

**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
報告書概要版**

令和 7 年 3 月 2 8 日

資料作成：有限責任監査法人トーマツ

目次

1. 調査の概要	3
2. 調査結果を踏まえた技術士ないし技術士制度の課題の識別及び当該課題を解決するための具体的対応案についての提言	6
【参考】IPD・CPDに関する取り組み状況	22

1. 調査の概要

調査の背景

目的

- 技術者のキャリアパスの向上に資する技術士制度の在り方について、第11期科学技術・学術審議会技術士分科会では、「技術士資格の国際的な実質的同等性の確保」、「技術士試験の適性化」、「技術士補制度の見直し・IPD制度の整備・充実」「更新制・継続研さんの導入」、「総合技術監理部門の位置付けの明確化」、「活用促進・普及拡大」などの様々な観点から、議論・検討を行っている。
- 技術士試験の受験者数や合格者中の登録者数の推移に鑑みると、技術士制度がさらに社会や技術者に貢献するためには、上記観点到留まらずに様々な観点から、本制度についての文献等調査や関係者から得られる意見を通して、課題を抽出し検討を深める必要がある。
- このため、文部科学省として、①技術士制度に対する課題抽出を行い、分析することにより本制度の検討における新しい観点を獲得すること、②技術士資格の取得の有無に関わらず、高度な専門性を有する又は専門性の獲得を目指す技術者が自身のキャリアパスを考える際の課題認識等の現状把握を行うことを通して、技術士制度がその課題にどのような対応をできるかを検討する一助とすることを目的とし、技術士制度検討の議論に資する委託調査を実施する。



特に、初期専門能力開発（IPD：Initial Professional Development）から、技術士資格取得、資格取得後の継続研さん（CPD：Continuing Professional Development）及び資格活用に至るまで、一貫した整合性のあるシステムの構築・改善を行うための検討に資すると考えられる情報を収集

調査内容

(1) 技術士制度の諸外国における状況・動向の把握

- ① 諸外国の技術士制度の状況調査
机上調査（文献やウェブページ等による調査）
- ② 諸外国の企業や資格認定機関等における技術士制度対応の実態調査
初期能力開発（IPD）に関する教育システム等、
調査対象国間での比較が図れるように整理

(2) 資格取得者を対象とした聞き取り調査

- ✓ 資格取得者と資格とキャリアの関係性や産業界から受ける制度の印象、技術士への期待や課題について具体的に分析

(3) 企業を対象とした聞き取り調査

- ✓ 制度の認知度、関連性、活用事例、技術士制度への期待、課題等について調査

2. 調査結果を踏まえた技術士ないし技術士制度の課題の識別及び当該課題を解決するための具体的対応案についての提言

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案について（提言項目の一覧）

1. 制度全体に関する提言

- 1.1 技術士の魅力向上のためのプロモーション
- 1.2 技術士が所属する企業に対する支援
- 1.3 技術士資格の意義の再考（業務独占範囲の設定）

2. IPD・CPD制度に関する提言

- 2.1 企業におけるIPD・CPD取得の促進
- 2.2 IPD・CPD単位の取得状況の可視化と、マッチングの仕組みの整備
- 2.3 IPD支援者制度の整備及び運用促進
- 2.4 少数技術部門に対する情報提供
- 2.5 関連資格との連携、科目合格制度の導入

3. 技術士のキャリアパスに関する提言

- 3.1 独立技術士としてのキャリアの事例
- 3.2 海外での活躍事例
- 3.3 女性技術士の活躍事例
- 3.4 マネジメントを目指すか、スペシャリストとして専門能力を研鑽するかの選択
- 3.5 若手（20代～30代）での技術士資格取得による業務の幅の拡大
- 3.6 管理系の職種からの技術士資格の取得というキャリア

