、要求されることが多い。 ・同様の資格が無い国では日本の資格を説明しても理解できないことがあるようである。 ・PE資格を持っているが、現在は国内業務に携わっているため、実際に資格を活用できてはいない。		【技術士及びAPECエンジニアIntPE】 資格取得後の海外業務が国際会議や研究打ち合わせのみであったため、直接的に海外でも活用する機会がなかった。 【CEng】 石油探掘、化学プラント業界等では世界的にもCEngが主流と言われているが、他の業界ではそこまででない。 英国の多くの技術者がCEngの名刺を持っているのは、資質の証明のためであり、歴史的文化的背景?から実質的に機能しているのではないかと思う。
	資格の認知度(実態及び認知度を上げるために必要なこと)			留学等で日本に来た外国人が技術士資格を取り、国に戻って業務の中で周りから評価を受ければ、その国での技術士制度の評価が上がると考えられる。現在技術士試験はすべて日本語で実施されており、外国人が受験するには難しくなっているため、外国人にも受けやすくなる工夫(パソコンの使用、英語での回答可など。)があるとよいのではないか。	【米国PE】 米国内のみならず世界の各国でもPE資格の認知度は高いようである。海外、特に米国の仕事に関わっている企業においては、就職採用の際に有利な条件となっているケースもあるようだ。現在米国外では9か国16か所で試験が行われている。	【CEng】 そのような調査を見たことがないのでわからない。 ただ、法律による活用でも民間活用でもないが、何か重要なことを決めるときに集まるのは全員CEngということがあり、実質的に技術者のクラスとして認識されているという感覚がある。(私見)
	国際的に活用されている他資格について					Dr.はよく資質の証明として使われていたように感じる。
更新、CPDについて	現状の更新制、CPDに対する意見(APECエンジニア・IntPE・PE・CEng)更新制導入に関する意見(技術士)	・海外勤務の期間、国内外で実施されるセミナーや研修への参加が困難なため、CPD:50時間を満たすことは厳しい。 ・海外業務(ODA案件など)に携わっていれば、CPDの条件を満たせるようにしてほしい(希望する)	・APECエンジニアの更新は自己学習のカウントに上限があり講習会等の参加が必要なため、海外業務を行っているが難しい。 ・CPDの制約を緩めるなど、海外における業務推進者がCPDに対応しやすいように改善していただきたい。(自己学習時間枠の拡大やE-learningの拡大など)	【米国PE】 州によりCPDの要求は異なるが、2年間ごとの更新時に30時間のPDH(Professional Development Hours)を要求する例が多いようである。 オレゴン州ボードの例では以下のようなものがPDHに認められる。 カレッジ・コースや短期コース等の修了、セミナーや研修等への参加、論文等の執筆、自己学習(上限あり)等	【CEng】 エンジニアリング評議会が定めたCPDの基準に沿って、各技術者協会は会員がCPDを行うためのサポートやCPD登録などのCPD業務を実施する。 その中では、技術者自身がステップアップするために不足する点をや補充すべき知識を明確化してそれを踏まえたCPDのプランを作成し、それに合わせて実施することを求めている。所属する技術者協会がその実施のサポートをする。	
技術士と海外の技術者資格の違い	海外技術者との差異の明確化(PE、CEng)	・技術士は大学の専門分野とリンクしていない部門でも合格できるが、国際的に見るとある部門のエンジニアがその技術の大学の学部を卒業していないというのはいくらもないことであり、この点が大きく異なっている。(※海外でも、大学とは異なる部門の資格を取ることができるような仕組みがあるところもある。) ・技術士は合格率が極端に低く、海外から見ると合格率が低いことは日本の技術者のレベルが低いとみられてしまうことがある。	マレーシアやシンガポールではPEがあまりにも偉いものになっている。非常に近い国であるが能力は別として、資格の権威、地位が大いに異なっている。	・PEは国家ではなく州ごとの免許制度であること ・専業業務があること ・学歴要件(工学士※例外)があること ・更新制度がありCPDが必須であること ・登録の際に身元紹介状が必要なこと 等	・CEngは学歴を重視している(学歴により取得できる資格が決まっている。)が、技術士に学歴要件は無い。 ・CEngを目指す技術者は各専門の技術者協会に加入しCPD等のサポートを受けるが、技術士は何の学会にも所属しない人がある。 ・英国では大きな技術者協会は会社のエンジニア育成制度(社内教育)や大学のカリキュラムの認証も行う。	
外国人技術者及び海外の日本人技術者の能力	外国人技術者に対して求める能力、資格外国人技術者を雇う際の障害・障壁	外国人技術者の雇用等の現状把握		・実際に仕事をする上でリーダーシップが取れるか、適切に周囲と合わせながら仕事をする力があるか、土木の基礎学力があるかなど。どちらかというとなマネジメント能力、リーダーシップ、コミュニケーションを重視する傾向はある。 ・日本人とコミュニケーションを取れる日本語能力が必要ということもあり、現在海外の大学から本社のスタッフを採用することはほぼなく、ほとんどが日本の大学を卒業した方である。 ・現地採用では日本語能力に関係なく、新卒の場合は学歴を見るし、経験で採用することもある。		【CEngに求められている能力】 A 基本的なエンジニアリング及び専門的なエンジニアリングの知識と理解の上に、既存の技術や新たな技術を最適化し、応用できる B エンジニアリング上の問題に対しその分析と解決のために、理論的で実現可能な方法を応用できる C 技術的、商業的にリーダーシップが発揮できる D 効果的な対人能力を示すことができる E 社会、職業、環境に対する義務を認識し、プロフェッショナルとしての規範の責任を示す
	日本人技術者が海外でエンジニア業務を行う場合に必要とされる能力	海外で業務を行うために必要な技術者の資質能力の把握	・英語もしくは現地語でのコミュニケーション力 ・専門技術(国家資格等) ・類似業務経験の多さ ・専門知識(契約約款、ファイナンス、環境社会配慮手法等)	技術士のコンピテンシーには賛同。 その他リスク管理や相手のことを理解して問題を自分で解決する自己完結型による業務の推進、初めて直面する問題に対して責任ある立場で判断する能力など		海外でも日本でも必要とされる資質は同じと思う。(立場や場面により各項目の内容と重みが変わるだろう。)
	外国人技術者の国内への受け入れについて(是非及びその理由、受け入れる場合の課題)	今後の国際的通用性に関するニーズ	日本の技術者はコストが比較的高いため、高く価格競争力を確保するため低いため、現在は欧米の技術者やように途上国の技術者等を雇ったり共同して業務を行うことで、海外事業を受注していることでコストカットを行うなどしている。このように、既に外国人技術者とも日常的に仕事をしている。	本社スタッフとして日本の大学を卒業するなどした外国人や、また現地でもスタッフの採用を行っている。(詳細は上の質問に記載。) また、海外の現地の大学でのオープンアカデミーでは会社の紹介を行い、会社を知ってもらう機会を設けている。		
技術士資格の国際化について	資格の相互乗り入れについて	相互乗り入れに対するニーズ	エンジニアの相互乗り入れが東南アジアの国々でできるということは、当該国で技術士制度が認知されることに通じるので望ましいと思われるが、果たして日本の技術士制度に相当する制度が確立するか疑問がある。それにより受注の際の技術者の能力点に加えられるようになればよいが、資格制度が先行し技術力の無い「技術士」が生まれることはより深刻な問題になる。	設計の立場から考えるとその国のコードを知らない人が仕事をするのは難しいと思う。	【米国PE】 州が相互認証を行っているケースがある。また、申請には業務経験等の条件がある場合がある。 (例)テキサス州:Temporary Licensure Processをカナダ・メキシコ(NAFTA)、豪州との間で認めている。	
	技術士制度に対しての要望等	技術士制度の国際化のための要望				
	その他	ニーズの把握など	・技術士試験の合格率が上がるとよい。 ・東南アジアの国々のエンジニア資格制度構築に協力し、APEエンジニアによる当該国のPEの相互乗り入れは理想だが、資格制度実現には時間がかかる。 ・相手国に対してプロジェクトの要求項目の中で技術士資格がDoctorと同レベルとなるよう要望すべき。一方で、他国のPE資格がきちんと整備されていない国も含めて全て同じ扱いを受けるとのことになると、技術士保有率が低い日本が不利になる可能性もあるので、慎重に進める必要がある。	・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。 ・社内でも部門ごとに優先すべき資格が異なっているので、土木関係では技術士の取得を進めているという状況である。 ・海外業務の際に必要なとされる経験は15年や25年など長いものがあり、技術士の実務をそのまま結びつけるのには難しい面がある。	【米国PE】 業務独占の状況ははっきりしておらず、州によって異なるようである。一般的には公共の建築物・構想建造物・橋梁・ダム・港湾施設・原子力容器・LNGタンク等安全性が重視されるものにPEのサイン、スタンプの要求があるという話である。	・文部科学省の英語版ホームページに技術士に関する説明が必要。 ・技術士制度は国内の役に立った上で国際的通用性の話がある。今は誰がどのように技術者教育を一貫して担うの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。 ・CEngの別の活用として、資格取得を目指す学生が各技術者協会の「affiliate」の資格を持っていれば(認定コースを卒業する等)就職に有利になる。 ・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定める資格など+αの力が求められる。日本の能力評価もそのように行うべき。

