

ワーキング・グループからのメッセージ

大学等には、国際的に競争力のあるアカデミアの基盤を確立し、質が高く多様な研究を推進すること、次世代を担う人材育成を行い、イノベーションの源泉となること、産学官連携やスタートアップ創出支援、地域連携などを通じて、生み出した研究成果を社会に還元していくことなどが求められている。

また、社会課題が複雑化し、研究により解決する方策も多様化する中、**研究者が研究開発に挑戦し、国際的な競争力のある研究成果を生み出すには、大学や研究機関におけるURA等の研究開発マネジメント人材や技術職員は不可欠な存在であり、彼らの活躍なくして我が国のイノベーション創出は成し得ないもの**と考える。

このため、大学や研究機関は、組織として科学技術イノベーションの創出にむけたビジョンを明確に持ち、**経営層が研究開発マネジメント人材や技術職員の重要性について理解した上で、戦略的に研究開発マネジメント体制を整え、URA等の研究開発マネジメント人材や技術職員を適正に評価・処遇し、キャリアパスを拓いていくことが重要**である。

文部科学省は、大学・研究機関と継続的な対話の場を持ち、現場での研究開発マネジメントに関する課題を把握し、伴走支援していくことが重要である。

人材を確保する意義

今後は、日本の科学技術イノベーションの創出に向けて、単に研究者の研究時間確保のためだけでなく、**大学・研究機関において国際的に通用する研究を展開していけるよう、戦略的に資源配分を行い、最大の効果を上げるために、研究開発の一翼を担う重要な機能として、研究開発マネジメント人材及び技術職員をとらえることが必要**である。

22

技術職員に関する現状と課題、今後関係者に求められる取組

現状と期待

- 教育研究環境整備、高度な技術支援を担う専門職であり、研究者とともに課題解決を担うパートナー
- 今後は、研究企画力等を身につけることや、教育研究環境とそれを支える人材に関する経営戦略の策定に参加するなど活躍の場を広げていくことを期待

課題

- 機関内の状況把握の不十分さ
- 人材育成の困難さ
- 適切な評価と処遇、キャリアパス確立の困難さ
- 他機関と情報共有する仕組みの必要性

関係者に求められる取組

(1) 大学・研究機関

- 組織的なマネジメントの実施
- 評価、適切な雇用・処遇、キャリアアップしていけるポストの整備
- 学内表彰や賞与・給与への反映 等

(3) 文部科学省

- 研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、処遇、雇用等に関して、優良事例を盛り込んだ人事制度のガイドラインを策定
- JSTや外部団体による研修の機会について、一元的にホームページで情報提供
- 大学・研究機関の経営層に向けた発信

(2) 技術職員

- 研究者との協働による、優れた研究成果の創出
- 外部研修の活用等によりスキルアップ
- 研究設備・機器の高度専門人材として、研究企画や人材育成等への貢献

はじめに

- ・研究大学等を対象
- ・「技術職員」の定義（教育研究系技術職員）

第1章 研究大学への期待、技術職員に期待される業務

- ・研究大学への期待
- ・期待される業務
研究基盤整備（共用化を含む）、高度技術支援、技術支援体制の構築
- ・技術職員の組織化、業務内容の見える化の重要性

第2章 人事制度の構築

- ・業務内容に応じた柔軟性ある初任給決定
- ・評価に基づく処遇を行うことの重要性
- ・業績評価の在り方
- ・機関内キャリアパスの構築について

第3章 安定的な組織運営

- （1）雇用の在り方
- （2）研修の効果的な活用

おわりに

- ・職階を整備し、技術職員が組織化されることで、研究基盤をベースにした経営戦略が
立てられる
- ・研究者の研究時間の確保にも資する

24

ヒアリングでみられた事例（技術職員）

科学技術・学術審議会 人材委員会
研究開発イノベーションの創出に関わる
マネジメント業務・人材に係るWG（第10回）
令和6年11月13日 資料3-2

組織体制

- 東北大学
技術職員を、大学全体の資源として、総合技術部に一元管理。
研究科等の単位でなく、技術支援の内容ごとに6種類に分類（職群）することで、技術継承の効率化と技術支援体制の強化を推進。
- 岡山大学
研究設備と技術職員を「研究基盤」と位置づけ、研究基盤のハブとなる統括部局と、技術職員の集約組織「技術統括監理本部及び総合技術部」の両輪により、全学的共用体制を確立。

確保

- 東北大学
新たな研究手法の提供など高度な技術支援スキルにより研究者と協働できる「スーパープレイヤー（仮称）」職の制度設計に着手。博士号取得者、民間での卓越した技術経験者の確保を目指す。