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

1. 制度全体に関する提言（1/3）

1.1 技術士の魅力向上のためのプロモーション



課題の概要

- 技術士ないし技術士が所属する企業に対するヒアリングでは、技術士という資格自体が社会で認知されていないのではないかなどのヒアリング結果を聴取



提言内容

・学生をはじめとした若年層への技術士制度の認知の促進

- 技術士資格取得年齢の状況から、20代、30代の技術者における技術士資格の認知度向上や取得促進を検討
- アメリカでは、レピュテーション向上や試験の受験者数を増やすために、**幼稚園から高校の生徒や大学生などに対し、技術士の仕事の体験活動を促進する取り組みを実施**している事例を参考にすることが考えられる

・積極的なプロモーションの実施

- アメリカでは、将来の技術士へのアウトリーチ方法として、資格所管団体であるNCEESがポッドキャスト・シリーズを配信している。主な内容は以下の通り
 - ✓ NCEESの最高執行責任者自らがホストを務め、**全米の専門技術者と測量士にスポットを当て、国民の健康、安全、福祉を守るための技術士の重要な仕事を紹介**している
 - ✓ **NCEESはP.E.保有者のプロフィール及びインタビュー記事を公開**し、PEの免許取得のメリットやPEが社会を守るために日常的にどのように働いているかを紹介している。
 - ✓ プロフィール及びインタビュー記事は、**NCEESのウェブサイトおよびソーシャル・メディア・チャンネルで公開**されているなど社会に広く技術士制度を認知させている

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

1. 制度全体に関する提言（2/3）

1.2 技術士が所属する企業に対する支援



課題の概要

- 技術士が所属する企業ごとに、IPD・CPDに関する取り組み状況にばらつきがあり、企業ごとに制度体系が統一されていないという課題がある



提言内容

- イギリスをはじめとした海外においては、IPDやCPDなどの活動の主体性を技術士が所属する企業として定めるなど、企業が主体性を持って技術士を育成する土壌が整備されている事例がある
- 例えば「企業として技術士が●%以上いると、●●というメリットが国からもらえる」といったインセンティブを企業に付与することが考えられる
- 企業として技術士の所属、育成に関するメリットを感じることができる土壌を培っていくことができれば、業務時間内にもIPDやCPD活動ができる土壌がより整い、資格取得もしやすい環境が整備されるのではないかと考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

1. 制度全体に関する提言（3/3）

1.3 技術士資格の意義の再考（業務独占範囲の設定）



課題の概要

- ❑ 我が国において技術士は業務独占資格となっておらず、技術士資格を有せずとも技術士資格に関連する業務を行うことが可能となっている。業務独占資格ではないことが、技術士を取得する意義（≒技術士の魅力）を考える上で課題となっていると考えられる



提言内容

- ❑ アメリカの一部の州においては、独占業務の範囲として、「公衆の安全、衛生および福利に影響を与える可能性があって、工学的原理や情報の工学的解釈を必要とする技術的業務については、州政府が認める免許を持つPE(専門職技師)のみに委ねる」と基本原則によって定められており、**基本原則に該当する業務やプロジェクトの場合は図面や仕様書にPEの押印が必要と定めている。このように業務独占資格と位置付けている国（州）もあるため参考にすることが考えられる**
- ❑ **国土交通省では、企業に所属する建設技術者のCPD取得状況を公共工事の経営事項審査の審査項目に含めるという対応も行われている**
- ❑ 技術士という資格の公共性を勘案すれば、公共調達に関連して実施可能となる範囲を拡大することが、ひいては技術士の魅力向上につながる可能性が考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

2. IPD・CPD制度に関する提言（1/5）

2.1 企業におけるIPD・CPD取得の促進



課題の概要

- IPD・CPDに関する取り組みは企業ごとに異なっており、企業にIPD・CPDをリードしてもらう体系にはなっていないことがIPD・CPDの取得にあたっての課題となっているのではないかと考えられる