普及拡大・活用促進ヒアリング(制度検討特別委員会)

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を調査	・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にという指導があり、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ような認識があったこと。 ・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、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聞い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がある。 【社内での活用等】 ・社内でも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。 ・社内でも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ようになっているが、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、プレッシャスの向上は必要。	・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。 ・技術士は何かができる人なのか、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、もっと国内でそ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ない、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。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、研さんをしていく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だと思う。 ・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る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。	・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いただきたい(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、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。	・試験までの学習のペースは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もよいと思う。	・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でも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、このように自分には何が足りないのか、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げ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、その部分の自分の職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。	・国際的な業務は行っているが、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という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、国際的なものに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、もう少しボ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ため取得していない。
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のが少ない。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術士が要件)となるため先に一級土木施工管理技術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、自分は技術士の人はそのような能力がある人として認識している。 ・技術士で要求する専門能力は確実に役には立つし、技術士のような問題が答えられない専門家は一人前ではないと思う。 ・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せればよいと思う。	・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てもらいたいと思う。 ・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。

普及拡大・活用促進ヒアリング(制度検討特別委員会)

ヒアリング項目		土木(施工)企業	交通インフラ企業	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 (技術士制度の更新制、CPDに関する意見)
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。			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 (技術士制度の更新制、CPD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者には期待している。	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、広い視野で見ても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。	○CPD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はある程度積んだ、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は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変わるべき。 ・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、環境と農業土木での3本以上の柱があると学生でも受験しやすいと思う。 ・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、経験を積んだ後を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と。 ・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た補助・援助等について 人材育成制度の中の技術士について	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い。 ・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。 ・名刺により記載されているのはプロジェクトマネジメントの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てもよいのではないかと。 ・技術士試験は知識重視のような面があるため、資格を取るが実際に現場をやったらいまいかという点もあるため、知識と経験のバランスが資格とどう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ので、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。という伺いに対して) ・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望する。 ・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をしてほしいと思う。 ・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視点を持つ一方で研究的な視点も持つ必要があり、その両方が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。	