研修

- 東京工業大学（現東京科学大学）
研究者に研究課題解決のための提案・実現に向けた支援ができる人材養成を目的に、東工大TCカレッジを創設し、独自に開発したカリキュラムを、学内外の受講者に提供。
- 分子科学研究所
各ユニットで行う研修に加え、大学連携研究設備ネットワークを活用した幅広い層への研修体制の構築。

キャリアパス

- 岡山大学
新たなキャリアパスとして、課長制と、マネジメントトラック・マイスタートラックから成るダブルトラック制の導入。大学として初めて技監制度を導入し、部長は技術副総監・技監として大学法人の技術マネジメントを強化。
- 国立天文台
技術職員と技術系研究教育職員（教員職）とをまたぐキャリアパスの存在。

25

大学共同利用機関法人としての技術職員のミッション

▶ “先端”装置、“大型”装置の維持管理

全国の研究者に提供する最先端の装置や大型装置を維持管理するために、技術職員は専門性の高いノウハウを習得している。



▶ 「外来」研究者（ユーザー）のサポート

共用設備を使用するために訪れるユーザーに対して技術的サポートを行なっている。

▶ 技術職員がある程度まとまりユニットを構成している

大学では組織化・体系化されていない場合が多いが、共同利用機関では技術職員をとりまとめるユニットがある。

26

高度技術人材の伸暢の場

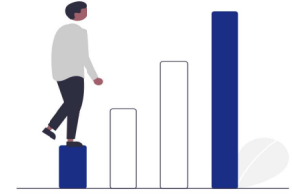
技術職員が自ら率先して情報共有サイトを構築（全国の技術者向け）
自然科学研究機構のサーバーで運用

27

全ての研究施設に共通する問題点

職階制度

技術職員の意識としてプロモーション指向は意外にないので、教員がエンカレッジする必要がある。



ジョブローテーションが困難

求められる高度技術支援と技術職員の持つ専門性が特異なことから、適材適所の異動が困難なため、ジョブローテーションがあまり機能しない。



技術支援員の待遇

特に生物系の研究所では、技術課の技術職員以外に技術支援を行う短時間契約職員にも支えられている。短時間契約職員は近年では長時間勤務を望む傾向にあり、雇用に関する方策が求められている。



28

科学技術・学術審議会 人材委員会 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ(第11回)
令和7年2月7日 資料1 網塚委員発表資料より抜粋

北大コアファシリティ構想

実施機関：北海道大学・海洋研究開発機構(JAMSTEC)
協力機関：高エネルギー加速器研究機構(KEK)・国立情報学研究所(NII)・株式会社 三立ハイテク
北海道札幌期成高等学校



これまでの取組と課題

先端研究機器の共有化

- H17～機器共用開始、H27～グローバルファシリティセンター(GFC)設立
登録先端機器222台(6部局)、12万h/年
受託分析6000件/年、総収入4,300万/年
- 成型加工技術の開放(試作ソリューション)
- 中古機器の学内流通(設備市場)
- 部局連携：オープンファシリティプラットフォーム(OPPF)の創設
- 文科省「新共用事業」で6拠点を高度化

課題

全学的規模に成長した結果、持続的運営に果たす装置管理者、部局、大学執行部それぞれの役割を見直す段階に。持続的な研究基盤データ収集分析体制の確立が必要。

研究支援人材の育成

- H18～教育研究支援本部(H25～技術支援本部)を創設、H30～技術・人員の一元管理
- 全学技術職員が技術支援本部を兼務
- 専門別グループ等によるスキルシェア
- 部局を超えた全学支援システムの運用
- 技術職員の主体的活動の支援
- 令和2年度 文部科学大臣表彰「研究支援賞」受賞

課題

組織整備が着実に進展。実質的な一元化を加速する段階に。マネジメント機能・情報共有発信機能の強化並びに部局横断活動活性化のための財政基盤の確立が必要。

5年後の達成目標、達成されたときの姿

持続的な成果の創出と社会還元を支えるEBPM研究基盤強化推進体制の確立



目標達成に向けた戦略と取組

主な取組事項	R2	R3	R4	R5	R6	R7
マネジメント体制構築	体制構築・事業運営	● マネージャー雇用・総合技術支援ステーション・研究基盤高度化委員会発足 シンポジウム・点検評価	導入	随時改善	将来構想	自主財源・半利用料収入
研究基盤IR体制構築	研究基盤IRシステム	● 設計	● 導入	● 本格運用	● 随時改善	● 経営判断
機器共用機能強化プログラム	学内公募型共用促進	● 随時導入	● 本格運用	● 随時改善	● 将来構想	● 経営判断
研究支援人材育成プログラム	学内公募型共用促進	● 随時導入	● 本格運用	● 随時改善	● 将来構想	● 経営判断
研究支援人材育成プログラム	学内公募型共用促進	● 随時導入	● 本格運用	● 随時改善	● 将来構想	● 経営判断
研究支援人材育成プログラム	学内公募型共用促進	● 随時導入	● 本格運用	● 随時改善	● 将来構想	● 経営判断