提言内容

- 技術職の管理職昇格の要件に技術士資格取得を義務付ける、あるいは、新入社員に対しても、**育成機関を設けて必要年数経過後には技術士資格取得にチャレンジできるような知見の習得ができるような計画的な研修プログラムを整備**している事例もあった
- 一方で、**中小企業においては、自社でIPD・CPDに関する取り組みを行うリソースが不足**しており、十分な教育体制整備に至っていないケースが考えられる
 - ✓ 中小企業は属人的なところがあり、技術に関わる場所はOJTで「自分の目で見盗め。」といった陋習がある
 - ✓ 技術士が専門知見や実務能力を体系的に教わっておらず経験則で技術が継承され次世代に残すことができていない
- 自分の技術のコアを構成する部分は何かという言語化ができてないため、IPD・CPD取得促進以前に、コア技術を後継技術士に伝承するために付加価値につながる専門知見を言語化することを教育していくことが考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

2. IPD・CPD制度に関する提言（2/5）

2.2 IPD・CPD単位の取得状況の可視化と、マッチングの仕組みの整備



課題の概要

- 現行の我が国におけるCPD取得状況の管理は、日本技術士会におけるHPにおいて技術士CPD活動実績名簿、技術士（CPD認定）名簿として閲覧することは可能であるものの、CPDの取得状況、取得履歴等の把握・管理の十分性については課題がある状況にある。IPDについては、今後の整備に向けた検討が始まっているものの、現時点では活動状況を管理する仕組みは整備されていない状況にある



提言内容

- イギリスでは、初期専門能力開発(IPD)及び継続的な専門能力開発(CPD)という特徴的な関連情報を有する制度として、MyCareerPath制度が整備されている。こうしたシステムを参考に我が国においても同様の環境を整備することが考えられる
 - ✓ 技術者は資格認定団体のメンバーであれば、IPDやCPDの記録をMyCareerPathシステムに登録することが可能
 - ✓ 取得状況をIPD支援者や雇用主に共有することも可能
- 我が国の公認会計士制度においても、IPD・CPDの取得状況はJICPA等の公的機関において管理されており、各会員は取得状況や不足単位などを確認することが可能となっているため、参考になる領域があるものと考えられる
- 各技術士のIPD・CPD状況の可視化やその他の経歴等の共有を通して、技術士間のマッチングをして意見交換を行ったり、様々なキャリアを持つ技術士に関する情報に触れる機会を増やすことが、IPD・CPD制度を通じた技術士の魅力向上の一助になると考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

2. IPD・CPD制度に関する提言（3/5）

2.3 IPD支援者制度の整備及び運用促進



課題の概要

- ❑ 我が国ではIPD支援者についての責任や役割について明記しておらず、各企業等が自社の取り組みとして技術士試験合格のためのIPD支援者を設置しているため企業（技術士間）で指導の内容にばらつきがあるという課題が考えられる



提言内容

- ❑ 技術士資格取得に当たって、所属部署の先輩技術士や、社内の技術士会等からIPD支援者をアサインしてもらい、資格取得にむけて論文添削や模擬面接等を通して伴走する仕組みを整備運用している会社がある
- ❑ イギリスの制度においては、認定されたエンジニアリング機関（PEI）ごとにIPD支援者（メンター）制度を整備し、IPD支援者（メンター）が果たすべき役割等を明記している機関がある
- ❑ 我が国においても、公式にIPD支援者の役割や行動規範等を示した上で、日本技術士会等の公的機関ないし各企業において技術士資格取得希望者に対するIPD支援者のアサイン及び伴走支援を促す仕組みの整備を行い、技術士を目指す者の資格取得をしやすい環境づくりを検討することも考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

2. IPD・CPD制度に関する提言（4/5）

2.4 少数技術部門に対する情報提供



課題の概要

- 建設部門をはじめとした比較的取得人数の多い技術部門においては、技術士資格取得やその後の研鑽に至るまでの環境（過去問や最新のTopicなどの情報連携、先輩技術者の存在等）は比較的整っていると考えられる一方、**所属人数の少ない技術部門にあっては、過去問やテキストなどの情報の情報が得られなかったり、ある程度独学で専門知見の習得に努めなければならないなどの環境の違いが見受けられている**



提言内容

- 建設部門以外の技術部門においても建設部門に近い程度に試験に関連する情報等の共有を日本技術士会や技術士が所属する企業等が状況に応じて行うなど、**情報格差によって所属人数が比較的少数の技術部門における資格取得に支障をきたさないようにすることが考えられる**

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

2. IPD・CPD制度に関する提言（5/5）

2.5 関連資格との連携、科目合格制度の導入



課題の概要

- ❑ 技術士資格保有者は、所属する技術部門に関連した別の資格を有している場合が多い（電気工事技術者、PHP、エネルギー管理士等）
- ❑ こうした関連資格は資格によっては、技術士資格を有している場合に一部科目免除等の優遇が受けられる資格がある
- ❑ 一方、関連資格を持っていた場合に技術士試験における優遇が受けられるケースは見受けられていない



提言内容

- ❑ 相互に共通する試験科目等については、どちらかの資格を有している場合に試験上の特典（科目免除等）を与えるなど、実質的に専門知見を有する者に対する技術士試験のハードルを下げるのが考えられる
- ❑ 我が国の公認会計士制度においても、司法試験や税理士試験合格者には一部科目の免除を認めているなどの関連資格における専門知見保有者に対する一部科目免除規程があるほか、会計専門職大学院や商学、経済学、法律学の博士取得者なども一部科目免除規程が設けられている
- ❑ 資格同士だけではなく、大学等において必要な専門知見を得た者に対する特典の付与も検討することが考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

3. 技術士のキャリアパスに関する提言 (1/6)

3.1 独立技術士としてのキャリアの事例

課題の概要

- 技術士のキャリアについて、基本的に所属する会社においてどのように活躍するかという企業内技術士の観点からのキャリアパスは先輩技術士の活躍する姿を確認すればある程度のイメージは描ける一方で、それ以外の活躍の選択肢のイメージがわきづらい
- 企業内における技術士としてのキャリアを検討するにしても、キャリアの選択肢に関する情報が具体的にどのようにして得られるのかを把握できていない（技術士の多様なキャリアについての共有が十分にできていない可能性）という趣旨の意見も聴取

提言内容

- ヒアリング調査から得られた意見等も踏まえ、以下の2点について今後検討することが考えられる
 - ✓ 企業内技術士以外の独立技術士のキャリアパスをより対外的に共有することが考えられる
 - 技術士として独立した後も、企業で蓄積した経験を活かし、独立し同様の業務に従事したり、あるいは自身の経験を踏まえて後進の技術士の教育研修を行うなどのキャリアが考えられ、こうした独立技術士に広く自身のキャリアを聴取し、技術士の活躍事例として広く共有することが考えられる
 - ✓ 企業内においても多様なキャリアデザインを描けるような事例の共有を行うことが考えられる
 - 企業における人事評価制度の見直しも含めて、企業でより多くの技術士が多様なキャリアを選ぶことができる体制の整備やグッドプラクティスの社会への共有を検討することが考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

3. 技術士のキャリアパスに関する提言（2/6）

3.2 海外での活躍事例



課題の概要

- ❑ 我が国の技術士資格は、公共事業を始めとして国内のエンジニアリングの仕事を行う上で大きなステータスになると考えられる
- ❑ 一方で、海外でエンジニアとして仕事をする上では、日本の技術士を取得していることが直接的な利点になることは基本的になく、むしろステータスとなるのは大学で博士号を取得した技術者であるというヒアリング結果も得られている
- ❑ APECエンジニアの資格も技術士資格取得の延長線上にある資格として我が国でも取得ができ、有能な技術者が国境を越えて自由に活動できるようにするための資格制度も整備されているものの、実際に海外で仕事を受注するにあたって、APECエンジニアの取得が具体的な加点要素になっているケースがほとんどない
- ❑ アメリカにあってはPE資格を取得することで多くのエンジニアリング業務に従事することができるが、我が国の技術士制度と相互認証協定がない



提言内容

- ❑ 海外で活躍する技術士のキャリアをより広く共有するとともに、諸外国との相互認証を進めたり、外国にいても日本の技術士試験を受講できるような体制整備（例えば、米国PE資格は日本国内で受験することもできる）も今後検討することが考えられる。