29

技術職員を取り巻く課題

技術職員のさらなる活躍を促し、教育研究力を高めるための抜本的制度改革・組織改革が急務

【現状】

技術職員の中には、高い能力と実績が認められる人材が多数いるが、現状、技術職員は各部局・研究室に所属し、大学全体を俯瞰した適材適所での職員配置や、キャリア形成に配慮した異動や資質向上の取組には限界があり、技術職員が活躍できる組織体制や人事制度となっていない。

【主な課題】

1. 学内外のニーズに応じた柔軟な活躍ができない

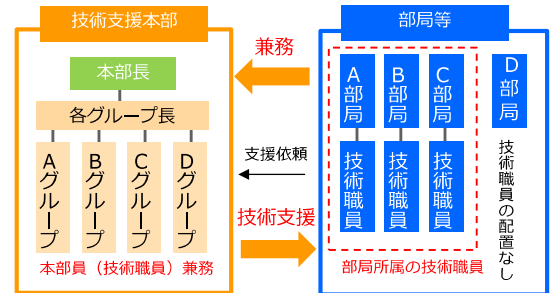
大学として重点的に対応すべき教育研究プロジェクト等への柔軟な技術支援が困難。

2. 計画的な人材育成、評価やキャリアパス形成が困難

各部局が個別に技術職員を採用。異動がまま無くキャリアアップが見通せない。マネジメント部門や管理職の配置がなく、技術職員の職務に適応した大学として一貫する評価体制の構築や、個人のキャリア形成に配慮した人材育成が困難。

3. ミッションが不明確で、モチベーション向上が図れない

所属部局や配属先、技術分野によって技術職員の職務内容、在り方、勤務状況等が多種多様。技術職員の役割とミッションを明確にし、大学全体での共有が必要。



技術職員は各部局に所属し、本部防兼務先。（人事権は各部局）各部局等が独自に技術職員の確保・育成を行っているため、大学全体を俯瞰した人材育成及び適材適所の配置に限界がある。

【課題解決に向けて】

1. 技術職員の人事の実質的な一元管理の実現
2. 本部機能の実質化による研究基盤・技術人材マネジメントの中核体制の構築
3. 管理職の配置と組織としての適切な評価体制の構築
4. 高度の技術力を持つ人材として、高いモチベーションを持って能力向上を図り、教育及び研究力の向上にさらなる貢献ができるよう、抜本的な制度・組織改革が必要

など

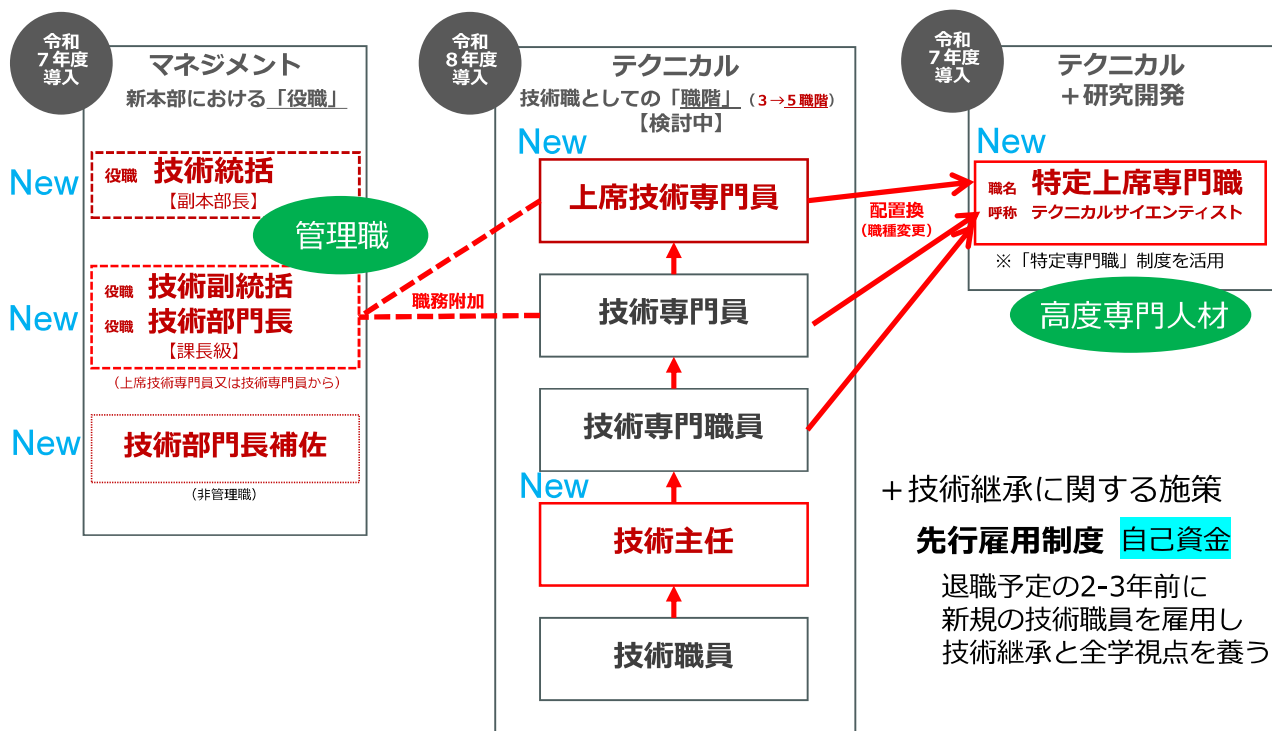
科学技術・学術審議会 人材委員会 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ（第11回）
令和7年2月7日 資料1 網塚委員発表資料より抜粋