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

3. 技術士のキャリアパスに関する提言（3/6）

3.3 女性技術士の活躍事例



課題の概要

- 日本の技術士は女性よりも男性の割合が高く、2023年における登録者実人数に占める女性の割合は2.56%と低い状況
- 女性技術士に対する活躍の場がどのように担保されているかという点については、男性は時間的に融通が利くが、女性はIPD・CPDにかかる時間的余裕も含めて業務時間が男性よりも制限される傾向があり、女性が技術士という資格を取得しているというだけでは男性と同等に生計を立てるのが難しい状況にあるとの意見も聴取



提言内容

- 日本技術士会では、男女共同参画推進委員会において、女性技術者キャリアモデルの紹介、女性技術者育成への提言、技術者及び技術士を目指す女子学生・女性社会人に向けた技術サロンの実施等の運用を行っている。このような取り組みを継続して女性技術士やそのキャリアに関する事例の共有等を行うとともに、**所属する企業においても、結婚、出産等のイベントを踏まえたキャリアパスを広く共有し、所属部門あるいは所属部門の上司、先輩が技術士への挑戦を後押しできるよう、よき理解者、相談相手となってもらえるような環境づくりに引き続き取り組んでいくことが考えられる。**

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

3. 技術士のキャリアパスに関する提言（4/6）

3.4 マネジメントを目指すか、スペシャリストとして専門能力を研鑽するかの選択



課題の概要

- 技術士は試験内容や実務の性質上、各技術部門における専門性を研鑽することの他に、課題解決、プロジェクト管理、関係者とのコミュニケーションなどのプロジェクト・マネジメントスキルも求められる資格であると考えられる
- 実際に、技術士が所属する企業に対するヒアリング調査の中で、**将来のキャリアパスについて、マネジメントスキルを磨いて管理系の職種（将来的には経営層）で昇進を目指すか、専門知見を磨いてスペシャリストを目指すかという選択肢を設けている会社もある**とヒアリングにおいて聴取している
- スペシャリストについては、その熟練度合いに応じて階層を設け、より専門知見を持った技術士が評価されるような仕組みを整備運用している会社も聴取している



提言内容

- 技術士のキャリアパスとして、一定の職位に至った段階で目指す方向性によって進むキャリアを選択できるような評価体系を検討することが考えられる

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

3. 技術士のキャリアパスに関する提言（5/6）

3.5 若手（20代～30代）での技術士資格取得による業務の幅の拡大



課題の概要

- 技術士二次試験の合格者の平均年齢は42.8歳（令和5年度）であり、技術士を目指したきっかけとして、これまで実務で培ってきた知見を示す集大成という位置づけで技術士資格の取得を目指したというキャリアの方が多い
- 若い段階で自身の実務経験を資格という形として残して将来（例えば転職や独立などの）のキャリアの幅を広げていきたいという考えの元、**若手の段階で技術士資格取得を目指す傾向も出てきているというヒアリング結果もある**



提言内容

- **若手の技術士資格の早期取得のためのモデルケースや実例等を共有すること**も20代から30代の資格取得の裾野を広げる施策として考えられる。

諸外国調査、ヒアリング調査を踏まえて識別した、技術士のキャリアパスに資する今後の対応案についての具体的内容

3. 技術士のキャリアパスに関する提言（6/6）

3.6 管理系の職種からの技術士資格の取得というキャリア



課題の概要

- 技術士資格は理科系の専門知見を学んだ技術者が取得する資格というイメージが強いと考えられる中、所謂管理系（調達、分析、総務、経営企画等）の職種の者に対して技術士という資格をより認知してもらい、技術士資格を取得した上で活躍するというキャリアがあってもよいのではないかと考えられる
- 経済や金融といった分野は技術部門でいう経営工学部門で求められている専門知見と一部関連する領域があるものと考えられる



提言内容

- 本事業におけるヒアリングの中でも **管理系の職種の出身から技術士（経営工学部門）の取得に至った事例も見受けられており、こうした事例の共有から始めて管理系の職種からのキャリアパスを選択肢として認知してもらうことも多様なキャリアパスを考える上で検討に値するのではないかと考えられる**

【参考】IPD・CPDに関する取り組み状況

諸外国調査における各国のIPD・CPD制度の整備運用状況の違いは以下の通り

IPD制度の違いまとめ

	米国	英国	オーストラリア	日本（公認会計士制度）
制度全体	● 日本の技術士補に相当するEIT（Engineer in Training）と呼ばれる資格が存在 ● 州ごとに定めが異なるが、例えばテキサス州はEIT保有者は以下の要件を満たしているとされている。 ✓ 理事会が承認した工学プログラムまたは関連科学カリキュラムを修了した者 ✓ NCEES のFE試験に合格していること ✓ 正しいTBPELS EITフォームを使用して申請し、申請料金として15ドルを支払	● IPDとしての認定、承認および認定スキームを検討は専門のエンジニアリング機関（PEI）が行う ● IPD制度自体の所管はEngineering Councilが管理、個別施策の運用についてはPEIという分掌方法（Engineering Councilに質問した内容及び回答については別紙参照）	● 明確にIPD制度という名称は使用されていないが、工学教育の認定機関として認められているEngineers Australiaが次世代のエンジニアを輩出するためにAustralian Engineering Accreditation Centreを通じて、専門エンジニア、エンジニアリング技術者、エンジニアリングアソシエートの各レベルのエンジニアリングコースを評価し、認定	● 所管機関が教育、試験、資格情報管理等の観点で3機関に分離 ● 必要な要件は3点（①実務補習所での必要な単位の取得、②修了審査への合格、③実務経験（3年）の充足）
プログラム内容	● 全米試験協議会（NCEES）が啓蒙活動として以下の取り組みを実施 ✓ Supporting K-12 Initiatives ✓ Advancing Licensure For Public Protection	● 各企業（雇用主）が運用。必要に応じてPEIが支援 ● スキームは各PEIが整備しているが内容はPEIによって異なる（雇用主とは適宜連携している）	● Engineers Australiaが、大学等毎に認定しているエンジニア技術に関連する講義がある。例えばオーストラリア大学における認定プログラムは以下 ✓ 工学技術学士(土木) ✓ 工学技術学士(電気・電子)	● 上記①については研修の内容については3項目（1. 講義、2. 審査、3. 課題研究）がある ● 講義については必要単位数、審査および課題研究については単位に加え、必要な点数要件を満たす必要がある
利用するシステム	● 特に言及なし	● IPD活動を計画、記録、確認することができる（各PEIもしくはEngineering Councilのマイキャリアパス等）	● 特に言及なし	● JICPAが単位取得状況を確認するシステムを運用
IPD支援者	● 特に言及なし	● 制度は有（制度や役割はPEIによって異なる）	● 特に言及なし	● 整備されていない