30

技術職員の新たな人事制度にかかる具体的設計

技術職員の職位・給与制度改革

- 管理職の新設、大学初となる高度技術専門職として「テクニカルサイエンティスト」の創設・処遇見直し
- マネジメント機能強化と技術伝承を含めた新たなキャリアパスを構築



科学技術・学術審議会 人材委員会 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ（第11回）
令和7年2月7日 資料1 網塚委員発表資料より抜粋

31

技術職員を研究者のパートナーとして明確に位置付ける(部局として新設)

山口大学の研究力の向上

高度な技術力・企画力を発揮

総合技術部の組織体制

総合技術部本部長

= 理事・副学長(学術研究担当)

総合技術部長

【生命科学課】

- 生命医学グループ
- 農学グループ

【制作技術課】

- 社会基盤・装置開発グループ
- 機械加工グループ

【分析技術課】

- 機器分析グループ
- 研究基盤グループ

【情報技術課】

- システム開発グループ
- 情報基盤グループ

【技術企画課】

- 技術企画・環境保全グループ

キャリアパス【ダブルトラック制度の導入】

■マネジメントトラック(部長, 課長を目指す)

部長1名, 課長5名の管理職を配置し, 技術職員組織自らが, 組織管理, 人事評価, スキルアップ, 人材育成等を行うことが可能な体制を整備。

■マイスタートラック(高度専門職を目指す)

高度な専門性を有し研究力向上に貢献する者について, その技術や能力に応じた職位とすべく, **新たに技術主任, 技術主幹を含む5つ職位を設置**したマイスタートラック制度を創設。

技術主幹は課長級で, 高度技術手当を支給。

人材育成

■テニュアトラック制の導入

習得すべき技術等の成熟度を審査した上で, テニュア取得を判断する。テニュアトラック技術職員は, ベテラン技術職員の指導の下, 専門的技術の習得に取り組む。優秀な若手人材の確保とベテラン技術職員の再雇用制度により, 若返りと技術伝承の双方を推進できる仕組みを構築。

■各種研修への参加, 研修の企画・実施

〔スキルアップ〕

中国・四国地区技術職員研修, 東京科学大学TCカレッジ, 放送大学, 専門技術研修の受講や資格取得など

〔マネジメント力強化〕

中国・四国地区技術職員組織マネジメント研究会, 中国・四国地区係長研修, 山口大学係長研修など

総合技術部設置の成果

研究環境の向上

・ 技術職員の最適配置

⇒ニーズの高い分野への再配置により, 経営資源の好循環に繋がった。

例えば, 研究設備・機器の利用料等が3,800万円(R2)から7,000万円(R6)に増加した。

・ 研究機器の見える化と連動した業務の最適化

・ 研究者の共用機器利用をサポートする人材として, 研究機器インストラクター制度を導入した。

人材育成の効率化

・ 技術の見える化を推進することで, 修得すべき**技術領域やレベルが設定できるようになった。**

・ キャリアパスが明確化されたため, 研修プログラムの設計コストが大幅に低減した。

キャリアの明確化・可能性の拡充

・ 自身のキャリア目標が明確になり, 意欲ある職員の活力になった。

→**若手の女性職員**を管理職に登用することができた。

・ マネジメントトラックでの経験を活かすことで, 施設長や副学長への登用の可能性が広がった。

→本年度, 技術職員が**学内共同利用施設長**となり, 施設をマネジメントしている。

技術職員の交流

・ 総合技術部として活動することで, 異分野の技術職員との交流ができるようになり, 職員間での**業務理解**が深まった。

・ 異分野協働の実績

→これまで3件(生命科学課+製作技術課, 医学部+生命科学課+製作技術課2件)

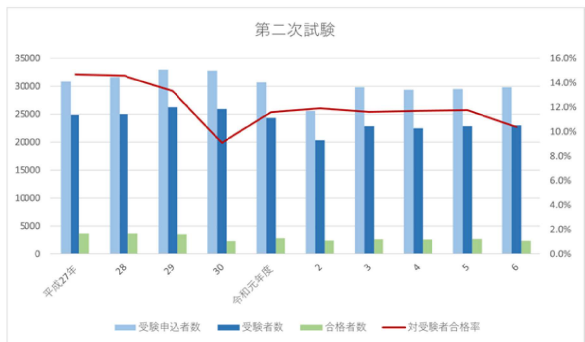
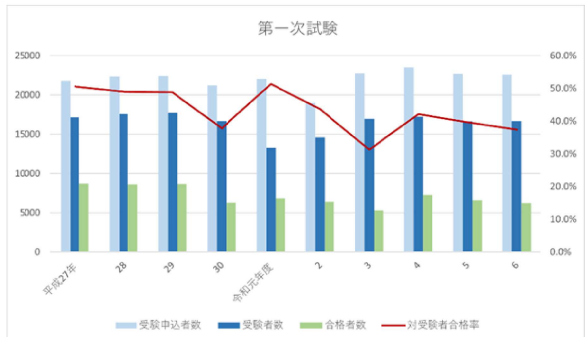
→さらに2件(生命科学課+企画課, 情報技術課+分析技術課+製作技術課+生命科学課)を計画

技術士制度

制度概要

- 技術士は、技術士法に基づき、科学技術に関する高等の専門的応用能力を必要とする事項についての計画、研究、設計等の業務を行う能力を有する者を認定する、名称独占の国家資格。
- 技術士・技術士補に係る試験事務及び登録事務は、技術士法に基づく指定試験機関及び指定登録機関である（公社）日本技術士会が行っている。
- 技術士は幅広い分野で活躍しているが、特に「建設部門」の技術士が最も多く、半数近く（45.5%）を占めている。

【技術士試験の申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移】

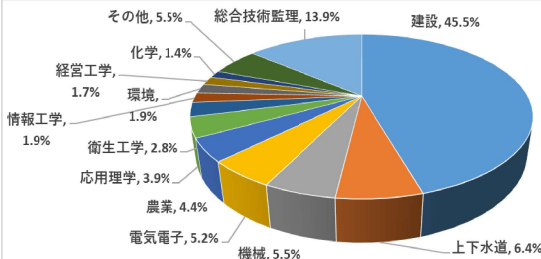


【技術士及び技術士補登録者数の推移】注1）R6は、令和6年12月末現在の数値。

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
技術士	92,073	94,118	95,072	97,251	98,697	100,790	102,206
技術士補	35,948	37,668	39,941	41,379	42,729	45,732	47,472

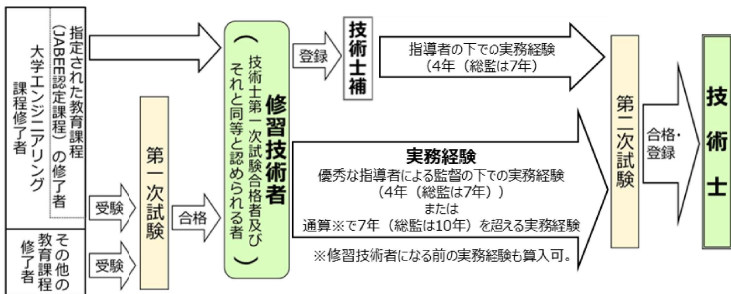
【技術士登録者の技術部門別割合】

注1）令和6年12月末現在の数値。
注2）技術部門は全部で21部門。
注3）複数部門の取得者あり。



【技術士までの道のり】

第一次試験に合格し、一定の実務経験を経た後、第二次試験に合格・登録



34

第13期以降の技術士制度改革における継続的検討事項

第13期技術士分科会では、第12期技術士分科会での審議において一定の結論を出したIPD制度について実質化を進めるとほか、技術士を巡る国内外の情勢変化等も踏まえつつ、以下の項目について検討を継続的に実施

1. 受験手数料及び登録手数料見直し

- ⇒実費勘案分（物価上昇への対応）のみならず、以下の要素も考慮。
 - ◎利便性の抜本的向上（手続きのオンライン化、試験地の増加）
 - ◎受験者数の増加方策（受験者数の増加に資する広報活動の抜本的強化）
 - ◎レジリエントな体制（サイバーセキュリティ対策、災害への備え）の確保

2. 技術士の人材育成に当たっての一貫した整合性のあるシステム（IPD システムの本格化、IPDから資格取得、資格取得後のCPD及び資格活用を含む）の検討

⇒システムの本格化

⇒技術士補制度について、第11期IPD作業部会においては、IPDでの履修による専門科目の補完は可能であると考え、指導技術士の部門制限を撤廃するべきであるとの結論に至っており、第12期におけるIPD制度の整備・充実に向けた検討と併せて、同制度の見直しに向けて継続して審議

35

第13期以降の技術士制度改革における継続的検討事項

3. 技術士補制度の見直し及び技術士第一次試験の適正化の検討（継続実施）

- 平成15年の部門見直し（原子力・放射線部門の新設等）の後、第8期において**専門科目を「系」に分類する等の大括り化する考え方**が示されているところ
- 第13期におけるIPD制度の実質化に向けた検討と併せて、指導技術士の部門制限の撤廃及び、それに**連動する専門科目の大括り化の是非について継続して審議**

4. 総合技術監理部門の位置付けの明確化

- 総合技術監理部門（総監）は日本独自の技術部門であり、海外の資格との関係性・国内外における位置付けの明確化が必要
- 技術士会にて実施した総合技術監理部門に関するアンケート結果や、国際的同等性の観点を十分に考慮しつつ、総監に係る**現状把握と課題の分析を進め、継続して審議**

5. その他、留意すべき事項

- 国内外の社会情勢変化や、他の科学技術・イノベーション政策の動向のほか、技術士資格の国際的な実質的同等性の確保について留意
- 技術士資格の活用促進・普及拡大に向けた活動を13期も継続的に実施。その際、技術士制度の社会的な認知度向上のみならず、技術士の人材育成に当たっての一貫した整合性のあるシステムに十分に配慮

36



技術士制度におけるIPDに関する懇談会の議論のまとめ



文部科学省

はじめに～これまでの議論の経過

参考資料1

- IPD制度の充実・確保については、第9期技術士分科会がとりまとめた「技術士制度改革に関する論点整理」の中で、技術士制度改革に向けた検討にあたっての6つの論点の一つとして整理され、その後、継続的に審議
- 第10期技術士分科会の下に設置されたIPD作業部会においては、IPDシステムの定義※などIPDの導入に関する基本的事項をとりまとめ
- 第11期から第12期にかけて、民間企業にヒアリングを実施するとともに、若手技術者の育成に関連のある業界の協力のもと、IPD方策を立案するためのコミュニティの構築やIPDに対する社会の理解を深める活動を実施
- 関連ステークホルダーとの意識の共有や、協働意識を醸成する観点から、公益社団法人日本技術士会（以下、「技術士会」という。）の下にIPD懇談会を設置し、文部科学省とともに議論を牽引し、一定のロードマップや論点の方向性が整理された段階で、審議の場を文部科学省に移し、技術士制度を巡る状況変化も踏まえつつ、具体的なIPDシステムの在り方に係る検討を継続



本とりまとめは、IPDシステムが社会に取り入れられ、応用・展開される社会実装に向けたこれまでの議論の中間的な経過報告としてとりまとめたもの

・IPD :Initial Professional Development(初期専門能力開発)

・IPDシステム:高等教育機関を卒業した若手技術者や修習技術者が、技術的実務に就いてから技術士資格を獲得するまでの期間において、GA(Graduate Attributes)を強化しPC(Professional Competencies)を取得するために行う活動を、社会全体で支援する仕組み

出典:科学技術・学術審議会技術士分科会「第12期科学技術・学術審議会技術士分科会における検討のまとめ」(令和7年1月21日)

37



1. 技術士をめぐる状況

(1) 国内外の情勢変化



- 複合的な問題を総合知により解決し、社会変革を索引するポテンシャルを持つ技術者の役割が一段と拡大
- 国際水準に達した専門的知識と応用能力を持つ高度な技術者集団の底上げが急務
- 現行の技術士制度と新たにGA及びPCに盛り込まれた項目（「多様性と包摂性等」）との比較を実施し、適用に向けたロードマップを作成するなど国際的要請への対応が喫緊の課題

(2) 技術者に期待される役割の変化



- 従来のモノづくりへの貢献に留まらず、未知を求めて新しい時代を切り開く役割も追加
- 自身の専門知識はもとより常に最先端の技術革新に適応できるよう研鑽を積み、コンピテンシーを能動的かつ体系的に習得し続け、グローバルな社会課題に果敢に挑戦する姿勢
- 企業活動の担い手である技術者の育成・確保について、科学技術・イノベーション政策上の位置づけがより明確化

(3) 優秀な若手技術者の育成・確保



- 若年層の技術者としての高度なスキルを持つ人材の育成や確保を確実に図っていくことが課題
- いち早く国際的に適応できる高度な技術者へと成長させるべく、スキル獲得の仕組みを社会全体で構築することが肝要

38

出典：科学技術・学術審議会技術士分科会「第12期科学技術・学術審議会技術士分科会における検討のまとめ」（令和7年1月21日）



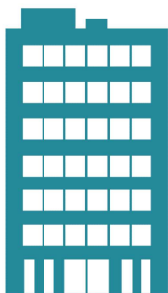
2. IPDシステムの構築に向けて

(1) 目的（利用者の明確化）



- IPDシステム立ち上げ時においては、「技術士を目指す技術者」をターゲットとする
- 将来的には、国際水準の資質能力を備えた技術者全体の育成と日本の技術力向上に寄与することを念頭に、制度設計を精緻化

(2) IPDシステムの運営主体



- ターゲットとする利用者に対して効果的にアプローチできる組織であることが望ましい
- 技術士会が、既に立ち上げたCPDシステムも参考にしつつ、主体的に運営を担うことが合理的
- 運営主体は多様な研修プログラム等の提供機関と強固な連携の下で、小さくスタートさせつつ順次拡大させ社会実装を図る方向性を模索するのが現実的
- 運営主体の活動に若手技術者が積極的に参画することを期待
- IPDシステム全体が透明性・公正に機能していることを立証するため、第三者組織による認証・評価の仕組みを導入することが望ましい

39

出典：科学技術・学術審議会技術士分科会「第12期科学技術・学術審議会技術士分科会における検討のまとめ」（令和7年1月21日）



2. IPDシステムの構築に向けて

(3) IPDシステムの在り方



- IPDシステムで応えることが期待されているニーズを明確化し、プログラム提供機関及びシステム利用者双方にとってメリットや魅力のある多様なコンテンツを提供することが必要
- 技術士に求められる資質能力（コンピテンシー）の獲得に寄与するコンテンツが重要
- 次々と生じ、迅速な対応が求められる新たな課題を捉えたコンテンツ（知的財産、サステナビリティ、DX、経済安全保障等）をいち早く提供することを期待
- どのようなことを学び習得しているかを客観的に評価・記録される仕組みとして標準化され、企業の人事考課等で活用されるなど、社会全体で共有されることが理想的
- IPDシステムに基づく活動から、技術士資格取得後のCPD活動へ連続することが理想的であり、それによりリカレント教育的な役割を担うことも期待

(4) 関係機関（産業界、教育機関、学協会等との連携）



- 産業界や教育機関、学協会等との連携を図り、人的交流の場の形成を期待
- 既存の教育プログラムを相互に共有し合える「場」を、運営主体が提供するような仕組みも効果的
- 最前線の知見の獲得に加え、異業種人材との交流促進を期待

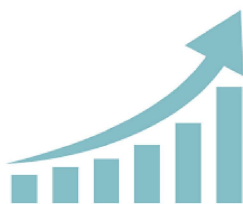
出典：科学技術・学術審議会技術士分科会「第12期科学技術・学術審議会技術士分科会における検討のまとめ」（令和7年1月21日）

40



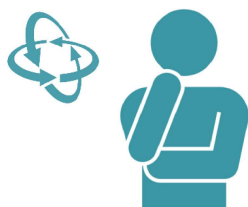
3. 中長期的な検討事項

(1) IPDシステムのさらなる発展に向けて



- IPDシステムが、技術士を目指す技術者のみならず、我が国の技術者全体の育成を担う段階においては、その運営主体の在り方や持続可能な収益構造の観点なども含めて、改めて制度設計の進化に向けた検討が必要
- 先行している欧米のIPDシステムを調査し参考にすることが必要
- IPDシステムの実質化に伴い、特に技術士に必要とされる専門項目の補完が可能となることを前提として、IPDシステムを活用する利用者のインセンティブも視野に、技術士制度の見直しに向けた検討も必要

(2) 技術士制度改革における継続的検討事項



- 「総合知」の概念が新たに提唱された状況に鑑みると、多様な分野を技術的観点から総合的に管理する総合技術監理部門（以下「総監」という）の重要性は、益々高まる
- 国際的同等性の観点も十分に考慮しつつ、総監の位置づけについて明確化させるべく検討を行っていくことが必要

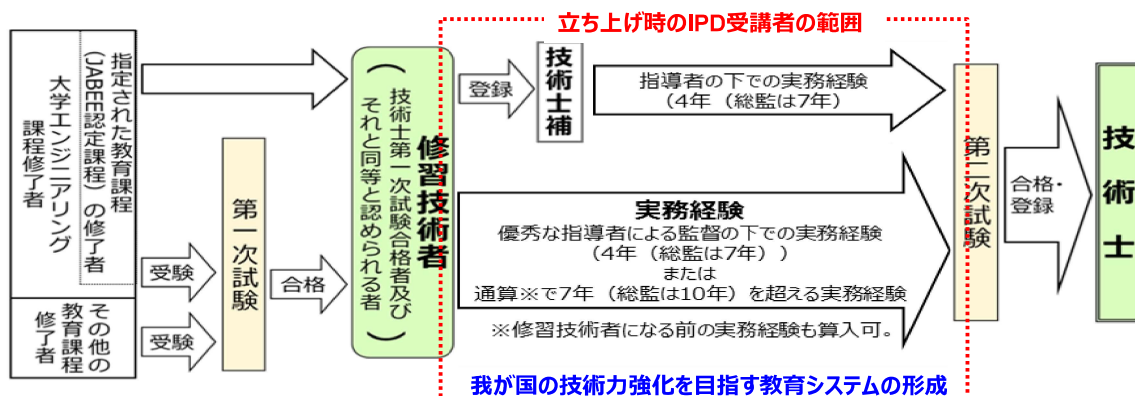
出典：科学技術・学術審議会技術士分科会「第12期科学技術・学術審議会技術士分科会における検討のまとめ」（令和7年1月21日）

41

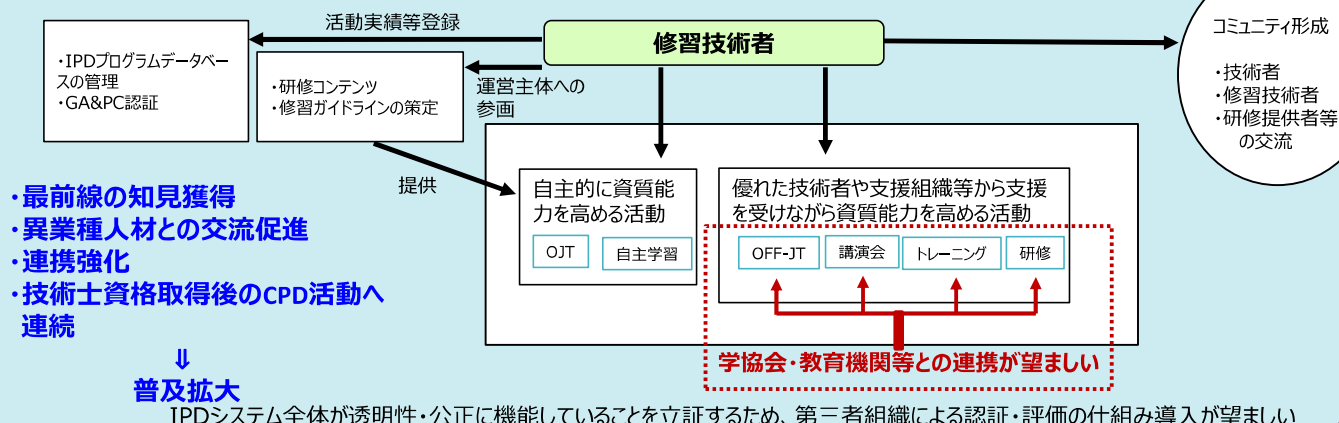


技術士制度におけるIPDに関する懇談会の議論のまとめ

(参考)



立ち上げ時のIPDシステム (イメージ)



出典：科学技術・学術審議会技術士分科会「第12期科学技術・学術審議会技術士分科会における検討のまとめ」（令和7年1月21日）

参考資料2

技術士制度の課題抽出に資する諸外国の実態把握及び技術士のキャリアパスの検討に資する現状把握と整理のための調査概要

☆ 諸外国調査（概要調査）の調査項目

調査項目	備考
資格名称	—
資格付与機関	—
資格の法的根拠	—
技術部門数	—
試験機関	—
受験要件	受験要件、実務経験年数等
試験方法	筆記・面接の有無、受験料、受験者数、合格率等
協会への加入	加入の要否、団体名、入会条件、年会費、会員数
資格登録	登録機関、登録要件等

調査項目	備考
資格に関する数値	登録者総数、年間登録者数等
IPD	呼称、研修制度
CPD (更新制度)	更新に必要なCPD単位、更新期間
資格の活用度	—
社会の認知度	—
IEA協定加盟	—
二国間相互認証協定	対日本、対諸外国
その他	—

☆ 諸外国調査（概要調査）の実施対象国・地域

地域	国名
北米	アメリカ
北米	カナダ (オンタリオ州)
オセアニア	オーストラリア
オセアニア	ニュージーランド
東アジア	中国
東アジア	台湾
東アジア	香港
欧州	イギリス

地域	国名
欧州	オランダ
欧州	トルコ
東アジア	韓国
東アジア	シンガポール
東アジア	マレーシア
東アジア	インドネシア
東アジア	ベトナム
東アジア	インド

地域	国名
東アジア	フィリピン
中東	アラブ首長国連邦 (ドバイ)
日本	日本 (公認会計士制度)

凡例
詳細に整備されている
比較的整備されている

出典：科学技術・学術審議会技術士分科会「第12期科学技術・学術審議会技術士分科会における検討のまとめ」（令和7年1月21日）