諸外国調査における各国のIPD・CPD制度の整備運用状況の違いは以下の通り

CPD制度の違いまとめ

	米国	英国	オーストラリア	日本（公認会計士制度）
制度全体	● アメリカ全土としては期間中（1年間）に15時間以上の自己研鑽教育(Continuous Professional Development CPD)を積むことを義務づけ ● 州によって、個別に定めているケースもある（NY州では、最初に資格を取得した3年を除き、以降3年ごとの登録期間中に、専門技術者としての登録申請者は、最低36時間の許容可能な継続教育を完了するとある）	● 専門のエンジニアリング機関が、登録者のCPD記録を毎年無作為にサンプル化し、フィードバックを提供する。登録された技術者は、実施したCPDを記録することが義務付けられている。 ● 必要な手続が7項目ある。 ● 毎年CPDに費やす最低時間を指定していない	● Engineers Australiaのメンバーとして登録する必要がある ● 1つの分野で働いている場合は、3年間で150時間のCPD活動が求められる ● 複数の業務分野またはエンジニアリング分野で働く場合は、3年間で各分野に少なくとも50時間のCPD活動を記録する必要がある。 ● 実務経験に応じて資格の種類が異なっている	● 公認会計士登録後は、事業年度（4月～翌3月）ごとに日本公認会計士が認めた単位数を取得し、更新料を支払うことによって資格の更新が可能。 ● JICPAによる会員が講師となる研修メニューのHPによる共有と受講 ● 各監査法人や会計事務所が実施する研修の単位認定制度があり
プログラム内容	● 各州ごとに独自に整備されている（テキサス州では、更新サイクルごとに15時間の継続教育が必要であり、そのうち少なくとも1時間は倫理に関するものである必要と定められている）	● 各企業（雇用主）が運用。必要に応じてPEIが支援 ● スキームは各PEIが整備しているが内容はPEIによって異なる（雇用主とは適宜連携している）	● 特定の必要要件は以下が含まれる。 ✓ 働いている実践的分野（50時間） ✓ リスク管理（10時間） ✓ ビジネススキルとマネジメントスキル（15時間） ✓ 興味あるキャリアに関連する活動（75時間）	● 当該事業年度を含む直前3事業年度合計120単位の取得 ● 当該事業年度に最低20単位の取得 ● 当該事業年度における必須取得単位（職業倫理、税務、監査の品質および不正リスク対応）の取得
利用するシステム	● 特に言及なし	● IPD活動を計画、記録、確認することができる（各PEIもしくはEngineering Councilのマイキャリアパス等）	● 特に言及なし	● JICPAのHPにおいて受講状況の閲覧が可能 ● 大手監査法人では各法人で研修受講履歴を管理
IPD支援者	● 特に言及なし	● 設置していない	● 特に言及なし	● 設置していない

IPD・CPD目線でのヒアリング先の取り組み状況は以下の通り

各ヒアリング先のIPD・CPD活動の状況

	IPDの視点	CPDの視点
制度全体	- 社内技術士会を組織し、試験案内、IPD支援者アサイン、個別指導などを管理 - 全社人事部門が資格制度全体支援施策を整備し、各事業部門において具体的な施策や個別のサポートを実施 - 業務時間内のIPD受講時間の確保 - 昇格要件としての設定 - 合格時の報奨金、手当、受験料等の補助	- CPDポイント（50P）の取得を義務化 - 業務実績や技術レベルに応じた熟練レベルによる分類と評価 - 業務時間内のCPDにおける研鑽活動の時間の確保
プログラム内容	- 事業部門が個別の研修プログラムや勉強会、模擬試験の策定等の実施体制を整備 - 技術士会がデータセンタ見学等のサポートイベントを企画 - 外部セミナーの斡旋と受講した場合の補助 - IPD受講状況の人事考課への反映 - 複数部門の取得の促進と補助	- 人事部門あるいは事業部門が整備する研修プログラムの受講 - CPDポイント認定の外部研修の紹介と受講料の補助
利用するシステム	- 社内の人事システム内にIPDの実施状況を記録 - 社内共有フォルダに過去問などのノウハウをDBとして管理	社内の人事システム内CPDの実施状況を記録
IPD支援者について	- 技術士会あるいは、事業部門がIPD支援者をアサイン - IPD実施者だけではなく、IPD支援者の評価の整備	設置していない

Deloitte. トーマツ.

デロイト トーマツ

デロイト トーマツグループは、日本におけるデロイト アジアパシフィックリミテッドおよびデロイトネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツリスクアドバイザー合同会社、デロイト トーマツコンサルティング合同会社、デロイト トーマツファイナンシャルアドバイザー合同会社、デロイト トーマツ税理士法人、DT弁護士法人およびデロイト トーマツグループ合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツグループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約2万人の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツグループWebサイト、www.deloitte.com/jpをご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTLおよびDTTLの各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTLはクライアントへのサービス提供を行いません。詳細はwww.deloitte.com/jp/aboutをご覧ください。

デロイト アジアパシフィックリミテッドはDTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジアパシフィックリミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジアパシフィックにおける100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、リスクアドバイザー、税務・法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの45万人超の人材の活動の詳細については、www.deloitte.comをご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家に相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。またDTTL、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関係して直接または間接に発生したいかなる損失および損害に対して責任を負いません。DTTLならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

IS/BCMSそれぞれの認証範囲はこちらをご覧ください

<http://www.bsigroup.com/clientDirectory>

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited