

「技術士の資格活用促進及び制度普及拡大方策検討に資する技術士資格の認知度及び
活用事例に関する調査」
報告書

令和 8 年 3 月
有限責任監査法人トーマツ

本報告書は、文部科学省の委託業務として、有限責任監査法人トーマツが実施した令和8年度「技術士の資格活用促進及び制度普及拡大方策検討に資する技術士資格の認知度及び活用事例に関する調査」の成果を取りまとめたものです。

目次

1	目的と概要	1
1.1	目的	1
1.2	調査内容	1
2	机上調査	2
2.1	調査の方法	2
2.2	対象の技術部門	4
2.3	詳細調査結果	4
2.3.1	船舶・海洋部門	4
2.3.2	航空・宇宙部門	6
2.3.3	繊維部門	8
2.3.4	金属部門	10
2.3.5	資源工学部門	12
2.3.6	建設部門	14
2.3.7	農業部門	16
2.3.8	森林部門	18

2.3.9	水産部門	21
2.3.10	生物工学部門	23
2.3.11	原子力・放射線部門	25
2.4	詳細調査の対象としていない技術部門に関する調査	27
2.4.1	電気・電子部門	27
2.4.2	化学部門	28
2.4.3	上下水道部門	28
2.4.5	衛生工学部門	29
2.4.6	経営工学部門	29
2.4.7	情報工学部門	30
2.4.8	応用理学部門	30
2.4.9	環境部門	30
2.4.10	総合技術監理部門	31
2.4.11	横断的観点	31
2.5	机上調査結果まとめ	31
3	ヒアリング調査	35

3.1	調査の方法	35
3.2	ヒアリング先の選定方法	36
3.3	ヒアリング結果まとめ	36
3.4	ヒアリング結果（詳細）	38
4	課題と改善案の検討	40
4.1	船舶・海洋部門	40
4.1.1	民間企業	40
4.1.2	公共団体	41
4.1.3	高等教育機関	41
4.2	航空・宇宙部門	41
4.2.1	民間企業	41
4.2.2	公共団体	42
4.2.3	高等教育機関	42
4.3	繊維部門	43
4.3.1	民間企業	43
4.3.2	公共団体	43

4.3.3	高等教育機関	44
4.4	金属部門	44
4.4.1	民間企業	44
4.4.2	公共団体	44
4.4.3	高等教育機関	45
4.5	資源工学部門	45
4.5.1	民間企業	45
4.5.2	公共団体	46
4.5.3	高等教育機関	46
4.6	建設部門	46
4.6.1	民間企業	46
4.6.2	公共団体	47
4.6.3	高等教育機関	47
4.7	農業部門	48
4.7.1	民間企業	48
4.7.2	公共団体	48

4.7.3	高等教育機関	48
4.8	森林部門	49
4.8.1	民間企業	49
4.8.2	公共団体	49
4.8.3	高等教育機関	49
4.9	水産部門	50
4.9.1	民間企業	50
4.9.2	公共団体	50
4.9.3	高等教育機関	50
4.10	生物学部門	50
4.10.1	民間企業	50
4.10.2	公共団体	51
4.10.3	高等教育機関	51
4.11	原子力・放射線部門	52
4.11.1	民間企業	52
4.11.2	公共団体	52

4.11.3	高等教育機関.....	52
4.12	改善案の整理.....	53
5	広報活用方策の提案.....	57
5.1	課題解決のフェーズ.....	57
5.2	各課題解決フェーズの詳細.....	59
5.2.1	①事例・ロールモデル周知.....	59
5.2.2	②活用施策.....	59
5.2.3	③組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け.....	59
5.3	課題解決フェーズにおける広報活動案.....	61
5.3.1	①事例・ロールモデル周知.....	61
5.3.2	②活用施策.....	62
5.3.3	③組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け.....	62
6	コンテンツ例.....	62
6.1	No.1・3 事例・ロールモデル周知・組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け におけるポータルサイト例.....	63
6.1.1	ポータルサイト目次例.....	66

6.1.2	ポータルサイト掲載動画例.....	66
6.1.3	ポータルサイト掲載キャリア年表例	66
6.1.4	ポータルサイト掲載テンプレート例（評価・昇進案）	67
6.2	No.2 活用施策における政府・関係省庁、地方自治体向け文書例	67
	参照文献.....	68

1 目的と概要

1.1 目的

技術士制度に関する政府の検討状況として、第 13 期科学技術・学術審議会技術士分科会では、第 12 期に引き続いて、技術士資格の活用促進・普及拡大について議論をしている。文部科学省は公益社団法人日本技術士会と連携して技術士制度の周知に向けた様々な活動を実施しているところであり、日本技術士会としても他省庁・関係機関等と、技術士資格の活用促進・普及拡大のための活動を実施・検討している。

こうした現状を踏まえ、第 13 期以降も継続して技術士制度の活用促進・普及拡大をさらに進めるために、技術士制度の社会的認知度の向上に加えてインセンティブを高める仕組みを検討する必要がある。

そこで、技術士資格の活用に関する潜在的な社会的需要を調査し、現状把握と整理を行い、今後の技術士資格の活用方策及び資格の認知度向上のための広報手段の具体化に向けた一助を得ることを目的とし、技術士制度検討の議論に資することを期待する。

1.2 調査内容

本調査においては、上記 1.1 における目的を達成するため、今後活用が想定される調査対象の識別と現状における活用状況、資格認知度の状況を把握するとともに、技術士が在籍する団体への聞き取り調査を通じて有用な事例を収集し、他の資格における活用状況や技術的評価への反映方法に関する事例を収集して技術士制度への反映の可能性を検討し、さらに今後の技術士資格の活用促進に資する広告手法を検討することとしている。具体的には以下の項目に関する調査を実施した。

(1) 今後活用が想定される民間企業、公共団体、高等教育機関等への調査

今後の検討に資する可能性のある技術部門を 11 部門¹（船舶・海洋部門、航空・宇宙部門、繊維部門、金属部門、資源工学部門、建設部門、農業部門、森林部門、水産部門、生物工学部門、原子力・放射線部門）とし、現状の認知度や活用状況把握のため文献やウェブページによる調査を行った。

(2) 民間企業、公共団体、高等教育機関への聞き取り調査

前述の 11 部門の技術士資格保有者が在籍している可能性のある団体を調査し、5 団

¹ 後述の机上調査概要にて、絞り込み手法について明記している

体（民間企業 2、公共団体 2、高等教育機関 1）へ聞き取り調査を行い、団体内での資格の位置づけ、認知度、資格に関わる制度、その他期待事項や課題について意見を聴取した。

(3) 他の資格や技術士制度の活用手法の調査

前述の 11 部門に関して、技術士資格と近い技術分野の資格や、資格取得の際に技術士資格を持っていることで試験が優遇される資格等の関連資格を調査しとりまとめた。

2 机上調査

2.1 調査の方法

机上調査については、今後活用が想定される企業、公共団体、高等教育機関を「技術士が在籍している人数が少ない、またはいないが、競合資格²や優遇資格³を募集している団体」と定義し、以下の観点で調査部門の絞りこみを行った。

図表 1. 調査部門絞り込みの観点

視点	仮説	優先順位
登録者数	✓ 登録者数の少ない部門は資格活用促進及び制度普及が進んでいない可能性がある	1
受験者数	✓ 受験者数の少ない部門は資格活用促進及び制度普及が進んでいない可能性がある	2
競合資格数	✓ 競合資格数の多い部門は、競合資格の方が技術士資格と比較し認知度が高い、または取得難易度が低く、技術士取得のメリットが少ない可能性がある	3
優遇資格数	✓ 優遇資格数の多い部門は、技術評価における連携が双方にて認知されているため、資格活用促進及び制度普及が進んでいる可能性がある	4

前述の観点でデータを集計し、絞り込みを行い以下の 11 部門（船舶・海洋部門、航空・宇宙部門、繊維部門、金属部門、資源工学部門、建設部門、農業部門、森林部門、水産部門、生物工学部門、原子力・放射線部門）を調査対象部門とした。

² 技術士資格の公的活用推進に向けたアンケート結果にて回答のあった技術士と近い分野の資格

³ 技術士を取得、または試験合格者が受験した際に科目免除等の一定の優遇のある資格

建設部門に関しては既に活用が進んでいる部門とみなし、好事例収集のために調査対象とし、農業部門、森林部門、水産部門に関しては地域性の特徴を把握できる可能性があるため調査対象とした。

図表 2. 調査部門絞り込み結果⁴

部門	登録者数 (3年平均)	受験者数 (3年平均)	競合資格数	優遇資格数	調査対象 部門
機械	6,672	839	0	10	
船舶・海洋	226	14	2	5	●
航空・宇宙	262	40	2	5	●
電気電子	6,432	1,028	8	11	
化学	1,765	131	2	10	
繊維	828	33	3	4	●
金属	1,554	82	2	5	●
資源工学	497	22	0	5	●
建設	55,847	13,217	2	13	●*1 ⁵
上下水道	7,918	1,458	2	14	
衛生工学	3,449	455	0	13	
農業	5,423	807	8	10	●*2 ⁶
森林	1,711	273	1	7	●*2
水産	801	99	5	5	●*2
経営工学	2,079	195	5	6	
情報工学	2,371	408	3	5	
応用理学	4,837	578	4	6	

⁴ 選定基準「登録者数：2,000人以下、受験者数：200人以下、競合資格数：4つ以上、優遇資格数：5つ以下」

⁵ *1 好事例収集のため調査

⁶ *2 地域性要件のため調査

生物工学	340	33	5	4	●
環境	2,293	408	1	5	
原子力・放射線	563	58	8	9	●
総合技術監理	16,981	2,625	0	6	

上述の 11 部門に関して、民間企業、公共団体、高等教育機関の 3 つに分け、「技術士資格の認知度・理解度」、「技術者人材の活用ニーズ・課題」、について団体のホームページや採用情報、ウェブ上の記事、論文、調査レポート等を参考に詳細を取りまとめた。また各部門の競合資格についても取りまとめている。

2.2 対象の技術部門

調査対象の技術部門は、図表 2 における調査対象部門に示す通り。

2.3 詳細調査結果

2.3.1 船舶・海洋部門

2.3.1.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

民間企業では、大手重工業において技術士資格は名誉職としてのイメージが強く、取得者が特定の業務に直接携わるわけではない。資格取得のための補助制度はないものの、研修支援は行われており、社内技術解説の執筆などを通じて一定の認知度は保たれている。造船を主力とする企業や中小企業については技術士船舶・海洋部門に関する情報は識別されなかったことから、認知度やメリットが限定的な場合もあると考えられる。[川崎重工業, 2020]

技術者人材の活用ニーズ・課題

船舶・海洋部門の民間企業では、グローバル化や環境規制強化を背景に、CO2 削減やデジタル化、次世代燃料対応など多様な技術者ニーズが高まっている。大手重工業では技術士の活用が見られる一方、造船を主力とする造船会社では技術士活用の事例は見られなかった。[公益財団法人日本海事センター, 2025]

技術士資格の活用可能性・期待

船舶・海洋部門では、造船や海洋研究のスペシャリストとして設計・建造、資源開発、運航コンサルティング、環境対応など多様な分野で活躍が期待され、企業の信頼性や競争力向上にも寄与している。

民間企業の育成事例としては、技術士資格取得の推進と人材育成が積極的に展開されている。社内でのパンフレット作成、階層別教育や説明会の実施、取得支援教育の充実など、組織的な取り組みがなされているほか、第一次試験・第二次試験それぞれに対応した教育プログラムも整備されている。具体的には、第一次試験対策講座、第二次試験ガイダンス、論文作成講座、口頭試験講座など段階的な支援体制が用意されており、受験者の意欲向上や管理者層からの指導も重視されている。こうした計画的な資格取得支援により、技術士の育成と組織内での活躍が促進されている。[三菱重工業, 2006]

2.3.1.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

机上調査では、公共団体における技術士船舶・海洋部門資格者の具体的な活躍情報はほとんど見当たらなかった。港湾部や国交省関連機関で船舶・海洋分野に関する資格は重要視されているものの、現場での実務事例や人材確保の動機付けについては情報が不足している状況である。

技術者人材の活用ニーズ・課題

海上技術安全研究所が発行する技術情報の寄稿者の中には、技術士船舶・海洋部門資格保有者が確認できた。これにより、公共団体においても技術士の専門知識が研究活動や政策立案などで活用されている可能性が示唆される。[海上技術安全研究所, 2005]

一方、一般競争入札の資格要件として、例えばダム統管理事務所が管理する船舶について定期的な点検・整備を実施する案件に技術士船舶・海洋部門の保有が求められる事例もあるが、このような入札要件は多くなく、実際の活用機会は限定的である。[入札公告, 2025]

技術士資格の活用可能性・期待

船舶・海洋部門の技術士は、公共団体において海洋交通、港湾整備、海洋インフラ構築などの分野で活用が期待される。計画立案や調査設計、防災対策、地域創生事業など、現場課題の解決に向けた専門人材として今後の貢献が見込まれる。

2.3.1.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

机上調査では、高等教育機関における技術士船舶・海洋部門に関する具体的な情報は見当たらなかった。船舶や海洋分野に関する学問を扱う大学は複数存在し、船舶の運動性能や推進性能など、技術士船舶・海洋部門と共通する研究領域も多い。[九州大学工学部, 日付不明][東京海洋大学海洋工学部, 日付不明]しかし、取得可能資格としては海技士が挙げられ、技術士の認知度は高くないと思われる。

技術者人材の活用ニーズ・課題

現在、大学の船舶海洋系学部において認定されている JABEE⁷認定プログラムはなく、取得可能資格にも技術士船舶・海洋部門は含まれていない。そのため、理論と実務の接続や産業界ニーズへの対応力強化が課題となっている。技術士資格への具体的なキャリアパス形成には十分な制度設計が求められる。

技術士資格の活用可能性・期待

船舶・海洋分野の学部に JABEE 認定を受けることで、若い人材が技術士船舶・海洋部門に興味を持つきっかけになると考えられる。制度的な後押しがあれば、より多くの学生が技術士資格への関心を高め、社会の要請に応える人材として活躍できる可能性が広がる。

2.3.1.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

技術士船舶・海洋部門は、造船や海洋構造物の設計・建造、技術開発のスペシャリストとして高く評価されている。一方、船舶関連の国家資格として海技士が存在し、両者の業務領域には一部重複がみられる。技術士は主に設計・開発・技術監理・コンサルティングなど、技術開発や高度な専門知識を要する分野で活躍し、プロジェクト推進や技術的裏付けの役割を担っている。一方、海技士は船舶の運航や機関操作、現場の安全管理など、現場実務分野で不可欠な存在となっている。そのため、設計や技術開発を志向する場合は技術士、運航や現場管理を目指す場合は海技士と、キャリアパスや業務範囲が明確に分かれている。[国土交通省海技士, 日付不明]

2.3.2 航空・宇宙部門

2.3.2.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

民間企業において、大手重工業では技術士の活躍が確認される一方、航空機製造を主力とする企業では技術士に関する情報は見受けられなかった。しかし、航空機製造の業務や技術内容は技術士航空・宇宙部門と密接に関係しており、今後、技術士資格者が活躍する可能性は十分にあると考えられる。

技術者人材の活用ニーズ・課題

⁷ 日本技術者教育認定機構

民間企業において、日本の高い技術力を活かした航空機部品の開発・製造や、未開領域である宇宙ビジネス分野での技術者の活用ニーズが高まっている。[科学技術振興機構, 2016]

しかし、技術士航空・宇宙部門に関する情報は乏しく、企業現場での認知度の低さが大きな課題であると考えられる。

技術士資格の活用可能性・期待

技術士航空・宇宙部門の資格保有者は、航空機や人工衛星の設計・開発における技術リーダーやプロジェクトマネージャー、AI や新素材を活用した革新的モノづくり、国際共同開発や規格対応、品質管理、技術コンサルティングなど幅広い場面での活躍が期待される。

2.3.2.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

公共団体において、机上調査では技術士航空・宇宙部門を活用している事例は見当たらなかった。JAXA⁸のような航空宇宙関連業務を行う団体はあるものの、技術士航空・宇宙部門自体の認知度は現時点では限定的である。

技術者人材の活用ニーズ・課題

日本政府は宇宙基本計画（令和 5 年 6 月改定）で、2030 年代早期に市場規模を 8.0 兆円へ拡大する目標を掲げており、人工衛星・ロケット産業の国際競争力強化や宇宙ソリューション産業振興に取り組んでいる。今後、技術士資格者の活躍の場はさらに広がることが期待される。
[経済産業省宇宙産業, 日付不明]

技術士資格の活用可能性・期待

地方公共団体において技術士航空・宇宙部門の活用が期待される場面としては、ロケット発射場の整備・安全審査、衛星データを活用した防災・農業支援、スマートシティやデジタルインフラ整備、再生可能エネルギー事業の設計・運用などが挙げられる。また、国際共同プロジェクトや地域産業振興、ベンチャー支援など、専門的知見を活かした政策立案や事業推進にも貢献できる。

2.3.2.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

高等教育機関において、机上調査では技術士航空・宇宙部門に関する具体的な情報は確認できなかった。一方で、航空宇宙工学を学ぶ大学は存在するものの、ABEE 認定プログラムは他の

⁸ 宇宙航空研究開発機構

分野のプログラムに包含されているため技術士航空・宇宙部門自体の認知度は高等教育機関では十分に浸透していないと考えられる。[名古屋大学, 日付不明]

技術者人材の活用ニーズ・課題

JABEE 認定プログラムは他の分野のプログラムに包含されており、取得可能資格にも技術士航空・宇宙部門は含まれていない。そのため、理論と実務の接続や産業界ニーズへの対応力強化が課題となっている。技術士資格への具体的なキャリアパス形成には十分な制度設計が求められる。

技術士資格の活用可能性・期待

航空宇宙分野の学部にて JABEE 認定プログラムを受けることで、若い人材が技術士航空・宇宙部門に興味を持つきっかけになると考えられる。制度的な後押しがあれば、より多くの学生が技術士資格への関心を高め、社会の要請に応える人材として活躍できる可能性が広がる。

2.3.2.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

技術士航空・宇宙部門と競合する資格には、「機械設計技術者試験」「無人航空機操縦士」などがある。機械設計技術者試験は設計・制御など特定分野の実務能力を証明するのに対し、技術士航空・宇宙部門は課題解決力や技術の応用力、マネジメント力など幅広い総合力を証明する国家資格である。無人航空機操縦士は測定や運用技能に特化しており、技術士とは資格のカバー範囲や証明する能力に違いがある。

2.3.3 繊維部門

2.3.3.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

繊維メーカーにおける技術士資格の認知度は分野によってばらつきがある。大手企業のウェブサイト等において、技術士資格取得支援に関する情報は確認できなかった。大手企業では専門性への注目が業界的に高まりつつあるが、現場業務の意思決定に直結する資格とは認識されておらず、主に研究開発や技術文書の信頼性向上、メンバー評価に活用されている。[Unistyle, 2025] 一方、グローバル化や産業技術の高度化、サーキュラーエコノミー対応、SDGs 対応など新たな課題への対応を重視する企業では、品質保証や国際規格対応、サプライチェーン管理等において、技術士資格者の知見や信用が評価される余地があり、今後の役割拡大が期待される。[文部科学省, 2010]

技術者人材の活用ニーズ・課題

技術士資格者は、体系的な知識、現場における倫理観、プロジェクトマネジメント能力を備えた人材である。今後の繊維業界においては、イノベーションによる新たな価値創造が求められている。企業は創造性や独自技術を活かし、デジタル技術や高機能繊維、加工技術を活用した付加価値の高いバリューチェーン化を推進する必要があるため、体系的な知識を活かす余地がある。[日本繊維産業連盟, 日付不明]

課題としては、繊維産業を支える人材が減少しており、上記の人材育成が需要に追いついていない。そのため、社内教育や資格取得支援体制の強化が必要であることと、各種企業・団体の採用サイト等において、技術士資格取得者を直接募集したり歓迎要件として記載したりしている企業・団体はほとんどなく、繊維製品品質管理士（TES）の方が多ことから、繊維分野の技術士資格の認知度・普及度の低さが挙げられる。

2.3.3.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

地方自治体や国の機関において、繊維部門の技術士資格は伝統工芸の保全事業や新素材開発政策で重要視される余地がある。公共事業分野では「法定の登録を受けた専門家」として社会的信用が制度的に裏付けられている一方、現時点での繊維部門の認知度は低い。今後は、地域産業振興や伝統工芸の保全、新素材政策などにおいて技術士の社会的役割が拡大する可能性がある。[文部科学省, 2016] また、ナノファイバー評価等で繊維部門の専門性を発揮できる可能性はあるが、また、ナノファイバー評価等で繊維部門の専門性を発揮できる可能性はあるが、要件として明示されておらず、その他の公共事業においても要件となる案件は見当たらないため、認知度は低いと考えられる。

技術者人材の活用ニーズ・課題

自治体では、地場産業再生や新素材・環境配慮型製品開発を通じた地域ブランド化支援などが重点施策として挙げられる。そのため、地域産業活性化や伝統工芸の技術承継、新素材による地域ブランド化支援等において活躍の余地がある。

また、中小企業・ベンチャー総合支援事業の派遣専門家として登録されることで有用であるといえる。しかし、各種企業・団体の採用サイト等において、技術士資格取得者を直接募集したり歓迎要件として記載したりしている企業・団体はほとんどなく、繊維製品品質管理士（TES）の方が多ことから、繊維分野の技術士資格の認知度・普及度には課題がある。

2.3.3.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

学生や研究者にとって、土木工学分野では技術士資格は「技術産業界への有効なパスポート」として認識されており、社会実装力や現場での応用力を身につけるための目標資格とされている。技術士第一次試験合格や将来の技術士資格取得を奨励する大学も増加している。

一方、繊維分野において、JABEE 認定は他分野のプログラムに含まれているため、国内唯一の信州大学繊維学科等が認定を受けているわけではなく認知度は低いと考えられる。[文部科学省, 2010]

技術者人材の活用ニーズ・課題

繊維工学分野では材料科学、バイオマス素材、AI 活用、PBL（プロジェクト型学習）など、現場実践力と横断的専門性が重視されており、活躍余地はある。[文部科学省, 2010]

上述のように JABEE 認定の少なさ等から推察されるとおり認知度向上が課題である。

2.3.3.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

繊維部門において技術士と競合する資格としては、「繊維製品品質管理士（TES）」、「品質管理検定（QC 検定）」、「ISO 関連資格（ISO9001 審査員など）」が挙げられる。「繊維製品品質管理士（TES）」は、繊維製品の企画・製造・流通・消費における品質管理や表示、法規対応に特化した国家資格であり、主にアパレルや流通業界で高い評価を受けている。TES は品質管理や表示管理、法規対応、製品試験などの業務で技術士と重複する部分がある。「品質管理検定（QC 検定）」は品質管理や工程管理、統計解析の能力を証明する民間資格であり、繊維製品の品質保証や工程改善、クレーム対応などで技術士と競合する。さらに、「ISO 関連資格（ISO9001 審査員など）」は国際標準規格に基づく品質システムの構築や運用、認証取得業務を担い、品質マネジメントの分野で技術士と重なる業務を持つ。これらの資格は主に実務や品質・表示分野に特化しているが、技術士は企画・設計・研究開発・指導・マネジメントといったより広範な業務やリーダーシップにおいて優位性を持つ。

2.3.4 金属部門

2.3.4.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

企業のウェブサイトの在籍者数や、募集要項、資格取得支援制度等を確認するに、金属部門における技術士資格は、大手自動車メーカー、鉄鋼メーカー、金属加工会社の総合職や技術開発部門において、一定の認知度があるといえる。例えば、大手企業の自動車用高強度鋼板の開発プロジェクトにおいて、技術士資格保有者が材料選定や品質保証体制の構築におけるリーダーとして

活躍する事例がある。[桐野文良, 2024] 一方、中小企業では採用の要件等に技術士の資格が記載されているケースは少なく、認知度にかかる情報は確認できなかった。大企業においては資格取得支援制度の導入事例もあるが、取得者への処遇や評価が限定的である可能性がある。

技術者人材の活用ニーズ・課題

金属業界では、電気自動車や半導体向け高機能材料、スクラップリサイクル、サーキュラーエコミー対応など、イノベーションの現場が拡大している。求められる技術者像は、金属材料の物性理解、高度な製造・加工技術、品質管理、AI やデジタルツインの活用、グローバル事業推進力、プロジェクトマネジメント力など、多岐にわたる能力を有する人材である。そのため、活躍の余地は大きいですが、採用情報を確認すると、技術士資格よりも現場経験を重視する事例が多い。

課題としては、新技術への学習意欲が高い人材や、サプライチェーン全体を統括できるリーダー層の不足が挙げられる。資格取得者は体系的知識、倫理観、持続的学習姿勢が評価されるが、採用・育成体制が追いついておらず、ミドル層のリスクリングや資格取得支援が重要となっている。[JX 金属, 2022]

2.3.4.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

産業廃棄物処理施設や製鋼工場の環境基準対応、災害対策やエネルギー政策の策定などにおいて、技術士資格保有者の専門性と社会的信用は制度的に裏付けられている。公共工事の入札や地域開発、環境保全事業においては、橋梁や鋼構造物、金属製設備の調査・点検・補修検討業務など、金属部門に関連する公共事業で資格保有が評価対象となる場合があるが、部門指定はない。

技術者人材の活用ニーズ・課題

自治体や国の機関においては、産業廃棄物処理、都市インフラの維持管理、災害対策、環境基準対応などの分野で、金属部門技術士の専門性が求められている可能性がある。求められる技術者像は、行政と現場技術者をつなぐ役割を担い、公共事業の技術審査や計画立案、地域資源循環や脱炭素の実践策を設計・評価できる専門家である。技術士資格保有者は、事業計画の妥当性担保、公共施設の長寿命化、SDGs 達成などにおいて、政策企画及び技術評価の重要な役割を果たすことが可能である。[環境省, 2025]

課題としては、民間との人材獲得競争や技術系人材の流動性の低さが挙げられる。また、技術士資格者の配置が入札加点要件となる場合でも、金属部門技術士の指定がなく、活用のインセンティブが低いと考えられる。

2.3.4.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

金属材料・プロセス工学分野では、JABEE 認定のプログラム数が本調査対象部門と比較して多いことから、技術士資格は一定の評価を受け、認知度も比較的高いと想定される。多くの大学では、技術士第一次試験の合格や将来の資格取得を奨励する制度が整備されつつある。しかし、金属部門における JABEE 認定プログラムは存在するものの数が少なく、発展途上であると考えられる。

技術者人材の活用ニーズ・課題

高等教育機関が育成する技術者像は、「理論力と現場力を兼ね備え、データ解析・AI 活用・国際規格対応まで担える人材」であるため活躍の余地はある。[桐野文良, 2024]

課題としては、資格取得への動機付け、学問と現場力のギャップ、キャリア形成支援の充実が挙げられる。

2.3.4.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

金属部門では、「非破壊検査技術者」、「溶接管理技術者」、「危険物取扱者」、「品質管理検定（QC 検定）」、「機械保全技能士」などが技術士と競合する代表的な資格である。「非破壊検査技術者」は、金属部材や溶接部の内部欠陥を検査し、品質保証や安全管理に不可欠な専門資格であり、金属加工や自動車、インフラ分野の現場検査・設備保全・品質管理業務で技術士と業務範囲が重なる。「溶接管理技術者」は、溶接工程の品質管理や作業指導、安全管理を担い、金属部品製造や建設現場において技術士と重複する役割を担う。「危険物取扱者」は、金属加工現場での油やガス、薬品などの危険物管理を行い、安全管理や事故防止の観点で技術士と競合する。また、「品質管理検定（QC 検定）」は品質保証や工程管理、不良解析といった現場改善に強みがあり、「機械保全技能士」は生産設備の保守・修理・点検に特化しているため、いずれも現場業務や工程管理といった領域で技術士と業務が重なりやすい。これらの資格は実務能力証明に強みがあるが、設計・プロセス開発・組織的な技術マネジメントといった総合技術力の面では技術士の優位性が際立っている。

2.3.5 資源工学部門

2.3.5.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

企業のウェブサイトの在籍者数や、募集要項、資格取得支援制度等を確認するに、資源工学部門における技術士資格は、鉱業、地質、エネルギー、環境調査などの分野で一定の認知度がある。大手金属鉱山企業などの系列グループでは資格支援制度の記載があり、企業として一定の認知を持って制度化を実施していると考えられる。一方、中小企業や新興分野（リサイクル、再生可能エネルギー等）では、実務経験や独自の社内資格が重視される傾向があり、技術士資格の認知度は限定的である。

技術者人材の活用ニーズ・課題

資源工学部門の技術士資格者は、体系的な知識とプロジェクトマネジメント力を用い、脱炭素化や循環型社会の実現に向け、資源調査から設備導入までのマネジメントを担うことで新規事業創出や SDGs 達成に貢献する可能性がある。

課題としては、資格取得のための学習負担、業務との両立、若手技術者への動機付けが十分でない点が挙げられる。[関東学院大学, 2024]

2.3.5.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

静岡県熱海市における脱炭素ロードマップ策定支援業務委託において、技術士の配置が要件として定められており、環境部門、資源工学部門、衛生工学部門、総合技術監理部門が指定されている事例がある。資源工学部門の技術士が要件として明記されていることが確認できた例は 1 例のみであり、他の公共事業では要件として明示されていない。

技術者人材の活用ニーズ・課題

公共団体においては廃棄物処理、リサイクル計画、災害廃棄物対策、地下資源・地盤評価等の専門知識と、地域資源活用力、住民説明力、災害リスク管理専門知識と法制度理解が求められるため、配置技術者として評価される可能性がある。

課題は、資格取得支援制度の不足、公共団体内での技術士の認知度向上があげられる。

2.3.5.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

土木工学分野では技術士資格は「技術産業界への有効なパスポート」として認識されており、社会実装力や現場での応用力を身につけるための目標資格とされている。技術士第一次試験合格や将来の技術士資格取得を奨励する大学も増加している。

一方、資源工学分野において、JABEE 認定は他分野のプログラムに含まれているため、認知度は低いと考えられる。

技術者人材の活用ニーズ・課題

近年、脱炭素社会の実現や持続可能な開発が強く求められる中で、資源工学は鉱物資源やエネルギー資源の探査・開発・利用に加え、循環型社会の構築や環境負荷低減技術などにも直結する学問領域であり、資源工学分野の知識と経験を有する技術士は、高等教育機関において教育者・研究者として重要な役割を果たすことが可能である。

課題は、資格取得動機付け、実務経験・インターンシップの充実、DX・SDGs 対応教育への転換である。

2.3.5.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

資源工学部門において技術士と競合する主な資格には、「エネルギー管理士」、「土木施工管理技士」、「環境計量士」、などが挙げられる。「エネルギー管理士」は、工場や発電所などでのエネルギー消費量の管理や省エネルギー推進を担う国家資格であり、資源工学分野のエネルギー供給施設や鉱山事業所における省エネ施策の企画・運用、設備管理業務で技術士と業務が重なる。「土木施工管理技士」は、建設現場での施工管理や工程・安全管理を担う国家資格で、鉱山施設や資源関連インフラ建設の現場監督において技術士と競合する場面が多い。「環境計量士」は、水質や大気、土壌などの環境測定業務に従事する資格で、資源開発や鉱山、リサイクル事業における環境調査や環境影響評価で技術士と役割が重複する。これらの資格は現場実務や法令遵守、品質管理に特化しているが、資源工学部門における総合技術力やプロジェクト統括力、安全・環境配慮といった観点では技術士がより広範な責任と役割を担う点が特徴である。

2.3.6 建設部門

2.3.6.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

建設分野の民間企業において、技術士資格の認知度は非常に高い。これは、公共工事の設計や管理業務の入札要件として技術士資格保有者を求められるケースが多く、実務担当者や経営層の間で「専門家」としての認知が広がっているためである。さらに、建設コンサルタント業務においても技術士資格が積極的に活用されており、専門的な知見や信頼性の向上に寄与している事例が多く見られる。

技術者人材の活用ニーズ・課題

民間企業において、建設分野で活躍が期待される技術者には、設計、施工、維持管理、アセットマネジメントなど各工程での「総合的な問題解決能力」が求められている。近年は、特に設計・施工現場においては、成果物の品質保証とともに、コスト管理や安全管理、環境・法規制対応への即応力が不可欠である。[日本基幹産業労働組合連合会, 2025]

技術士資格の活用可能性・期待

技術士資格保有者に対しては、従来の設計・施工だけでなく、インフラのライフサイクルを通じた維持管理や「アセットマネジメント」領域での活躍、さらにはカーボンニュートラルやグリーン・トランスフォーメーション（GX）⁹の推進、AI活用といった新技術導入の現場リーダー役が期待されている。

2.3.6.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

公共団体において、建設部門技術士資格の認知度は非常に高い。主な理由として、公共工事の発注や設計・施工管理業務において技術士資格者の配置が入札要件や評価項目として明記されるケースが多く、組織内で「専門性・信頼性の証」として認識されている。

技術者人材の活用ニーズ・課題

公共団体が求める建設技術者像は、単なる専門技術力だけでなく、「総合的な課題解決力」と「多分野協働力」を重視する傾向にある。例えば、都市インフラの老朽化対策、災害復旧計画、カーボンニュートラル推進など、従来型の土木・建築技術に加え、デジタル技術への適応力が不可欠となっている。さらに、発注者としての立場から、プロジェクト全体のマネジメント能力、法規制対応力、現場調整力、住民説明・合意形成力など、社会的責任を伴うスキルセットが求められている。

技術士資格の活用可能性・期待

公共団体における技術士資格者の活用可能性は、従来の設計・施工監理だけに留まらず、インフラのライフサイクル全体を通じた維持管理、アセットマネジメント、AI技術導入の現場リーダー、政策立案への参画、データ解析・業務効率化推進など、社会課題解決型の高度専門職への期待が高まっている。

2.3.6.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

⁹ 化石燃料をクリーンエネルギーに転換して、脱炭素化社会を構築しようという取り組み

高等教育機関における建設部門技術士資格の認知度は非常に高い。2023 年度末時点で JABEE 認定プログラムのうち技術士の建設部門との関連が高い土木は 56 件、建築学は 29 件である。工学系大学では取得可能資格として技術士が公式に案内されているケースが多い。

[JABEE, 2023] [千葉大学取得可能資格, 日付不明]

技術者人材の活用ニーズ・課題

高等教育機関では、建設分野の技術者に対し、基礎学力や専門知識だけでなく、実践的な問題解決力、プロジェクトマネジメント力、コミュニケーション能力が求められている。産学連携や現場実習が重視される一方、資格取得の難易度や若手・女性技術者の不足、デジタルスキル強化などが課題となっている。教育現場では、多様なキャリア形成と現場力向上のための支援が重要視されている。

技術士資格の活用可能性・期待

技術士資格保持者が資格取得支援や現場指導を通じて、学生の実践力やリーダーシップ向上、業界との人材交流やキャリアパス形成への寄与が期待できる可能性がある。

2.3.6.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

建設部門における主要な競合資格には、1 級土木施工管理技士、1 級建築士、RCCM（シビルコンサルティングマネージャ）などが挙げられる。1 級土木施工管理技士は工事現場の管理者や施工計画作成に強みを持ち、受注要件や現場配置要件として法的な位置づけも強い。1 級建築士は建物設計分野で必要不可欠な専門資格であり、設計事務所や建築会社で広く活用されている。RCCM は特に建設コンサルタント企業において、設計・調査の現場管理や案件マネジメントで重要な役割を果たしている。これらの資格は、「専門技術領域の深さ」や「設計・管理・監理能力」の面において技術士資格と一定の差別化が図られている。

2.3.7 農業部門

2.3.7.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格についての認知度・イメージ

大手建設コンサルタント企業において、技術士資格は広く認知されている。例えば、日本工営では 1,806 名（農業部門 70 名）、建設技術研究所（CTI）では 848 名（農業部門 7 名）、在籍している。これら企業の求人情報や企業紹介ページには「技術士（農業）」を含む全技術部

門が明記されており、資格保有者の採用や処遇が積極的に進められている。例えば日本工営は企業内大学を設置するなどし、資格取得支援を行っている。[日本工営, 2025] [建設技術研究所, 2025] [日経クロステック, 2025]

技術者人材の活用ニーズ・課題

農業・農村インフラ、農業水利、農業土木分野において、設計・調査・計画・施工管理・維持管理など幅広い業務領域で技術士資格保有者が活用されている。建設コンサル業界では、国内外の農業インフラ案件が継続しているが、課題として農業部門の有資格者が他部門に比べて依然少数であることは先に述べたままであり、若手の育成や資格取得促進のための教育体制・キャリアパス整備が考えられる。[復建調査設計, 2024]

技術士資格の活用可能性・期待

技術士資格者には、農業分野の専門性を活かしたコンサルティング業務の推進、農業インフラの計画・設計・管理のリーダーシップ、品質・安全・コスト管理の高度化、等様々な活躍の場があると想定される。企業によっては資格取得支援も行い、技術士資格者への期待・役割は一層拡大する見通しである。

2.3.7.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

農林水産省や北海道庁、水資源機構等の公共団体において、技術士資格は農業土木・農村整備分野で一定の認知度がある。募集要項に技術士資格の明記はないが、業務分野としては十分に重複する部分があり、現職員のコメントからも技術士資格の知識や経験が業務に役立つ余地が高いと推測される。[農林水産省, 2025] [人事院, 2025]

技術者人材の活用ニーズ・課題について

土地改良、農業水利、農村インフラ整備、水資源管理等の現場で、計画・設計・施工管理・維持管理に対応できる高度専門人材が求められる。プロジェクト推進や現場調整、環境配慮のための横断的スキルや実務経験も重視されている。[水資源機構, 2025]

技術士資格の活用可能性・期待について

技術士資格者には、農業インフラ事業のリーダーや計画立案、品質管理、災害対応、DX 推進など、多様な分野での活躍が期待される。現場の専門性とマネジメント能力を兼ね備えた先に、スペシャリストとして今後も活用の幅が広がると考えられる。

2.3.7.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

JEBEE 認定プログラムを有する大学は複数あるため農業・農村工学や農業土木分野で一定の認知度があると考えられる。一方、教育現場における認知度は限定的であると推測でき、例えば、北海道大学や帯広畜産大学、東京農業大学等では学問や研究内容から実務家教員や技術職員の公募で技術士（農業）歓迎の可能性があるが、明確な記載や実例は確認できず、とりわけ技術士資格を明記した募集は少ない。[JABEE, 2023] [北海道大学, 2024] [帯広畜産大学, 2024] [東京農業大学, 2024]

技術者人材の活用ニーズ・課題について

専門分野の研究実績や教育能力が重要視されていると推察され、実務経験を持つ人材として想定される技術士資格保持者は一定程度の領域関連性はあるものの、需要と合致しているとは言い難い。実際に、教育・研究職の採用においては専門領域における資格有無は必須条件となっていないケースが多い。

技術士資格の活用可能性・期待について

農業土木や農村インフラ分野では、現場経験に基づく実践的指導や、学生へのキャリアパス提示などの役割が期待できるものの、現時点では教育機関側の募集要件への明記や制度的優遇は限定的である。活用拡大に向け、募集要件と技術士資格が持つ専門性の調整は課題として残る。

2.3.7.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

農業部門で技術士と競合する主な資格は、RCCM（農業土木）、1級土木施工管理技士、測量士などである。1級土木施工管理技士は施工管理分野での必須資格であり、現場監督や安全管理で強みを持つ。測量士は測量・調査分野で重要な役割を果たす。

2.3.8 森林部門

2.3.8.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

森林資源計測・森林土木・治山関連の民間企業において、技術士（森林部門）資格は一定の認知度を持つ。国際航業やパスコ、アジア航測などでは「技術士歓迎」と明記されており、専門職としての評価が直結している。[国際航業, 2026] [パスコ, 2026] [アジア航測, 2026]

技術者人材の活用ニーズ・課題について

民間企業では、森林資源計測・解析、設計、保全・管理事業で高度な専門知識や現場対応力を持つ技術者が求められている。企業ページなどから、GIS・測量・森林施業プランナー等の現場系資格と並び、技術士資格はプロジェクトリーダーや対外的な信頼性担保の役割を担うことが想定される一方、森林部門技術士の絶対数が少ないことが課題として想定される。

技術士資格の活用可能性・期待について

今後、森林部門技術士資格者は、森林資源評価、環境分析・調査、森林再生などの分野で専門性を活かし、組織の信頼性向上や事業推進の中核人材として期待される。一方、現状では森林部門の技術士と関連する他資格と競合している側面もある。

2.3.8.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

日本森林技術協会（JAFTA）をはじめとした各公共団体において、一定の認知度と評価がある。林野庁では公共事業落札時の配置要件として技術士（森林部門）の記載がある。一方、北海道立総合研究機構（森林研究本部）でも、技術士資格が歓迎されている記載はあるが、募集等における必須要件ではない。全体として、技術士資格が歓迎されていそうな業務内容は確認できるが、募集等における必須条件となっていないことから、実際の配置や活躍状況は限定的であると推測される。[北海道立総合研究機構, 2024]

技術者人材の活用ニーズ・課題について

治山・林道設計、森林管理・整備計画、環境調査・研究支援などで高度な専門知識と現場対応力を持つ技術者が求められており、技術士の活躍見込みはあると推測される一方、資格保有を明記しない募集要項も多いことが課題として挙げられる。

技術士資格の活用可能性・期待について

従来の建設コンサルティング業界のみならず、林野庁をはじめとした公共事業の受託や研究プロジェクトの推進、森林管理・整備事業の専門家としての役割が期待される。現時点での活用は限定的と考えられるが、特に、外部評価や対外的信頼性の担保、現場経験を通じた先端分野での知見提供などで貢献できる可能性はあると推測される。

2.3.8.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

北海道大学や東京大学などの主要な高等教育機関（森林科学関連学部）において、森林部門の技術士資格は一定の認知度を有すると推測される。また、採用に関しては、実務家教員や技術職員の公募で技術士（森林部門）を歓迎する明記はほとんど見られないが、業務内容から一定程度の関連性はあると推測される。 [北海道大学, 2025]

技術者人材の活用ニーズ・課題について

専門分野の研究実績や教育能力が重要視されていると推察され、実務経験を持つ人材として想定される技術士資格保持者は一定程度の領域関連性はあるものの、需要と合致しているとは言い難い。実際に、教育・研究職の採用においては専門領域における資格有無は必須条件となっていないケースが多い。

技術士資格の活用可能性・期待について

現場経験に基づく実践的指導や、学生へのキャリアパス提示などの役割が期待できるものの、現時点では教育機関側の募集要件への明記や制度的優遇は限定的である。活用拡大に向け、募集要件と技術士資格が持つ専門性の調整は課題として残る。

2.3.8.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

森林部門で技術士と競合する資格には、RCCM（森林土木）、測量士、GIS¹⁰関連資格、森林施業プランナー等がある。測量士やGIS資格は現場計測・データ分析分野で強みを持ち、RCCMは設計・計画・技術管理分野で技術士と業務が重複する。これらの競合資格と技術士が異なる点は、建設コンサルティング業界のみならず建設・製造・インフラ等かなり多岐に渡る活躍のフィールドがあるということ、また、官公庁案件の入札において管理技術者として受注要件になっていることが多いが、その中でも関連分野の博士号と並び最高評価をされている点である。 [国土交通省, 2024]

¹⁰ 地理情報システム

2.3.9 水産部門

2.3.9.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

大手建設コンサルタント企業や水産関連事業者において、技術士（水産部門）資格は一定の認知度と専門性評価を得ていると推測し調査を進めたところ、エイト日本技術開発やパシフィックコンサルタンツなどでは募集要項に技術士歓迎と明記されている。一方、ニッスイのような水産事業を生業とする企業では、業務知識として技術士の知見が参考になる可能性はあるが、採用要件としての明記や積極的活用は見られない。[エイト日本技術開発, 日付不明] [パシフィックコンサルタンツ, 日付不明] [ニッスイ, 日付不明]

技術者人材の活用ニーズ・課題について

港湾・漁港・海岸の設計や維持管理、水産環境・沿岸事業で高度な専門知識・現場対応力を持つ技術者が求められている一方、技術士（水産部門）資格者数は全体的に少なく、RCCM 等他資格者が多く在籍している現状も存在する。技術士資格の普及余地はあるが、現場ニーズとのマッチングが課題となっている可能性があるかと推測される。

技術士資格の活用可能性・期待について

今後、技術士（水産部門）資格者は漁港・海岸整備、水産環境保全、コンサルティング領域で専門性を活かし、プロジェクト推進や品質管理、技術提案の中核人材として期待されると推測される。しかし、現状ではエイト日本技術開発やパシフィックコンサルタンツなど建設コンサルティング業界の一部企業で活用が進んでいるものの、資格保有者の絶対数や募集要件への明記は限定的である。水産物事業企業では、採用条件に技術士の明記はないものの、専門知識が業務改善や新規事業開発に活用される可能性も推測される。

2.3.9.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

水産庁では、漁港及び漁港海岸の施設整備・工事における配置要件として技術士若しくは技術士補のうち水産部門（水産土木）の有資格者を設定している。水産土木建設技術センター（FIDEC）、水産研究・教育機構（FRA）、北海道立総合研究機構（水産研究本部）等の研究機構では業務内容として技術士資格を通じた知見が一部活用できると推測されるが、実際の活躍事例は少ない。[水産庁, 2003] [水産土木建設技術センター, 日付不明] [水産研究・教育機構, 日付不明] [北海道立総合研究機構, 日付不明]

技術者人材の活用ニーズ・課題について

これらの機関では、漁港・漁場の計画・設計・技術支援、水産資源管理や環境調査などで高度な専門知識と現場対応力を持つ人材が求められている一方、技術士（水産）資格者の採用・配置は調査の限りでは限定的と見受けられ、現場での活用が十分とは言えないと推測する。資格保有者の絶対数の少なさや現場ニーズとのマッチングが課題となっている可能性があるとの推測される。

技術士資格の活用可能性・期待について

今後、技術士（水産部門）資格者は漁港・漁場整備、技術支援・委託業務、資源管理領域で専門性を活かし、事業推進や評価、技術提案の中核人材として期待されると推測される一方、現状では公共団体における現場や研究職での積極活用は限定的であると推測する。都市部の大企業ではなく、大企業の業務委託先と考えられる地域の建設コンサルタント等でそういった資格認知度や資格者がいるのかという観点で地域の中小企業等を調査したが、現状は建設部門の在籍者が多く、水産部門で活躍しているという事例は識別できなかった。現場ニーズと資格内容の整合性を改めて調査の上、現場への活用余地は再度検討すべきと考える。

2.3.9.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度について

東京海洋大学などの高等教育機関では、教員公募等の歓迎要件で水産・海洋等の知見に関する記載があり、技術士（水産部門）資格との親和性は一定程度存在すると推測されるが、技術士資格に関する明記はされておらず、認知は限定的な可能性がある。[東京海洋大学, 2025]。JABEE 認定を受けている大学は7大学あるものの、全国各地に存在しており、JABEE 認定と地域性という観点では技術士資格の普及促進に資する明確な関連性を見出すことはできなかった。

技術者人材の活用ニーズ・課題について

これらの大学では、海洋・沿岸工学、水産資源管理、漁業・環境分野で高度な専門知識を持つ人材が求められていると推察されるが、現場経験というよりは学問的な知識や研究実績が重視されており、技術士（水産部門）資格者の採用・活用は十分とは言えない可能性がある。

技術士資格の活用可能性・期待について

現場経験に基づく実践的指導や、学生へのキャリアパス提示などの役割が期待できるものの、現時点では教育機関側の募集要件への明記や制度的優遇は限定的である。活用拡大に向け、募集要件と技術士資格内容の整合性を改めて調査の上、現場への活用余地は再度検討すべきと考える。

2.3.9.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

水産部門で技術士と競合する資格には、主に建設コンサル業界において RCCM（港湾・海岸・水産土木）のほか、水産土木の領域で 1 級土木施工管理技士、測量士、などがある。RCCM は設計・計画・マネジメント分野、1 級土木施工管理技士は施工管理分野、測量士は調査・計測分野で主に活躍し、いずれも技術士資格と業務範囲が重複していると推測される。

2.3.10 生物工学部門

2.3.10.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

民間企業における技術士生物工学部門の資格認知度・理解度について、机上調査では関連情報が見当たらなかった。一方、食品、製薬、バイオ事業を展開する企業は、技術士生物工学部門の専門性と密接な関係があると考えられる。

技術者人材の活用ニーズ・課題

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行や、脱炭素社会を目指すカーボンニュートラル、循環型経済を推進するサーキュラーエコノミー、健康や医療といったものへの対応が、世界共通の大きな課題となっている。生物工学分野は、こうした社会課題の解決と持続可能な経済成長を同時に実現する分野として注目を集めており技術者人材の活用ニーズが高い。このような動向は経済産業省が公開しているバイオ産業に関する記事でも指摘されている。[経済産業省バイオ, 2025]これらの分野では高度な専門知識や法規制対応力が求められ、技術者は品質管理、研究開発、製造プロセスの最適化など多方面で期待されている。しかし、社内での技術士資格の認知度が十分でない場合や、資格取得者の採用・育成体制が整っていない企業も多く、資格者の活用が十分に進んでいない課題がある。今後は資格取得のメリットや活躍事例の周知が重要である。

技術士資格の活用可能性・期待

食品・製薬・バイオ分野の民間企業では、高度な専門知識や法規制対応力が求められるため、技術士生物工学部門の技術者人材の活用ニーズが高いと考えられる。一方で、技術士生物工学部門に対する認知度や社内資格制度の整備状況については机上調査では情報がなく、制度化が進んでいない企業も多いと考えられる。

2.3.10.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

公共団体における技術士生物学部門の資格認知度・理解度について、机上調査では関連情報は得られなかった。

技術者人材の活用ニーズ・課題

公共団体では、食品、製薬、バイオ事業などの分野において、高度な専門知識や法規制への対応力が求められる。政府は2024年6月に「バイオエコノミー戦略」を改定し、バイオ産業を「2030年に国内外で100兆円規模の市場創出を目指す。」としており、技術士生物学部門ニーズは高まっていくと考えられる。しかし、机上調査では資格者の活用実態や制度の整備状況に関する情報がなく、認知度や活用体制の整備が課題である。

技術士資格の活用可能性・期待

公共団体においては、食品衛生やバイオ関連事業の推進、規制対応などの場面で、技術士生物学部門の資格者が持つ高度な専門知識や技術力の活用が期待される。特に、法規制の策定や事業評価、技術的助言などで貢献できる可能性が高い。今後、資格者の役割や活用方法の明確化と、組織内での認知度向上が重要である。

2.3.10.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

九州工業大学、長浜バイオ大学ではJABEE認定プログラムが設置されている。特に崇城大学と長浜バイオ大学では、目指せる資格として技術士が明記されており、一定の認知度や理解度があると考えられる。[長浜バイオ大学, 日付不明]

技術者人材の活用ニーズ・課題

高等教育機関では、技術士生物学部門の技術者人材が教育・研究活動や産学連携において専門的知識や技術力を発揮できるため、一定の活用ニーズがあると考えられる。一方で、資格取得支援や活用事例の情報が十分に整備されていないことが課題であり、学生や教員への資格取得のメリット周知や制度面の充実が求められる。

技術士資格の活用可能性・期待

高等教育機関において、技術士生物学部門の資格は、教育・研究活動や産学連携の推進において専門性の証明となり、学生や教員のキャリア形成にも寄与する可能性がある。特に、社会との接点や実践的な技術力が求められる場面で、技術士資格者の活躍が期待されており、今後さらなる活用の拡大が望まれる。

2.3.10.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

高等教育機関における技術士生物工学部門の競合資格には、バイオ技術者認定試験、食品衛生管理者、環境計量士があり、それぞれバイオ分野の技術職や研究職、食品業界の品質管理、環境分野の分析業務などで専門性や実務能力を証明している。技術士試験は制度設計やマネジメントに重点が置かれ、競合資格試験は研究や技能に重点がある。生物工学分野に関して一般的に技術士が上位資格と見なされているため、競合資格取得者への第一次試験科目免除などの優遇措置を導入できる余地があると考えられる。

令和7年度技術士生物工学部門第一次試験合格者は63名であり、2025年度第31回上級バイオ技術者認定試験合格者は183名である。バイオ技術者認定試験は初級・中級・上級と各レベルがあり、段階的にステップアップして受験できるため、技術士よりも知名度が高いと考えられる。

2.3.11 原子力・放射線部門

2.3.11.1 【民間企業】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

民間企業における技術士原子力・放射線部門の技術士資格の認知度・理解度について、机上調査の結果、特に電力会社を中心に高い知名度があると考えられる。実際に、原子力発電や放射線管理を担う企業では、技術士原子力・放射線部門の資格保有者の在籍推移データが公表されており、組織として資格取得を推奨する動きも見られる。このことから、民間企業、とりわけ電力業界においては、技術士原子力・放射線部門の資格が重要な専門資格として広く認知され、一定の理解が浸透していることがうかがえる。[日立技術士会, 日付不明][日本原燃株式会社, 日付不明]

技術者人材の活用ニーズ・課題

民間企業では、技術士原子力・放射線部門の技術者人材は原子力発電施設の保守管理や放射線安全対策、規制対応などで高い活用ニーズがあり、特に電力会社では資格保有者の技術力が重視されている。一方で課題として、電力会社以外の一般企業や関連分野では技術士原子力・放射線部門の資格活用が十分に進んでおらず、資格取得者の役割や活用事例の認知度向上が今後考えられる。

技術士資格の活用可能性・期待

民間企業における技術士原子力・放射線部門の技術士資格は、原子力発電所の安全管理や放射線業務など高度な専門性が求められる現場で、信頼性や技術力を担保する資格として活用

可能性があると考えられる。また、規制対応やリスクマネジメント、事故時の技術的助言など幅広い分野への貢献が期待され、今後は電力会社以外のプラントエンジニアリングや医療、廃棄物処理分野などへの活用拡大も見込まれる。

2.3.11.2 【公共団体】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

机上調査の結果、原子力規制委員会や日本原子力研究開発機構などでは一定の認知度があると考えられる。具体的には、技術士資格保有者が団体内の教育訓練で筆記試験の免除対象となっている事例や、技術士保有者が執筆した記事が公式媒体で紹介される事例が確認されており、資格保有者の専門性や実績が評価される傾向が見受けられる。[原子力規制委員会, 2021] [日本原子力研究開発機構, 2009]

技術者人材の活用ニーズ・課題

原子力白書において我が国における放射線利用の経済規模が年々拡大していることが示されており、原子力規制や安全管理、放射線防護対策や、工業・医療・農業での放射線利用など、様々な分野で技術士原子力・放射線部門の技術者人材に対する活用ニーズがあると考えられる。[原子力委員会, 日付不明]特に専門的な知見や実務経験を持つ人材は、政策立案や規制業務、教育訓練などで重宝されている。一方で課題としては、技術士原子力・放射線部門に関する情報が少なく、資格保有者の活躍の場や役割が十分に認知されていない点が挙げられ、今後は情報発信や資格の有効活用に向けた環境整備が考えられる。

技術士資格の活用可能性・期待

原子力白書では、工業における放射線を利用した材料加工、医療における放射線機器の活用、農業における品種改良や害虫駆除など、放射線利用の発展が期待されている。これらの分野では高度な専門性が求められるため、技術士原子力・放射線部門は放射線分野のスペシャリストとして、制度設計、技術評価、現場支援などを通じて産業・医療・農業の発展への貢献が期待される。

2.3.11.3 【高等教育機関】技術士制度の認知度や期待感・課題認識について

技術士資格の認知度・理解度

机上調査の結果、東京都市大学に原子力・放射線部門唯一のJABEE認定プログラムが設置されていることから、原子力や放射線分野の学部においては一定程度の認知度があると考えられる。しかし、当該プログラムに限られた大学でのみ提供されているため、一般的な高等教育機関全体での認知度や理解度はまだ高くない可能性がある。[東京都市大学, 2026]

技術者人材の活用ニーズ・課題

高等教育機関においては、原子力放射線分野の専門知識を持つ技術士人材の教育や研究指導、産学連携活動などでの活用ニーズがあると考えられる。特に高度な専門性や実務経験を活かし、学生への指導や社会との橋渡し役として期待される。一方で課題としては、技術士原子力・放射線部門に関する JABEE 認定プログラムが東京都市大学にしか存在せず、認知度が十分に浸透していない点が挙げられる。そのため、教育機関全体での資格の認知拡大やプログラムの普及が今後の課題となる。

技術士資格の活用可能性・期待

高等教育機関における技術士原子力・放射線部門の技術士資格は、教育・研究分野での専門性の証明や、産学連携・社会貢献活動における技術的助言などに活用される可能性があると考えられる。特に学生への指導や実務教育、外部機関との共同研究などで、資格保有者の知識や経験が活かされる場面が想定される。

2.3.11.4 技術力評価をどのように実施しているか・他の資格や技術士制度をどのように活用しているかについて

技術士原子力・放射線部門の競合資格としては「放射線取扱主任者」が挙げられ、この資格は放射線を安全に取り扱うための知識と技能を証明する国家資格であり、主に放射線の管理・安全指導や教育現場で活用されており、技術士資格と一部業務や専門分野で競合する範囲があると考えられる。現時点では試験科目免除等の措置は実施されていないが、試験内容や評価領域の共通性から、将来的には相互的に一部試験科目免除などの連携が可能となる余地があると考えられる。

2.4 詳細調査の対象としていない技術部門に関する調査

対象外の部門については、日本技術士会が実施した各部会アンケート [日本技術士会, 2022] 結果を元に普及促進、認知度向上に資する提案を参考としてとりまとめた。

2.4.1 電気・電子部門

技術士資格の活用促進の観点

経営事項審査において、会社組織としての技術士の特別評価を明文化し、施工設計の品質確保（瑕疵防止・倫理に基づく誠実な遂行）に資する体制を評価へ反映する可能性についての言

及がある。総合技術監理 + CPD¹¹認定技術士については、他部門の専任技術者担務を可能とするよう、国交省への制度要件整備を働きかける。情報通信では更新資格化、相互認証の拡大、国交省以外の一次官庁業務での優遇を推進するといった記載や、電気設備では更新資格化、独占業務の拡大（海外案件や補助金対象業務への要件化）、検査機関の代行業務などの制度化が提案されている。

技術士の認知度向上の観点

企業内技術士活動の可視化と技術蓄積の共有、技術士会による公的働きかけの広報、電気学会・電子情報通信学会等との CPD 連携、一般向け講演や企業向け教育、独占業務の拡大と入札条件への明記、CPD 認定手続きの簡素化を進める等の言及がある。

2.4.2 化学部門

技術士資格の活用促進の観点

化学部門技術士が化学物質管理士資格を併有することで、高い信頼性と高度な化学物質管理を提供できる点を、関係省庁や化学関連企業へ体系的に提案・導入し、社内外の選任・評価要件に組み込むという言及があった。将来的には化学物質管理士の国家資格化を視野に入れ、制度整備を働きかけることも言及されている。

技術士の認知度向上の観点

業界・学協会でのコンサルティング、講演、論文寄稿、新刊執筆、業界紙（化学工業日報）との連携、日本化学会春季年会展示会への出展などを通じ、若手を含む裾野への情報発信を継続的に実施する、技術士は高い専門技術力と倫理性を備え、難易度が高く差別化可能であることを明確に打ち出すといった意見が挙げられている。

2.4.3 上下水道部門

技術士資格の活用促進の観点

既に発注者側で保有資格が評価指標となっており、技術士は RCCM より高評価で、活用は十分かつ業務独占的に機能している。そのため、現状の制度維持・運用の確実化が基本方針となる旨の言及があった。

技術士の認知度向上の観点

¹¹ Continuing Professional Development：技術者が継続的に知識やスキルを向上させるための教育制度

関係業界では十分認知されており、一般認知の拡大が業務範囲の拡大に直結しないとの見解から、対象は発注者・事業者を中心とした実務層に限定し、実績と品質で訴求を継続する旨について言及があった。

2.4.5 衛生工学部門

技術士資格の活用促進の観点

廃棄物処理施設技術管理者の要件で技術士（化学・上下水道・衛生工学）が明示されている現行優遇（実務経験不要）を、発注・許認可実務における配置・評価要件として一層明確化することが考えられる旨の意見があった。また、環境計量士等、関連公的資格の受験・登録要件での取り扱い周知や相互活用（科目免除等）を整理・広報する必要がある旨の意見があり、本調査で調査対象としている技術部門と類似する課題、今後の広報の必要性が考えられる。

技術士の認知度向上の観点

所属組織や部会主催講演会等を通じて、資格の職責、CPD、報酬・メリット等を若手へ継続的に発信する。あわせて、更新制度・CPD制度の強化や技術者倫理 CPDの活性化など、資格の信頼性を高める横断施策の適用を働きかける旨のアンケート結果が識別されている。

2.4.6 経営工学部門

技術士資格の活用促進の観点

大学・NPOとの協業や研究・プロジェクト周辺領域の課題解決支援、20部門協働のプラットフォーム構築・運用、共同による新技術開発・管理の基本原則確立を推進する。中小企業診断士との連携による経営コンサルティングの拡充、教育機関への講師派遣、JICA向けに部門特性を明確化した海外派遣要件の確立、学術会議・工学会と連携した将来像の擦り合わせを図るといった点について言及されている。

技術士の認知度向上の観点

成果のマスメディア露出（日経・日刊工・地方紙、NHK等）、連携学会との共同イベント（技術士を目指そう説明会）や PMI¹²/PMAJ¹³との CPD 相互認証協定締結、国際活動も含めた経営工学部門と総合技術監理部門の役割整理を進めるといった意見が記載されていた。

¹² プロジェクトマネジメント協会

¹³ 日本プロジェクトマネジメント協会

2.4.7 情報工学部門

技術士資格の活用促進の観点

規模・難易度の大きい情報システムの構築・管理発注において、入札要件や評価で技術士（情報）を明示し、高評価とするといった対応の提案が記載されていた。

技術士の認知度向上の観点

情報処理技術者試験合格者への第一次専門科目免除や情報処理学会との覚書に基づく CPD 連携、CITP¹⁴取得時の審査・申請料一部免除の継続・拡充に加え、デジタル庁との連携を模索する。これにより、高度情報技術者コミュニティ内での可視化と資格価値の一貫性を高めるといった趣旨の提案が記載されている。

2.4.8 応用理学部門

技術士資格の活用促進の観点

地質（土木・環境・災害・資源）の実務直結性を活かし、CPD 取得に資する講演会・見学会の充実、地球物理・地球化学の地球環境課題に関する広範な知識・研究の情報提供、物理・化学分野は他工学部門と連携した基礎知識・研究の共有を進めるといった趣旨の提案が記載されている。

技術士の認知度向上の観点

論文・著書・講演等で質の高い情報を提供し、肩書に「技術士（応用理学部門）」を明記して社会的認知を積み上げる、入札要件での競合資格に対し、技術士の優位性を継続的に示すといった提案が記載されている。

2.4.9 環境部門

技術士制度の活用促進の観点

技術士保有による公的資格の優遇措置（例：土壤汚染調査技術管理者における経験要件優遇）を見える化し、技術士会 HP 等で分かりやすく PR する（環境省資料の階層が深く分かり

¹⁴ 認定情報技術者

づらい点を改善)。環境計量士登録の条件で技術士（環境測定）の優遇追加に向けた働きかけを継続する。

技術士の認知度向上の観点

所属組織・部会主催の講演会等を通じ、資格・職務経験・CPD・責務と権限・メリットを若手へ地道に周知する。

2.4.10 総合技術監理部門

技術士制度の活用促進の観点

高難度業務の実施体制における管理技術者の要件として技術士（総合技術監理）を明示し、品質保証計画等の管理者要件にも組み込むといった提案が記載されていた。また、CPD 必須の更新制度導入、CPD 認定者の上位位置付け、評価手続きの簡素化を通じて信頼性と供給数を強化することや、CPD 認定の総合技術監理技術士については、横断領域で専任技術者を担務できる制度整備を関係省庁に働きかける、といった提案もあった。

技術士の認知度向上の観点

技術士会 HP や機関誌で活用事例を継続発信し、20 部門協働のプラットフォームを通じた SDGs・脱炭素等の横断提言を社会実装へつなげるという提案があった。

2.4.11 横断的観点

技術士資格の更新制度の導入、技術者倫理 CPD の活性化、CPD 認定技術士の上位位置付けと評価手続き簡素化等については、複数技術部門におけるアンケート調査結果に言及があったことから、信頼性と人材供給力を高める共通施策となりうると考えられる。

また、大学・NPO・関係学協会との連携拡大、20 部門協働のプラットフォーム構築、文科省（実務家教員）等への横断的働きかけによる技術士価値を拡大といった意見も複数寄せられていた。

さらに、SDGs や脱炭素など大課題に対するガイドライン・指標を各部門で整備し、産業界・政策立案への提言を継続的に行うことで、社会的認知と需要創出を同時に図るという意見も複数の部門で言及されていた。

2.5 机上調査結果まとめ

各部門の現状・課題から以下図表 3 のように、民間企業、公共団体、高等教育機関の 3 つに分類し横断的な課題を整理した。地域性に関して、調達・入札等の情報や地域における採用情報等をベースに行った机上調査の中で各部門における特徴的な課題は見受けられなかった。

図表 3. 民間企業の横断的課題

カテゴリ	共通課題の概要	具体的事例・背景情報
認知度格差	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大手企業では一定の認知度がある一方、<u>中小企業や特定業種では技術士資格の存在やメリットが十分に認知されていない</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 船舶・海洋部門：大手重工業は研修支援ありだが資格補助なし ✓ 繊維部門：大手繊維企業では認知度ありだが中小は低い
名誉職化・業務直結性の低さ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>「名誉資格」としてのイメージが強く、資格取得者が直接業務に関与しない事例が多い</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 船舶・海洋部門：資格者が社内教育や技術文書執筆に留まる場合あり
資格取得支援の不足	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 費用補助や昇進要件化など制度面の支援が限定的 ✓ 教育プログラムがある企業は一部に限られる 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大手企業では建設部門を中心に第一次・第二次試験対策や論文講座など体系的支援あり ✓ 本調査対象の技術部門については資格取得支援に関する十分な公表情報は識別されていない
現場経験優先文化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>資格よりも実務経験が評価</u>され、技術士資格がなくとも実務を実行できる事例が多く、技術士の採用・教育・評価を企業として実施する必要性がそこまでない ✓ 企業における技術士在籍によるインセンティブ設計が希薄 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 技術部門により濃淡はあるが、「現場力＝評価」文化が根強い
他資格との競合	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>現場直結型資格</u>が優先される傾向にある 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 業務要件として優先される具体例として、施工管理技士、RCCM、測量士、TES（繊維製品品質管理士）、非破壊検査技術者等

大手では一定の認知がある一方、中小や特定業種では技術士の存在・メリットが十分浸透せず、船舶・海洋や繊維などで差が顕著である。資格は「名誉職」的で業務直結性が弱く、資格者が社内教育や技術文書執筆にとどまる例もある。費用補助や昇進要件化など取得支援は限定的で、建設中心に第一次試験・第二次試験対策や論文講座など体系支援を持つ企業もあるが

広がりには限定的な傾向がある。現場経験重視の文化が強く、技術士在籍のインセンティブ設計も弱い上、施工管理技士、RCCM、測量士、TES、非破壊検査など現場直結型資格が優先されがちである。

図表 4. 公共団体の横断的課題

カテゴリ	共通課題の概要	具体的事例・背景情報
資格要件の明記	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建設部門を除き、入札要件や募集要項に 技術士資格が必須とされる事例は少ない 「歓迎」や「参考」止まりが多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 船舶・海洋部門：ダム統合管理事務所案件で要件化されたが稀 ✓ 森林・水産部門：歓迎記載はあるが必須ではない
活用事例の限定性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 特定プロジェクト（港湾整備、防災、災害復旧など）に限定され、全体として活躍機会が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 生物工学部門：活用事例情報なし ✓ 航空・宇宙部門：公共団体で活用事例は識別されていない
他資格への置き換え	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 法定必須資格（施工管理技士、測量士、環境計量士等）で代替される傾向がある 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 水産部門：RCCM や施工管理技士が現場配置要件で優先される
地域・組織間の認知度差	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 一部自治体や特定団体では高認知度だが、制度の認知度には地域差が認められる 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建設部門は全国的に高認知度だが、森林・繊維・資源工学は地域差がある
社会課題対応の制度化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 脱炭素、防災、資源循環などで技術士資格が有効であると考えられるが、制度上必須条件に組み込まれていない傾向がある 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 資源工学部門：災害廃棄物対策で有効だが資格要件に記載がない
情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 資格保有者の活躍事例が公式媒体・公募情報で十分に確認できない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 原子力・放射線部門：原子力規制委員会において教育訓練免除や記事執筆などの事例はある

建設を除き入札要件や募集要項で技術士必須は稀で、「歓迎」「参考」止まりが多く、船舶・海洋でダム統合管理事務所案件が要件化されたが例外的である。活用は港湾整備、防災、災害復旧など特定プロジェクトに限られ、生物工学や航空・宇宙では活用事例が識別されていない。施

工管理技士、測量士、環境計量士、RCCM など法定・現場配置要件資格への置き換え傾向が強い。認知度は地域・組織間で差があり、建設は全国的に高いが森林・繊維・資源工学はばらつきがある。脱炭素、防災、資源循環で有効でも制度上必須化は進まず、資源工学の災害廃棄物対策にも要件記載はない。公式媒体での活躍事例発信も不足し、原子力規制委員会における教育訓練免除や記事執筆など散発的事例にとどまっている。

図表 5. 高等教育機関の横断的課題

カテゴリ	共通課題の概要	具体的事例・背景情報
技術士資格の公式な案内	✓ 建設部門など一部を除き、大学・高専で <u>技術士資格が公式に案内される事例は少ない</u>	✓ 水産、生物工学等、確認できない部門あり
教育機関の課程名称と技術士部門名称	✓ 建設、農業部門など学科名と関連性があり分かりやすい課程がある一方、 <u>他の分野のプログラムに包含されている部門もある</u>	✓ 航空・宇宙、船舶・海洋、原子力・放射線等は、機械や電気などの JABEE 認定プログラムの修了者が多い
活用ニーズの制度化	✓ 活用ニーズがある可能性はあるが、 <u>募集要項や採用条件に資格が明記されない傾向がある</u>	✓ 農業部門：教員公募で歓迎されるが必須条件ではない事例がある
キャリアパス	✓ 学生が資格取得後にどの業界・職務で活躍できるかの情報提供が少ない	✓ 水産部門：資格の活躍事例が教育現場に共有されていない事例がある

建設など一部を除き、大学・高専で技術士資格を公式に案内する事例は少なく、水産・生物工学では確認できない。教育機関の課程名称は建設・農業のように学科名と対応し分かりやすいプログラムがある一方、航空・宇宙、船舶・海洋、原子力・放射線は機械や電気などの JABEE 認定プログラムの修了者が多く、可視性が低い。活用ニーズはある可能性はあるが、教員公募や採用条件に資格必須を明記するケースは限られ（農業で歓迎止まり）、制度化が進んでいない。学生へのキャリアパス提示も不足し、水産では資格の活躍事例が教育現場に共有されていないことがある。

3 ヒアリング調査

3.1 調査の方法

本調査では、技術士制度の課題・活用実態を把握するため、国内外の文献・ウェブ情報の机上調査に加え、以下 6 項目（①認知度・理解度、②活用状況、③人材ニーズ・課題、④活用可能性、⑤認知度向上の意見、⑥その他）に関する内容に関して、一般企業及び非民間団体（例：独立行政法人・公的機関・地方公共団体）を対象に 5 団体にヒアリングを実施した。

図表 6. ヒアリング内容

- (1) 技術士資格の認知度・理解度について
 - 技術士資格について、組織内での認知度・イメージ
 - 技術士資格取得者または技術士補が在籍しているかどうか

- (2) 技術士資格の活用状況・未活用の理由について
 - 過去に技術士資格取得者を採用・活用した経験の有無
 - 技術士資格を活用していない理由や、現状活用に至っていない背景（例：必要性を感じていない、資格内容やメリットが不明、採用市場にいない、コスト・制度面の課題等）

- (3) 技術者人材の活用ニーズ・課題について
 - 事業や業務で求められる技術者像やスキルセット
 - 技術者人材の採用や育成、学内でのキャリアパスに関する課題

- (4) 技術士資格の活用可能性・期待について
 - 現状活用できていないが、今後活用可能性があると考えられる場面や業務のイメージ
 - 技術士資格を活用するために必要だと感じる組織内制度や外部支援

- (5) 技術士資格の認知度向上・広報に関するご意見
 - 誰をターゲットにすると、効果的な情報提供や広報活動となるか
 - 技術士資格について、どのような情報提供や広報活動があれば理解が深まると感じるか
 - 組織にとって有益だと感じる広報手段（例：セミナー、事例紹介、専門誌等）

- (6) その他、ご意見・ご要望

- 技術士資格制度や制度運用に対するご意見

3.2 ヒアリング先の選定方法

机上調査の状況を踏まえ、活用状況の詳細な把握とユースケースの収集を目的とし、技術士が所属する企業に対するヒアリング調査を実施した。また、ヒアリング先については、民間企業 2 社、公共団体 2 社、高等教育機関 1 社 合計 5 団体のヒアリングを実施した。

図表 7. ヒアリング先一覧

No.	団体名（匿名）	区分
1	A	民間企業
2	B	民間企業
3	C	公共団体
4	D	公共団体
5	E	高等教育機関

3.3 ヒアリング結果まとめ

図表 8. ヒアリング調査結果（概要版）

(1) 技術士資格の認知度・理解度について

- 建設・土木分野では社内外の認知度が高く、会社として取得を推奨し、「技術の指標として最高レベル」と位置付ける声がある。
- 船舶・海洋・水産系などでは認知度が低い傾向がある。
- 「高度な知識よりも現場経験に理解のある方」という資格イメージがあり、職場内で高評価につながりにくいとの指摘がある。

(2) 技術士資格の活用状況・未活用の理由について

- 建設・土木分野では、公共入札における加点や配置要件（例：高速道路会社の一貫発注における設計管理技術者配置）として活用が進んでいる。

- 船舶・造船現場などでは、顧客から資格の有無を問われることが少なく、活用が進んでいない。
- 外部有識者として公共団体に起用されるケースはあるが、資格の有無が必ずしも選定基準とはならず、技術士会を経由しての起用は少数である。

(3) 技術者人材の活用ニーズ・課題について

- 人命に関わる公共インフラの施工・維持管理や、高度専門性が必要な DX 領域でのニーズが示唆される。
- 有資格者の高齢化が進んでおり、若手への普及・促進には有資格者による経験共有が重要である。
- 船舶分野では成果物の品質が重視され、資格との関連が薄く、取得意欲が高まりにくい。
- 建設コンサル分野では資格要件のある業務が多く、ニーズが高い。
- 公共団体では外部有識者に一定割合の現場経験者を求めるが、社内で技術士取得を必須としていない。

(4) 技術士資格の活用可能性・期待について

- 顧客への技術説明時に、名刺への資格記載が安心感につながる効果がある。
- 専門知識があれば、無資格者でも説明できてしまうケースがある。
- 国家資格手当や難易度区分による手当、必要時の費用補助・受注加点などの支援を会社が実施しているケースがある。
- 建設コンサル等では公共事業の入札要件として活用されているが、他分野でも入札要件化が進めば取得促進が見込まれる。
- 普及・拡大に向けては、RCCM との連携容易化、社内勉強会、技術士会による支援などの検討余地がある。また、他資格との差別化が不明瞭である点や、実務要件である現場経験を積んでいる時期の技術士補のモチベーション維持が課題である。

(5) 技術士資格の認知度向上・広報に関するご意見

- 業界・分野によっては「希少だが認知度が低い」というケースがあり、学生へのアピールにより、実務経験後の「ゴール資格」として目指してもらい発信が有効である。
- 組織として「技術士レベルの技術」を追求している姿勢を発信することが、資格取得の動機付けにつながる。
- 課題として、学生の認知度が低い、地方自治体では活用機会が少ない、活用事例やメリットの詳細情報が不足しておりイメージがづらいなどの声がある。大学へのポスター掲示など、部門横断での認知向上策が求められる。

(6) その他、ご意見・ご要望

- 一級土木施工管理技士（国交省）と技術士（文科省）の管轄差がある一方、調達では同等の位置付けであるため、最高峰資格としてのメリットが乏しく、より容易な資格が選ばれがちである。
- より詳細な活用事例公開（企業 HP 掲載等）、連携資格の拡大、受験仕様の簡略化、受験回数・試験地の見直し、筆記合格者の複数年受験権付与、学生への認知向上が求められる。

3.4 ヒアリング結果（詳細）

(1) 技術士資格の認知度・理解度について

- ✓ 社内での認知度は高く「技術の指標として最高レベル」と位置づけ、会社として取得を推奨している (C)
- ✓ 建設・土木分野では学生時代からのロールモデルもあり認知度が高い一方、船舶・海洋では低い可能性がある。(A)
- ✓ 建設コンサルタント業を生業とする会社として社員全員が認知しており、技術者・管理者には取得を推奨している。(B)
- ✓ 「学識より現場経験を理解している人」というイメージ。職場内で高評価につながることは少なく、資格必須業務は主に建設分野との認識。(D)
- ✓ 水産部門の登録者が少ない。また、JABEE 修了者への情報共有が不足しており、新入生オリエンテーション等で周知予定。(E)

(2) 技術士資格の活用状況・未活用の理由について

- ✓ 建設・土木では公共入札で加点や配置要件があり活用されている理解。高速道路会社の一貫発注では設計管理技術者配置に活用されている。(A)
- ✓ 技術士は専門性の信頼につながることから、建設土木での活用が進んでいる。(C)
- ✓ 公共入札で受注要件上必須となる案件が多い。(B)
- ✓ 造船現場では顧客から資格の有無を問われず、活用は進んでいない。(A)
- ✓ 外部有識者として起用することはあるが、選定基準は資格有無ではなく必要な知見の有無。技術士会経由の起用事例は少数。(D)

(3) 技術者人材の活用ニーズ・課題について

- ✓ 人命に関わる公共インフラの施工・維持管理（例：ダム施工管理支援）、高度専門性が必要な DX 領域にニーズがあるのではないかと。一方、若手促進には有資格者の経験共有が必要だと考える。（推奨年齢 30～40 代だが実際は 50 代取得が多いことから）（C）
 - ✓ 技術士は選択肢の一つで、熟練工としてのスキルがあれば必ずしも技術士でなくともよい。船舶は成果物の品質担保を重視しており、資格有無との関連性が薄いため、資格取得意欲が高まりにくい。（A）
 - ✓ 資格要件が必要な業務が多く、有資格者または受験者が求められる。複数部門保有やコミュニケーション・マネジメント力も必要。キャリアマップで年次目標設定・面談・費用負担などを行い育成していく必要がある理解。（B）
 - ✓ 外部有識者選定で現場経験者を 2～3 割求めるが、社内で技術士取得までを期待しているわけではない。（D）
- （4）技術士資格の活用可能性・期待について
- ✓ 顧客先での技術説明時、名刺等に資格記載があると安心感につながる。ただし専門知識があれば無資格者が説明する場合もある。（A）
 - ✓ 国家資格には手当を支給。約 80 種の資格を難易度で区分し手当額を決定。会社としての育成制度はないが、必要な場合は事業部で費用負担。受注加点等の営業メリットを鑑み補助することもある。（A）
 - ✓ 他分野でも入札要件に含めることで取得促進につながるとの理解。（C）
 - ✓ 有事の際の復興計画策定で公共団体と協力協定を結ぶなどの貢献を期待。RCCM との連携（先に取得していれば容易化）を要望する。社内勉強会や社内技術士会での支援、経験蓄積中のモチベーション維持が課題ではないか。（B）
 - ✓ 委員会等の外部有識者としての活躍を期待している。技術士メリットや他資格との差が不明確である。（D）
- （5）技術士資格の認知度向上・広報に関するご意見
- ✓ 造船現場では貴重な存在だが認知度が低い。学生にアピールし、実務実績を積んだ後の「ゴール資格」として目指してもらおうのがよいのではないかと。（A）
 - ✓ 社内外に「技術士レベルの技術を追求している組織」であることを示すことが動機付けになるのではないかと。（C）
 - ✓ 学生認知は低い傾向である理解。地方自治体では活用機会が少なく取得が進まない印象もある。独占業務がなく一般認知が低いので、知名度向上と他資格との差別化が必要ではないかと。（B）

- ✓ 活用事例の詳細やメリット情報が不足。技術士に会ったことがなくイメージがわからない。HPに業務・活躍事例の詳細を掲載することが有効ではないか。(D)
- ✓ 部門に限らず技術士全体の認知向上が必要。各大学にポスター掲示を直接依頼する等の対応が必要ではないか。(E)

(6) その他、ご意見・ご要望

- ✓ 一級土木施工管理技士（国交省）と技術士（文科省）の管轄が異なるが調達では同位置づけ。最高峰としてのメリットが乏しく、より簡単な資格が選ばれがち。活用事例の公開、連携資格の拡大を希望。(A)
- ✓ 受験仕様の簡略化、受験回数の減少、試験地の増加、筆記合格者の複数年受験権付与、学生への認知向上が必要。(C)
- ✓ 技術士の業務や活躍事例等の詳細情報をHPに掲載し認知向上を図っていくことも必要となる理解。(D)

4 課題と改善案の検討

4.1 船舶・海洋部門

4.1.1 民間企業

民間企業における技術士船舶・海洋部門の課題は、まず認知度の低さと業務ニーズとの乖離にあると考えられる。造船業では品質担保の対象が船という成果物であり、個人資格の必要性が低く、顧客から資格有無を問われることも少ないため取得意欲が高まりにくいと考えられる。また、建設業のような入札優遇や必須要件がなく、資格活用事例が乏しいことも普及にあたっての課題と考えられる。さらに、社内育成制度が限定的で、資格取得支援は必要時のみの補助に留まっている点も今後の課題と考えられる。

改善策としては、資格保有者が営業や顧客対応で信頼性を高めた事例を共有し、資格の価値を可視化することが考えられる。学生や若手技術者への広報活動を強化し、キャリアゴールとしての技術士像を提示することで動機付けを図ることが考えられる。また、業界団体や発注者と連携し、資格保有による入札加点や業務上の優遇措置を導入し、制度的なメリットを付与することが普及促進につながると考えられる。

4.1.2 公共団体

公共団体における技術士船舶・海洋部門の課題は、まず資格活用の実態が不明瞭である点にあると考えられる。港湾部や国交省関連機関では資格の重要性が認識されているものの、現場での具体的な活躍事例や人材確保の動機付けに関する情報が乏しく、制度的な意義が十分に伝わっていない点も課題として考えられる。また、入札要件として資格保有が求められる案件は限定的であり、資格取得者が公共団体内で活躍する機会が限られているという点もある。

改善策としては、技術士資格保有者の業務事例や成果を積極的に公開し、港湾整備や防災対策、海洋インフラ構築などでの活用モデルを示すことが考えられる。さらに、入札や委託業務の資格要件に技術士船舶・海洋部門を広く組み込み、専門人材の需要を制度的に拡大することが望ましい。併せて、公共団体と大学・研究機関の連携を強化し、政策立案や研究活動での資格者の役割を明確化することで、若手技術者の取得意欲を高め、持続的な人材供給と資格普及を促進することにつながると考えられる。

4.1.3 高等教育機関

高等教育機関における技術士船舶・海洋部門の課題は、まず認知度の低さと制度的なキャリアパスが十分ではない点が考えられる。船舶海洋分野を扱う大学は存在し、研究領域も技術士資格と重なる部分が多いが、学生が取得可能な資格としては海技士が主であり、技術士の存在は十分に知られていない可能性がある。また、技術士船舶・海洋部門は JABEE 認定プログラムが他の分野のプログラムに含まれているため、船舶海洋系学部には学科名と関連性のある分かりやすい JABEE 認定プログラムがなく、卒業後に技術士資格取得につながる仕組みが不在なため、理論と実務を結びつけた教育や産業界ニーズへの対応といった点も今後の課題と考えられる。

改善策としては、JABEE 認定プログラム認定を受け、技術士資格取得を見据えたカリキュラム構築を行うことが考えられる。さらに、産業界や公共団体と連携し、インターンシップや共同研究を通じて資格取得の意義と実務での活用事例を学生に提示することで、早期から興味を喚起できる。資格取得支援制度や説明会を大学内で実施し、技術士を「専門技術者のゴール資格」として位置付けることで、若手人材の育成と資格普及を同時に促進につながる可能性がある。

4.2 航空・宇宙部門

4.2.1 民間企業

民間企業における技術士航空・宇宙部門の課題は、認知度の低さと活用事例の不足にある。大手重工業では技術士の活躍が確認される一方、航空機製造企業では資格に関する情報がほ

とどなく、企業内での制度的支援や資格取得の動機付けが弱い。これは、資格の価値や具体的な活用場面が現場に十分伝わっていないことが原因と考えられる。

改善策としては、航空宇宙分野での技術士活躍事例を業界全体で共有し、設計・開発、品質管理、国際規格対応などで資格保有者が果たす役割を明確化することが考えられる。また、企業内で資格取得支援制度（受験費補助、試験準備時間の確保、社内教育プログラム）を整備し、若手技術者が早期に資格取得を目指せる環境を構築することが望ましい。さらに、宇宙ビジネスや新素材・AI活用など成長分野における資格者の活躍を広報し、専門性と信頼性の強化を通じて企業競争力の向上につなげることが普及促進にあたって今後考えられる。

4.2.2 公共団体

公共団体における技術士航空・宇宙部門の課題は、認知度の低さと制度的活用機会が十分ではない点が課題と考えられる。JAXAなど航空宇宙関連業務を行う団体は存在するが、技術士航空・宇宙部門自体の名称や役割が現場や政策担当者に十分浸透しておらず、資格者を積極的に活用する仕組みも限定的である。また、宇宙基本計画で市場拡大が掲げられているにもかかわらず、地方公共団体や関連機関での資格要件設定や活用事例が少ないため、人材確保や育成の動機付けという観点でも課題があると考えられる。

改善策としては、ロケット発射場整備や衛星データ活用、防災・地域振興などでの資格者活躍事例を積極的に公開し、公共団体内外で資格の価値を明確化することが考えられる。さらに、入札や委託業務の要件に技術士航空・宇宙部門を組み込み、資格保有者の採用・登用を促す制度設計を行うことが望ましい。加えて、大学・研究機関や民間企業との連携を強化し、共同プロジェクトや政策立案に資格者を参画させることで、専門性を活かした公共サービスの質向上と資格普及の両立を図ることが考えられる。

4.2.3 高等教育機関

高等教育機関における技術士航空・宇宙部門の課題は、認知度の低さと資格取得への制度的経路が十分とは言えない点が考えられる。航空宇宙工学を学ぶ大学は存在するが、JABEE認定プログラムが他の分野のプログラムに包含されているため、学科名と関連性のある分かりやすいJABEE認定プログラムがなく、卒業後に技術士資格につながる仕組みが整備されていないため、学生が資格の存在や価値を十分に理解する機会が限られている可能性がある。また、産業界のニーズに対応できる実務力を育成するためには、理論教育と現場経験の接続が不十分であることも課題と考えられる。

改善策としては、航空宇宙系学部にJABEE認定を受け、技術士資格取得を見据えたカリキュラム設計を行うことが考えられる。さらに、民間企業や公共団体との産学連携を強化し、共同研究や

インターンシップを通じて資格者の活躍事例を学生に提示することで、早期から取得意欲を喚起できるものと考えられる。大学内で技術士資格説明会や受験支援制度を整備し、資格を「専門技術者の到達点」として位置付けることで、若手人材の育成と航空宇宙分野での資格普及を同時に促進につなげられる可能性がある。

4.3 繊維部門

4.3.1 民間企業

課題は、まず繊維部門の技術士資格の認知度が他部門と比較して低く、企業内での具体的な活用像が共有されていない可能性がある点にある。大手の研究開発や高機能素材分野では活躍余地がある一方、採用情報や職務要件に資格が明示される事例が十分でない点や、取得支援制度も限定的で動機付けが今後の課題と考えられる。さらに、現場では繊維品質管理士など相対的に取得しやすい資格が広く普及しており、品質・工程管理領域で技術士の役割が重複している可能性がある。

改善策としては、技術士保有者による活用事例を体系化し、検索可能な事例データベースとして公開することが考えられる。繊維品質管理士等との役割補完関係を整理し、技術士が担う上流（材料設計・プロセス設計・規格策定・評価手法構築）と下流（量産安定化・不具合解析・是正予防）を明確化することが考えられる。企業内では資格手当、受験費用補助、勤務時間内学習、社内メンター制度を整備することが考えられる。

4.3.2 公共団体

課題は入札や委託業務において繊維部門の技術士が要件・加点として明示される例が極めて少なく、役割と適用領域が制度上見えにくい点が考えられる。ナノファイバー評価、防災用繊維資材、官給品（制服、寝具、フィルター材）などで専門性を発揮できる余地はあるが、仕様策定・性能評価・品質監査の場面での活用が十分に制度化されていないことも課題と考えられる。一方で、地域繊維産業の高度化支援、伝統工芸の技術承継、新素材によるブランド化など、地域振興分野では潜在的需要があると考えられる。

改善策としては、地方自治体・公設試験研究機関における繊維関連事業（防災備蓄品調達、学校・消防・警察の被服調達、空調・浄水フィルター更新、地域ブランド素材の規格化等）に技術士の関与を要件または加点として明示することが考えられる。総合評価落札方式での技術評価項目に「繊維部門技術士の配置」を加える、性能規定化の仕様書作成ガイドラインに技術士のレビューを義務付ける等、制度的な位置付けを整えることが考えられる。併せて、自治体向けに活用事例集を公開し、専門家名簿の整備、出前技術相談、補助金・実証事業の技術審査員への起用など、接点拡大を図ることが考えられる。

4.3.3 高等教育機関

課題は、繊維系学部・学科において JABEE の直接的プログラムが少なく、他分野に包含されることで学生の認知が低い点である。加えて、学修成果と技術士の能力要件の接続が可視化されておらず、学生が資格取得後のキャリア像を描きにくいことが挙げられる。

改善策としては、繊維関連カリキュラムと技術士能力（基礎・専門・総合化・倫理）の対応表を整備し、JABEE プログラムとの整合や第一次試験等の優遇に関する最新の取り扱いを周知することが考えられる。産学連携、長期インターン、共同研究を通じて「開発・評価・規制対応・事業化」を一体で体験できる科目を設け、技術士保有者を客員教員・実務家教員として招聘することも考えられる。学内で受験ガイダンス、合格体験の共有、試験対策講座、メンター制度を提供し、活躍事例・キャリアパスを電子冊子化して容易にアクセスできる環境を整えることで普及促進につながる可能性がある。

4.4 金属部門

4.4.1 民間企業

課題は、金属分野では現場経験が重視され、溶接管理技術者や非破壊検査技術者等の資格が優先されやすく、技術士の必要性が求人・職務要件で可視化されていない点にあると考えられる。その結果、受験・取得支援制度が乏しく、設計・材料選定・腐食防食・破壊解析・熱処理といった上流技術における技術士の価値が認識されにくいと推察される。

改善策としては、設備停止時間の短縮、故障再発防止、材料原単位削減、寿命延長・LCC 低減等を指標に、技術士関与による効果を定量化した事例を収集・公開する。生産技術・保全・品質保証・設計の横断課題に技術士を配置する職務を定義し、資格手当・受験支援・社内ローテーション・研究会参加費補助を制度化する。社内の別資格とのスキルマップ連携（例：溶接管理＝施工、非破壊検査＝検査、技術士＝設計・根本原因解析・規格適合）を明確にし、役割を示すことが挙げられる。

4.4.2 公共団体

課題は、橋梁・鋼構造物・金属製設備の調査・点検・補修等で技術者資格が評価される事例はあるものの、金属部門の部門指定が十分に行われていない点である。そのため、腐食環境評価、疲労寿命予測、補修工法選定など専門性の高い業務でも、技術士配置の実効性が制度設計に反映されにくい点も課題と考えられる。

改善策としては、点検・診断・補修設計の発注仕様に「金属部門の技術士」を配置要件または加算項目として明記し、総合評価の技術点に反映する。鋼橋定期点検要領や鋼構造物維持管理指針への参画・改訂提案を通じて、部門指定の妥当性を明確化することが挙げられる。

4.4.3 高等教育機関

課題は、金属材料・プロセス工学の JABEE 認定は存在するが、企業側の求人情報で技術士が十分に評価・可視化されておらず、学生の関心が高まりにくい点にあると考えられる。研究室での専門学修（溶接、相変態、腐食、加工、AM 等）と技術士能力の接続が学生に伝わりにくいことも挙げられる。

改善策としては、学士・修士段階での資格取得ロードマップ、実務経験の積み上げ方、別資格との相互補完をガイダンス化することが今後考えられる。学科横断で試験対策セミナーやケーススタディ講義を行い、共同研究・寄附講座・インターンを通じて採用と取得支援に結び付けることが考えられる。

4.5 資源工学部門

4.5.1 民間企業

課題は、資源大手では資格支援の例が見られる一方、サプライチェーンの中小企業では技術士の認知・活用像が十分に浸透していない点が考えられる。GX・サーキュラーエコノミーの潮流の下、資源評価から設備導入・運転・環境影響まで一貫通貫のマネジメント需要は高まるが、資格のメリットが事業 KPI に紐付いていないと考えられる。

改善策としては、資源量評価、プロセス選定（選鉱・製錬・回収）、EHS¹⁵・環境影響評価、事業性評価、操業最適化までのバリューチェーンにおける技術士の関与モデルを可視化し、成果指標（回収率向上、CO2 排出原単位削減、水使用量削減、残渣有効利用率向上、許認可リードタイム短縮）で事例を提示する。中小企業向けに受験・活用ガイド、補助金・実証事業への申請支援パッケージを整備し、業界団体と連携して資格保有者コミュニティを形成し、共同受験対策・OJT の機会を提供することが挙げられる。

¹⁵ Environmental Health & Safety

4.5.2 公共団体

課題は、脱炭素計画策定等で資源工学部門の技術士が明示される例はあるものの、他の公共事業では要件化・加点化が限定的で、制度的需要が十分に創出されていない点が考えられる。地熱開発、最終処分場・鉱山跡地管理、廃棄物資源化、地域循環共生圏の設計などで高度な専門性が必要にもかかわらず、活用枠組みが十分ではない可能性がある。

改善策としては、自治体の脱炭素ロードマップ、資源循環計画、地熱・地下資源のポテンシャル調査、公設処理施設の最適化等の業務で資源工学部門の技術士配置を発注仕様に明記することが考えられる。総合評価落札方式での技術点や技術提案の評価項目に、資源評価・LCA¹⁶・環境影響評価の専門性を持つ技術士の参画を加点化することが考えられる。鉱山跡地の酸性排水対策、CCS 適地評価、メタネーション原料回収、都市鉱山の高度選別等のモデル事業を創設し、成果と人材要件を公開して制度定着を図ることが挙げられる。

4.5.3 高等教育機関

課題は、資源工学に直接対応する JABEE プログラムが他分野に包含される形が多く、学生が資源工学技術士としてのキャリアや社会的役割を具体的に描きにくい点が考えられる。教育・研究機関における活用事例が可視化されておらず、GX・SDGs との接続も十分ではない可能性がある。

改善策としては、資源評価、選鉱・製錬、循環資源工学、地熱・地圧、環境修復、LCA・TCFD¹⁷対応といった科目群を技術士能力とマッピングし、JABEE との整合や第一次試験等に係る取り扱いを明確に周知することが考えられる。現場実地（フィールド実習、鉱山・リサイクルプラント見学）、産学官の共同 PBL（FS 策定演習、EIA、操業最適化）、長期インターンを拡充し、教員・実務家技術士の両面で教育と実務の往還を促す。資格取得ガイド、キャリアパス事例集、メンター制度を整備し、学生が早期から資源工学技術士をキャリアゴールの一つとして認識できる環境を作ることが考えられる。

4.6 建設部門

4.6.1 民間企業

民間企業における技術士建設部門は、認知度が高く制度的活用も進んでいると考えられる。公共工事や建設コンサルタント業務では入札要件として資格保有が求められるため、業界全体で「専門家」としての地位は確立しているが、近年の建設分野では設計・施工に加え、維持管理やアセッ

¹⁶ ライフサイクルアセスメント

¹⁷ 気候関連財務情報タスクフォース

トマネジメント、GX 推進、AI 導入など新しい技術領域への対応力が求められている。現場に新技術を適用するためには、資格者の知識更新やスキル拡張が今後の課題として考えられる。

改善策としては、資格取得後の継続教育プログラムを企業主導で整備し、新技術や環境対応に関する研修を実施することが考えられる。また、若手技術者に対して資格取得の意義とキャリア形成のモデルを提示し、受験支援制度（費用補助、学習時間確保）を充実させることで人材層の向上につながるものと考えられる。さらに、資格者が新技術導入プロジェクトや国際案件で活躍する事例を業界内で共有し、専門性と信頼性を活かした企業競争力の強化につなげることが望ましい。

4.6.2 公共団体

公共団体における技術士建設部門の課題は、認知度や制度的活用が非常に高い一方で、都市インフラの老朽化対策や災害復旧計画、カーボンニュートラル推進などの社会課題に対応するため、多くの新技術に適応できるスキルセットが今後必要になる点にあると考えられる。土木・建築の専門技術力に加え、デジタル技術適応力や多分野協働力、プロジェクト全体のマネジメント能力、法規制対応力、住民説明・合意形成力など幅広い能力が不可欠である。現場に新技術を適用し社会課題を解決するためには、資格取得後の継続的な知識更新とスキル拡張が求められていく可能性があることも課題となり得ると考えられる。

改善策としては、公共団体が主体となり資格者向けの高度研修プログラムや異分野連携研修を整備し、AI・データ解析、業務効率化などの新分野にも対応できる人材育成を進めることが考えられる。また、政策立案やアセットマネジメントにおける資格者の成功事例を積極的に発信し、若手技術者の取得意欲を喚起するとともに、公共サービスの質向上と資格普及を両立させる取り組みが望まれる。

4.6.3 高等教育機関

高等教育機関における技術士建設部門は認知度が高く、JABEE 認定プログラムも多数存在するが、現場で求められる実践的能力や新技術への対応力育成については課題となり得る。基礎学力や専門知識に加え、問題解決力、マネジメント力、コミュニケーション能力、AI・データ解析や環境対応などのスキルが今後必要となる可能性がある。一方で、資格取得の難易度や若手・女性技術者の不足も課題となり得る。

改善策として、産学連携や現場実習の拡充、資格取得支援制度の強化、資格者による教育・メンタリングを通じ、学生の実務力とキャリア形成を促進することが考えられる。

4.7 農業部門

4.7.1 民間企業

農業部門の民間企業では、建設コンサルタントを中心に技術士（農業）資格の認知度が高く、既に多くの大手企業で資格取得支援や社内教育体制が整備されていることは大きな強みであると考えられる。例えば日本工営や建設技術研究所などでは、企業内大学の設置やeラーニング、資格取得者に対する手当・昇進要件の明文化など、資格取得とキャリアパスの両面で充実した支援が実践されており、若手技術者が農業インフラ案件に参画しやすい環境が整いつつある。こうした積極的な人材育成と資格取得支援は、今後も継続・拡充していくことが考えられる。

一方で、農業部門の技術士有資格者は依然として他部門に比べて少数であり、今後は資格取得者のロールモデル紹介や社内外での活躍事例の発信を強化し、技術士資格の価値や魅力を若手社員に広く伝えることが考えられる。また、JABEE 認定プログラムで養成された人材の採用や、JABEE 修了者への資格取得奨励も積極的に行うことで、基礎知識のある技術士補のキャリアパスの可視化につなげることが考えられる。

4.7.2 公共団体

公共団体では、農林水産省や北海道庁、水資源機構などの現場で、技術士資格の知識や経験が活かされていると推測される事例が既に存在し、農業土木・農村整備分野での専門性が一定の評価を得る可能性がある。しかしながら、技術士資格を必須要件とした採用や配置は限定的であり、今後は専門職採用における技術士資格の明記、現職職員への資格取得支援のさらなる強化を検討する余地があると考えられる。加えて、JABEE 認定プログラムを受けた若手や中堅職員に対しては、処遇やキャリアパスの明示などを通じ資格取得への動機付けやキャリア形成支援を明確化し、組織全体の技術士に対するプレゼンス向上、技術力の底上げを図ることが望まれる。

4.7.3 高等教育機関

高等教育機関では、JABEE 認定プログラムが全技術部門の中でも比較的多い点が特徴である。北海道大学や帯広畜産大学、東京農業大学などでも、技術士資格の知識や経験が活かされていると推測される事例が既に存在する。一方、現時点では教育現場での技術士資格の明記や採用要件化は限定的であるため、今後は JABEE 認定プログラムと連動した技術士受験支援を一層強化し、大学等などで実際に働いている技術士との交流、現場実習やインターンシップ機会の拡大を推進し、学生に対して資格取得の意義やキャリアパスを分かりやすく発信することで、資格と教育現場をつなぐ体制構築を進めることが考えられる。

4.8 森林部門

4.8.1 民間企業

森林部門の民間企業では、国際航業やパスコ、アジア航測などの大手企業で技術士（森林部門）資格が一定の評価を受けており、求人や人事制度でも「技術士歓迎」が明記されるなど、専門職としての認知と処遇が進んでいる。今後は、森林分野の技術士資格者がまだ少数であることを踏まえ、資格取得を目指す若手技術者の育成制度をさらに充実させるとともに、資格取得者には年次表彰やキャリアアップの明確化などインセンティブを強化することが有効であると考えられる。JABEE 認定プログラムの修了者の採用を積極化し、基礎学力・倫理観と現場力を兼ね備えた人材の確保・育成を進めることが考えられる。また、技術士資格の外部へのアピールを強化し、入札や提案時に在籍者を積極的に明示することで、企業価値向上にもつなげることができると考えられる。

4.8.2 公共団体

森林部門の公共団体では、日本森林技術協会や北海道立総合研究機構などで技術士資格の知見が活用される事例が見られ、森林管理分野で高度な専門知識が求められている。ただし、資格保有を必須とした採用や配置は依然限定的であるため、今後は資格者活用指針を策定し、現場配置やプロジェクト推進において技術士資格者を積極的に活用する体制を整えることが考えられる。JABEE 認定プログラムを受けた若手職員の資格取得を支援する研修や奨励制度の導入も効果的であると考えられる。

4.8.3 高等教育機関

森林部門の高等教育機関では、宇都宮大学、岩手大学、千葉大学が JABEE 認定プログラムを有しており、技術士資格と親和性の高いカリキュラムで人材育成が進んでいる。また、北海道大学や東京大学などにおいても、技術士資格の知識や経験が活かされていると推測される事例が既に存在する。一方、現時点では教育現場での技術士資格の明記や採用要件化は限定的であるため、今後は JABEE 認定プログラムと連動した技術士受験支援を一層強化し、大学等などで実際に働いている技術士との交流、現場実習やインターンシップ機会の拡大を推進し、学生に対して資格取得の意義やキャリアパスを分かりやすく発信することで、資格と教育現場をつなぐ体制構築を進めることが考えられる。

4.9 水産部門

4.9.1 民間企業

水産部門の民間企業では、エイト日本技術開発やパシフィックコンサルタンツなどの大手建設コンサルタントで技術士（水産部門）資格が一定の評価を受けており、求人情報にも明記されるなど、専門性が認識されている。JABEE 認定プログラムを修了した人材の採用や、RCCM 等他資格者との複合的なスキル活用が進みつつある点はポジティブである。今後は、資格取得者のキャリアパスをさらに明確化し、資格手当の導入や水産インフラ案件でのリーダーポストの割当など、資格取得のインセンティブを一層高めることが考えられる。また、資格取得支援体制を強化し、JABEE 修了者の採用や資格取得奨励も積極的に進めることが考えられる。

4.9.2 公共団体

水産部門の公共団体では、水産土木建設技術センターや水産研究・教育機構などで技術士資格の知見が一部活用されており、漁港・海岸整備や水産環境保全の高度専門人材のニーズが存在すると考えられる。今後は、職員向けの資格取得支援（勤務時間内学習、受験費用補助等）を導入することが考えられる。現場ニーズと資格内容のマッチングを見直し、資格活用方針を明確化することで、専門性の高い人材の確保と組織力強化を図ることが考えられる。

4.9.3 高等教育機関

高等教育機関では、東京海洋大学などで JABEE 認定プログラムが実施されており、海洋・水産分野の基礎力と倫理観を備えた人材育成が進んでいるものと考えられる。これにより、学生が技術士資格取得の受験要件を満たしやすい環境の素地が整備されている可能性がある。今後は、実務家教員や技術士 OB/OG をより積極的に登用することや、資格取得支援プログラムの充実、JABEE 認定プログラムとの連携の拡充を進めることが望ましい。資格取得の意義や活躍事例を発信し、学生のキャリア形成支援を強化することで、資格取得意欲のさらなる向上につなげることができると考えられる。

4.10 生物工学部門

4.10.1 民間企業

民間企業における技術士生物工学部門の課題は、食品・製薬・バイオ分野との関連性が高いにもかかわらず、資格の認知度や活用制度が十分整備されていない可能性がある点と考えられる。

新型コロナウイルス感染症対応、カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、健康・医療などの社会課題に対して、生物工学分野は持続可能な経済成長を実現する重要領域であり、品質管理、研究開発、製造プロセス最適化など多方面で専門性が求められるものと考えられる。しかし、資格取得者の採用・育成体制が不十分な企業も多く、活用には課題があるものと考えられる。改善策としては、資格取得のメリットや活躍事例を業界内外に周知し、社内研修や資格取得支援制度を整備することが考えられる。また、法規制対応や国際基準への適応力を活かし、新規事業やグローバル展開の現場リーダーとして資格者を登用することで、企業競争力と社会課題解決の両立が期待できる。

4.10.2 公共団体

公共団体における技術士生物工学部門の課題は、食品・製薬・バイオ関連事業との密接な関係があるにもかかわらず、資格の認知度や活用制度が十分に整備されていない可能性がある点にあると考えられる。政府が2024年に改定した「バイオエコノミー戦略」では2030年に100兆円規模の市場創出を目指しており、この分野の公共団体での人材活用ニーズは高まると考えられる。食品衛生管理、規制対応、バイオ事業評価などにおいて、資格者は高度な専門知識と法規制対応力を発揮できるが、現状では活用実態や制度整備が十分ではない可能性がある。改善策として、資格者の役割や活用方法を明確化し、組織内での認知度向上を図ることが考えられる。さらに、資格取得支援や専門研修の導入、活躍事例の発信を行い、公共団体におけるバイオ分野の政策立案や事業推進に資格者を積極的に登用することで、社会課題解決と産業振興の両立が期待できる。

4.10.3 高等教育機関

高等教育機関における技術士生物工学部門の課題は、JABEE認定プログラムや資格案内によって一定の認知度がある一方、資格取得支援や活用事例の情報が十分に整備されていない可能性がある点にあると考えられる。改善策としては、資格取得支援制度（学習時間確保、費用補助、模擬試験の提供）や活躍事例の共有を通じて、資格者の役割を明確化することが考えられる。また、資格者を産学連携プロジェクトや社会課題解決型研究のリーダーとして登用し、教育現場での実践的技術力向上とキャリア形成を促進することで、資格の価値と活用範囲を拡大できる可能性がある。

4.11 原子力・放射線部門

4.11.1 民間企業

民間企業における技術士原子力・放射線部門の課題は、電力会社を中心に高い認知度と活用実績がある一方、関連分野や一般企業への普及が十分進んでいない点にある。原子力発電施設の保守管理、放射線安全対策、規制対応などで資格者の技術力は不可欠であり、特に電力業界では組織的な資格取得推奨が見られる。しかし、医療、廃棄物処理、プラントエンジニアリングなど他分野では活用事例が限られ、資格者の役割やメリットの周知不足が課題である。改善策として、電力業界以外の分野での成功事例を発信し、資格取得支援制度や異分野研修を整備することで活用範囲を拡大することが考えられる。また、規制対応やリスクマネジメント能力を活かし、事故時の技術的助言や安全性評価を担う人材として登用することで、企業の信頼性向上と社会的な安全確保に寄与する可能性があると考えられる。

4.11.2 公共団体

公共団体における技術士原子力・放射線部門の課題は、原子力規制委員会や日本原子力研究開発機構など一部機関で一定の認知度と評価がある一方、資格保有者の活躍の場や役割が広く知られていない可能性がある点と考えられる。原子力規制、安全管理、放射線防護、工業・医療・農業での放射線利用など多様な分野で専門知識と実務経験を持つ人材は政策立案や規制業務、教育訓練に不可欠だが、情報発信不足が活用拡大を阻んでいると考えられる。改善策として、資格者の活躍事例や役割を公式媒体や研修を通じて広く周知し、資格取得支援や活用環境を整備することが考えられる。さらに、災害対応や地域安全対策、行政支援などへの積極的な登用により、公共団体の信頼性向上と社会的な安全確保に寄与することが考えられる。

4.11.3 高等教育機関

高等教育機関における技術士原子力・放射線部門の課題は、直接的な JABEE 認定プログラムは 1 大学のみであるため、一部では一定の認知度があるものの、提供機関が限られており、全体的な認知度・理解度が十分に浸透していない可能性がある点と考えられる。原子力・放射線分野の技術士人材は、高度な専門知識と実務経験を活かして教育・研究指導や産学連携、社会との橋渡し役を担えるが、その活用機会は限定的となっている可能性がある。改善策として、他大学への JABEE 認定プログラムの拡充やカリキュラムへの資格情報の組み込み、資格取得支援制度の導入が今後考えられる。また、資格者による講義や共同研究、外部機関との連携事例を積極的に発信することで、学生や教員の関心を高め、原子力・放射線分野の人材育成と社会的信頼性向上につなげることが期待される。

4.12 改善案の整理

上記各部門の課題に対する改善案をとりまとめた上で、2.5にて整理した部門横断的な課題に対しての改善案を以下のように、民間企業、公共団体、高等教育機関の3つにとりまとめた。

図表 9. 民間企業の横断的課題に対する改善案

カテゴリ	共通課題の概要	改善案
認知度格差	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大手企業では一定の認知度がある一方、<u>中小企業や特定業種では技術士資格の存在やメリットが十分に認知されていない可能性</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 活躍事例を整備・公開する ✓ 業界団体と連携した中小企業向け広報・セミナーを実施する ✓ 採用情報に「技術士歓迎」を明記し認知を促進する
名誉職化・業務直結性の低さ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「<u>名誉資格</u>」としてのイメージが強く、資格取得者が直接業務に関与しない事例が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 設計審査、品質保証、規制対応、で資格者の配置・署名を社内制度化する ✓ 資格者をプロジェクト技術責任者・品質責任者に任用する
資格取得支援の不足	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 費用補助や昇進要件化など制度面の支援が限定的 ✓ 教育プログラムがある企業は一部に限られる 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 支援パッケージ（受験料全額補助、学習休暇、就業内学習時間、合格一時金、月額手当、メンター制、模擬面接等）を整備する ✓ 昇進・役職要件に資格を一部連動させ動機付けをする
現場経験優先文化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>資格よりも実務経験が評価</u>され、技術士資格がなくとも実務を実行できる事例が多く、技術士の採用・教育・評価を企業として実施する必要が大きい ✓ 企業における技術士在籍によるインセンティブ設計が希薄 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社内の評価制度を見直し、実務経験と資格の双方を指標化する ✓ 国・自治体の入札要件に技術士歓迎・加点の事業を増やすことで企業のインセンティブを強化する

他資格との競合	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>現場直結型資格</u>が優先される傾向にある 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 役割分担（技術士＝横断的設計・規格・品質、他資格＝現場要件）を策定・周知する ✓ 求人票で技術士を歓迎要件として明記する
---------	---	---

民間企業では、技術士の価値を可視化するため、活躍事例の整理・公開や業界団体と連携した中小企業向けセミナー、採用広報での「技術士歓迎」表記などを検討する余地がある。名誉職化の是正に向けては、設計審査・品質保証・規制対応での配置や署名の制度化、技術・品質責任を担う役割への登用も一案となる。あわせて、受験料補助や学習休暇、合格一時金・手当、メンター制度などの支援パッケージを整え、昇進との連動を段階的に図ることが考えられる。人事評価は実務経験と資格の双方を評価軸とし、他資格との役割分担を整理して求人票にも反映する、といった進め方が望ましい。

図表 10. 公共団体の横断的課題に対する改善案

カテゴリ	共通課題の概要	改善案
資格要件の明記	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建設部門を除き、入札要件や募集要項に<u>技術士資格が必須とされる事例は少ない</u>「歓迎」や「参考」止まりが多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 標準発注仕様・評価基準に技術士を加点・配置要件とする ✓ 採用・公募要項に「技術士必須/歓迎」を明記する
活用事例の限定性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 特定プロジェクト（港湾整備、防災、災害復旧など）に限定され、全体として活躍機会が多くない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 部門横断の事例を構築・公開し、成果指標（品質・安全・審査通過率・コスト縮減）を付与する ✓ 港湾・漁港・森林管理・農業用水・衛生・バイオ・宇宙・資源循環等の特定の分野でパイロット案件を設定し、技術士参画を制度化する
他資格への置き換え	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>法定必須資格</u>（施工管理技士、測量士、環境計量士等）で代替される可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 資格・役割分担を策定し、法定資格は施工・計測、技術士は計画・設計審査・品質・リスク・規制対応を担当といった役割のすみ分けをする

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価項目に「技術士参画の有無」を加点化し、他の法定資格との連携を促進する
地域・組織間の認知度差	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 一部自治体や特定団体では高認知度だが、<u>制度の認知度には地域差が認められる</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 国・広域自治体がガイドラインを发出し、最低基準（加点・配置）を設定する ✓ 地域ブロック別に研修・説明会を実施し成功事例を共有する
社会課題対応の制度化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 脱炭素、防災、資源循環などで技術士資格が有効であると考えられるが、<u>制度上必須条件に組み込まれていない傾向がある</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社会課題関連事業で技術士配置・加点を明記する ✓ 補助金・交付金の評価基準に技術士参画を加点項目として組み込む
情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 資格保有者の活躍事例が<u>公式媒体・公募情報で十分に確認できない</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 公式サイト・調達ポータル等で技術士活用事例・成果を常設公開する（検索・ダウンロード可能） ✓ 公募時に「過去の技術士参画事例」を付録として提示し応募の質を高める

公共団体では、調達・人事の両面で位置付けを強めることが考えられる。標準発注仕様や評価基準に配置・加点を組み込み、採用・公募要項に「技術士必須／歓迎」を明記することが検討対象となる。港湾・森林・農業用水・衛生・バイオ・宇宙・資源循環などでパイロット案件を設け、品質や安全、審査通過率、コスト縮減といった指標付きで事例を公開する取り組みも有効と思われる。法定資格と技術士の役割を整理し、評価項目に参画有無の加点を設ける工夫も一案である。地域差の是正には、国・広域ガイドライン、ブロック別研修、公式サイトでの常設公開、過去参画事例の付録提示などが考えられる。

図表 11. 高等教育機関の横断的課題

カテゴリ	共通課題の概要	具体的事例・背景情報
------	---------	------------

<p>技術士資格の公式な案内</p>	<p>✓ 建設部門など一部を除き、大学・高専で<u>技術士資格が公式に案内される事例は少ない</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 学部の HP に技術士資格案内ページを常設し、受験要件・技術士補・部門一覧を明記させる ✓ 学内オリエンテーション・年次説明会を定期開催する ✓ シラバス・履修案内に資格関連情報（受験要件への対応科目）を記載する
<p>教育機関の課程名称と技術士部門名称</p>	<p>✓ 建設・農業部門など学科名と関連性があり分かりやすい課程がある一方、<u>他の分野のプログラムに包含されている部門もある</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 学科の HP に認定状況と技術士受験要件との関係を可視化する
<p>活用ニーズの制度化</p>	<p>✓ 活用ニーズがある可能性はあるが、<u>募集要項や採用条件に資格が明記されない傾向がある</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教員・実務家教員公募要項に技術士を加点として明記する ✓ 産学連携・共同研究で技術士参画を評価項目化し研究推進費の配分に反映する ✓ 社会連携・地域プロジェクトで資格者の役割と責任を制度化する
<p>キャリアパス</p>	<p>✓ 学生が資格取得後にどの業界・職務で活躍できるかの情報提供が少ない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 部門別キャリアパス（業界・職務・必要スキル）とロールモデル集を作成・公開する ✓ OB/OG・実務家によるキャリア講義・座談会を定期開催する ✓ インターン・現場実習の連携先を拡充し、資格志向の実務体験を提供する ✓ 技術士補から第二次試験までのモデルを提示し、就職支援で資格と職務の対応表を配布する

高等教育機関では、情報提供と制度化を段階的に進めることが考えられる。学部・学科の公式サイトに技術士案内ページを設け、受験要件や技術士補、部門一覧を明記し、オリエンテーションの定期開催やシラバスへの要件対応科目の記載を検討することも考えられる。JABEE 認定は認定状況と受験要件の関係を可視化する表記が望ましい。活用ニーズの制度化として、公募要項への加点明記や、産学連携で参画を評価項目化、社会連携プロジェクトで資格者の役割を整理するといった案が挙げられる。さらに、部門別キャリアパスとロールモデルの公開、OB/OG 講義、インターン拡充、技術士補から第二次試験までのモデル提示と資格と職務の対応表の配布も考えられる。

5 広報活用方策の提案

5.1 課題解決のフェーズ

4.改善案の検討で提示した内容は、課題単位での検討結果である。しかし、現場において広報活動を行い、改善を効果的に推進するためには、全体の関連性を踏まえたうえでフェーズごとに体系化することが考えられる。そこで、各課題を解決フェーズごとに、①事例・ロールモデル周知、②活用施策、③組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け、の三段階に分類した。

各フェーズの内容は以下のとおりである。

- ①では、好事例の提示、事例・キャリア像を体系的に可視化して社会的認知を高める
- ②では、技術士の位置づけや価値の明示を行う。
- ③では、企業内の評価・配置・支援に組み込み、役割を明確化して定着を図る。

この「事例で実証 → 位置づけの明確化 → 組織で内在化」という流れが、技術士資格を最も効率的に活用促進する方法であると考えられる。

以下、図表 13 に各フェーズにおける民間企業・公共団体・高等教育機関の課題分類を示す。

図表 13. 各フェーズでの民間企業・公共団体・高等教育機関における課題の分類

No.	フェーズ	民間企業における課題	公共団体における課題	高等教育機関における課題
1	事例・ロールモデル周知	✓ 認知度格差（大手と中小企業・業種間で認知度差）	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 活用事例の限定性（特定プロジェクトに限られる） ✓ 情報発信不足（資格保有者の 	✓ キャリアパス情報不足（資格取得後の活躍業界や職務例が少ない）

			<p>活躍事例が公式媒体で確認できない)</p> <p>✓ 地域・組織間の認知度差 (自治体ごとの認知度差)</p>	
2	活用施策	<p>✓ 資格取得支援の不足 (費用補助・昇進要件化など制度面支援の限定性)</p>	<p>✓ 資格要件の明記 (建設部門以外では必須要件が少ない)</p> <p>✓ 他資格への置き換え (法定必須資格による代替)</p> <p>✓ 社会課題対応の制度化不足 (脱炭素、防災などで必須条件化されていない)</p>	<p>✓ 技術士資格の公式な案内制度の不足</p> <p>✓ 活用ニーズの制度化不足 (募集要項や採用条件に資格明記がない)</p>
3	組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け	<p>✓ 名誉職化・業務直結性の低さ (資格取得者が直接業務に関与しない)</p> <p>✓ 現場経験優先文化 (資格より実務経験評価が優先)</p> <p>✓ 他資格との競合 (現場直結型資格が優先される傾向)</p>	—	<p>✓ 教育機関の課程名称と技術士部門名称 (分野によって分かりやすさに明確な差がある)</p>

5.2 各課題解決フェーズの詳細

5.2.1 ①事例・ロールモデル周知

事例・ロールモデル周知フェーズでは、資格の価値と活用イメージを社会に広めるため、成功事例や活躍する技術士のキャリア像を体系的に発信する。具体例として、企業や公共団体でのプロジェクト成果、災害対応や社会課題解決への貢献事例、学生向けのキャリアパス提示などがある。実例を示すことで、関係者や潜在的取得者の理解と動機づけを高める目的がある。

5.2.2 ②活用施策

活用施策フェーズでは、技術士資格の位置づけを公式に明確化し、取得・活用を促進するための制度的基盤を整える。具体的には、企業における昇進要件や業務配置条件への反映、公共団体での入札要件や必須資格化、高等教育機関での公式案内やカリキュラムへの組み込みなどが含まれる。制度により資格の価値を「見える化」し、活用の前提となる環境を確立することを目的としている。

5.2.3 ③組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け

組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付けフェーズでは、組織文化や評価制度に資格活用を組み込み、他資格との棲み分けを明確化して定着を図る。企業内では資格保有者の業務関与や昇進評価への反映、研修・教育支援の充実が必要であり、公共団体では地域間の認知度差を縮小し、活用機会を確保する。高等教育機関では JABEE 認定などの情報を明確化し、学生の取得意欲を高める。組織内で資格の価値を向上させる目的がある。

図表 14. 解決フェーズと改善案の分類

フェーズ	該当する改善案
① 事例・ロールモデル周知	<ul style="list-style-type: none">✓ 業界団体と連携した中小企業向け広報・セミナーを実施する✓ 地域ブロック別に研修・説明会を実施し成功事例を共有する✓ 学内オリエンテーション・年次説明会を定期開催する✓ 活躍事例を整備・公開する✓ 部門横断の事例を構築・公開し、成果指標（品質・安全・審査通過率・コスト縮減）を付与する✓ 公式サイト・調達ポータル等で技術士活用事例・成果を常設公開する（検索・ダウンロード可能）

フェーズ	該当する改善案
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 公募時に「過去の技術士参画事例」を付録として提示し応募の質を高める ✓ 学部のHPに技術士資格案内ページを常設し、受験要件・技術士補・部門一覧を明記させる ✓ 学科のHPに認定状況と技術士受験要件との関係を可視化する ✓ 部門別キャリアパス（業界・職務・必要スキル）とロールモデル集を作成・公開する ✓ OB/OG・実務家によるキャリア講義・座談会を定期開催する ✓ インターン・現場実習の連携先を拡充し、資格志向の実務体験を提供する ✓ 技術士補から第二次試験までのモデルを提示し、就職支援で資格と職務の対応表を配布する ✓ シラバス・履修案内に資格関連情報（受験要件への対応科目）を記載する
② 活用施策	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 採用情報に「技術士歓迎」を明記し認知を促進する ✓ 求人票で技術士を歓迎要件として明記する ✓ 採用・公募要項に「技術士必須/歓迎」を明記する ✓ 教員・実務家教員公募要項に技術士を加点として明記する ✓ 標準発注仕様・評価基準に技術士を加点・配置要件とする ✓ 評価項目に「技術士参画の有無」を加点化し、他の法定資格との連携を促進する ✓ 社会連携・地域プロジェクトで資格者の役割と責任を制度化する ✓ 国・自治体の入札要件に技術士歓迎・加点の事業を増やすことで企業のインセンティブを強化する ✓ 国・広域自治体がガイドラインを発出し、最低基準（加点・配置）を設定する ✓ 社会課題関連事業で技術士配置・加点を明記する ✓ 補助金・交付金の評価基準に技術士参画を加点項目として組み込む

フェーズ	該当する改善案
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 港湾・漁港・森林管理・農業用水・衛生・バイオ・宇宙・資源循環等の特定の分野でパイロット案件を設定し、技術士参画を制度化する ✓ 産学連携・共同研究で技術士参画を評価項目化し研究推進費の配分に反映する
<p>③ 組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社内の評価制度を見直し、実務経験と資格の双方を指標化する ✓ 設計審査、品質保証、規制対応、で資格者の配置・署名を社内制度化する ✓ 資格者をプロジェクト技術責任者・品質責任者に任用する ✓ 役割分担（技術士＝横断的設計・規格・品質、他資格＝現場要件）を策定・周知する ✓ 資格・役割分担を策定し、法定資格は施工・計測、技術士は計画・設計審査・品質・リスク・規制対応を担当といった役割のすみ分けをする ✓ 昇進・役職要件に資格を一部連動させ動機付けをする ✓ 支援パッケージ（受験料全額補助、学習休暇、就業内学習時間、合格一時金、月額手当、メンター制、模擬面接等）を整備する

5.3 課題解決フェーズにおける広報活動案

5.3.1 ①事例・ロールモデル周知

- 広報主体：政府・関係省庁、地方自治体、日本技術士会、JABEE、民間企業等
- 対象：地方自治体、民間企業、高等教育機関、学協会、学生・資格受験生、一般
- 広報手段：ホームページ、定期配信（メール、YouTube等の動画配信）、業界誌掲載
- 広報内容：技術士関与業務、就職企業、キャリア年表、インターン・現場実習など実務体験の案内

5.3.2 ②活用施策

- 広報主体：政府・関係省庁、日本技術士会
- 対象：政府・関係省庁、地方自治体、高等教育機関
- 広報手段：公的な依頼、説明会、チラシ、ポスター
- 広報内容：新たなガイドラインや最低基準（加点・配置要件）案、入札・補助金・交付金での評価加点の導入案、大学・教員公募での加点制度案

5.3.3 ③組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け

- 広報主体：政府・関係省庁、地方自治体、日本技術士会、JABEE、民間企業、高等教育機関
- 対象：民間企業、地方自治体、採用候補者・内定者、学生・資格受験生
- 広報手段：ホームページ、求人票・採用パンフレット
- 広報内容：評価制度・昇進要件案、役割分担の明文化ガイドライン、技術士資格補助の内容例、取得後の職務・権限拡大や報酬への反映例、採用条件・求人票への技術士記載例

6 コンテンツ例

コンテンツ例を検討するにあたり、フェーズにおける広報の対象と広報内容から分類を行い、作成すべきコンテンツ例のパターンを以下とした。No.1、No.3 に関しては広報対象が近くどちらの内容も確認可能なことで相乗効果を発揮できると考える。そのため同じポータルサイトに集約することが望ましい。No.2 に関しては組織への提案になるため独立して作成した。

図表 15. 解決フェーズとコンテンツ例

NO.	フェーズ	対象	広報内容	広報手段
1	事例・ロールモデル周知	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 地方自治体 ✓ 民間企業 ✓ 高等教育機関 ✓ 学生 ✓ 資格受験生 ✓ 一般 	技術士関与業務、就職企業、キャリア年表、インターン・現場実習など実務体験の案内	ポータルサイト

NO.	フェーズ	対象	広報内容	広報手段
2	活用施策	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 政府・関係省庁 ✓ 地方自治体 	新たなガイドラインや最低基準（加点・配置要件）案、入札・補助金・交付金での評価加点の導入案	文書
3	組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付け	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 地方自治体 ✓ 民間企業、 ✓ 学生 ✓ 資格受験生 	評価制度・昇進要件案、役割分担の明文化ガイドライン、技術士資格補助の内容例、取得後の職務・権限拡大や報酬への反映例、採用条件・求人票への技術士記載例	ポータルサイト

6.1 No.1・3 事例・ロールモデル周知・組織内支援・他資格との役割明確化・取得動機付けにおけるポータルサイト例

日本技術士会は、各部会や各委員会が、事例の共有を含めて独自に広報の活動を行っている状況である。JABEEは工学教育に関するプログラムを認定しているが、認定プログラムと技術士の関係が学生に認知されていない例もみられる。企業や学生、一般を対象に認知度向上を目的とする場合、既存のホームページの情報掲載方法では情報が見つげにくい状態となっている。記載方法や内容を改善することで、普及促進に資する広報活動が実施可能であると考え。そこで、民間企業、公共団体、高等教育機関のほか、資格受験者、学生等の技術士に一定の関心があるものが横断的に情報を確認できるポータルサイトを作成し、各組織が過去に作成した、または今後作成するチラシや記事、動画などの技術士に関する情報へアクセスできる環境を整備することが有効であると考え。作成にあたっては、他資格のホームページ¹⁸や、既に技術士活用が進んでいる建設コンサルタント企業のホームページを参考にした。下記コンテンツ内に記載されているプロジェクト例はイメージであり、実際の事例を記載してポータル化することが求められる。まず、各目次と広報対象の関係性を図表3で整理、既に実施されているものも含め具体的なコンテンツ内容を記載し、特筆すべきコンテンツについては目次の後に別途取りまとめた。

なお、ポータルサイトの作成主体については明記していないが、掲載内容（大分類）に応じて、文科省・日本技術士会・その他技術士の活躍事例を有する民間企業等が考えられる。

¹⁸ 日本栄養士会、日本公認会計士協会、日本弁理士会

図表 16. 各目次と広報対象の関係

大分類	中分類	主な内容	主な広報対象
1. 技術士の全体像	技術士とは	制度・倫理・専門部門・総合技術監理の概要、主な業務、代表的就職先、必要知識・関連法規、プロジェクトの流れ、実務経験の積み方	全般
	JABEE 認定	学修成果と第一次試験・技術士補の関係、地域別認定大学・高専一覧	全般
	技術士会・JABEE ナビ	関連団体の概要	全般
	技術士会の紹介	本部・地区本部・部会の活動と参加方法	全般
	継続研鑽(CPD)	CPD 情報カレンダー、記録方法	全般
	倫理・プロフェッショナリズム	倫理規程、利益相反、名義貸与防止	全般
2. 部門・業務領域別ガイド	各部門	対象領域、主な業務、就職先、関連法規	公共団体、民間企業、資格受験生
3 ルール・制度・支援策	法令・制度	技術士法、入札・補助金評価加点	公共団体、民間企業
	公的支援	金銭的補助、税制、研修費補助	民間企業、資格受験生
	FAQ	受験、実務経歴、組織導入、名義貸与防止	全般
4. 資格取得とキャリア形成ガイド	受験ガイド	試験要件、分野選択、対策、経歴書作成、講習情報	資格受験生、学生
	実務経歴	インターン、現場実習、OJT、外部講座、出向	資格受験生、学生

大分類	中分類	主な内容	主な広報対象
	メンター・学習コミュニティ	技術士会部会、地域本部、オンライン勉強会	資格受験生、学生
5. 実務体験のご案内	学生向け	インターン、現場見学、社会実装PBL	学生
	若手・一般向け	短期研修、自治体・企業共同プログラム	資格受験生、一般
	メンタリング	OB/OG 訪問、現場受入先一覧	学生
6. 働く環境とやりがい	やりがい	分野横断の共通価値	資格受験生、学生、一般
	給与・手当	平均レンジ、地域・組織別傾向	民間企業、資格受験生、学生、一般
	働き方	休暇・残業傾向と留意点	民間企業、資格受験生、学生、一般
	社内制度	CPD 支援、メンター、ジョブローテ	民間企業、資格受験生、学生、一般
	資格補助	費用補助、休暇、講座支援、資格手当、会費補助	民間企業、資格受験生、学生、一般
	取得後の反映例	権限拡大、役職登用、報酬反映	民間企業、資格受験生、学生、一般
	評価制度	民間・公共・大学のモデル例	民間企業、公共団体、高等教育機関、資格受験生、学生、一般
	役割分担ガイドライン	技術統括、レビュー責任者、実施担当、品質管理、承認フロー、利益相反防止	民間企業、公共団体、高等教育機関
7. 採用・求人・人事ひな形集	採用条件	技術士必須／歓迎、専門部門指定、手当、働き方条件	民間企業、公共団体、高等教育機関

大分類	中分類	主な内容	主な広報対象
	面接評価	技術力、倫理、安全、マネジメント、育成	民間企業、公共団体、高等教育機関
	経歴書テンプレート	技術士応募用	採用候補者
	社内規程	評価制度、役割分担表、資格補助規程、権限・報酬反映規程	民間企業、公共団体
8. 事例特集	組織別活用事例	民間企業、公共団体、大学の活用事例	民間企業、公共団体、高等教育機関
	プロジェクト事例	防災、DX、研究設備更新、再エネ	全般
	キャリアストーリー	年代・性別・経歴別の転職やキャリア事例	全般
9. ダウンロード	ひな形	求人票、評価シート、規程、役割分担表、経歴書	民間企業、採用候補者
10. イベント・コミュニティ	相談会・ウェビナー	受験対策、キャリア設計、組織導入	民間企業、公共団体、高等教育機関、資格受験者
	イベントカレンダー	技術士会・JABEE 関連	全般
	コミュニティ案内	地域・オンライン	全般

6.1.1 ポータルサイト目次例

※詳細は別紙広報コンテンツ例を参照

6.1.2 ポータルサイト掲載動画例

※詳細は別紙広報コンテンツ例を参照

6.1.3 ポータルサイト掲載キャリア年表例

※詳細は別紙広報コンテンツ例を参照

6.1.4 ポータルサイト掲載テンプレート例（評価・昇進案）

※詳細は別紙広報コンテンツ例を参照

6.2 No.2 活用施策における政府・関係省庁、地方自治体向け文書例

別紙（広報コンテンツ例）の内容を踏まえ、対象先に提案することが有効であると考えられる。

※詳細は別紙広報コンテンツ例を参照。

参照文献

JABEE. (2023 年 4 月). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://jabee.org/doc/list2023_230401.pdf

JABEE. (2023 年 4 月 1 日). 参照日: 2026 年 2 月 3 日, 参照先:

https://jabee.org/doc/list2023_230401.pdf

JX 金属. (2022). 参照日: 2026 年 1 月, 参照先: サステナビリティレポート: [https://www.jx-](https://www.jx-nmm.com/sustainabilityreport/download/2022/p61_76.html)

[nmm.com/sustainabilityreport/download/2022/p61_76.html](https://www.jx-nmm.com/sustainabilityreport/download/2022/p61_76.html)

KPEA. (2025). 参照先: <https://www.kpea.or.kr/kpea/english/Statistics.html>

PRC. (2024 年 2 月 1 日). 参照先:

[https://www.prc.gov.ph/sites/default/files/CPD%20FAQs%20as%20of%20%20Fe](https://www.prc.gov.ph/sites/default/files/CPD%20FAQs%20as%20of%20%20February%201%202024.pdf)

[bruary%201%202024.pdf](https://www.prc.gov.ph/sites/default/files/CPD%20FAQs%20as%20of%20%20February%201%202024.pdf)

Unistyle. (2025). 繊維メーカー大手 4 社の強み・事業・社風の違いとは-東レ・帝人・東洋紡・ユニ

チカ-. 参照日: 2025 年 1 月 26 日, 参照先:

<https://unistyleinc.com/techniques/510>

アジア航測. (2026). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.ajiko.co.jp/recruit/recruitment/career_construction_consultant/%e

6%a3%ae%e6%9e%97%e8%aa%bf%e6%9f%bb%e3%83%bb%e8%a8%88%e7%
94%bb/

イト日本技術開発. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先: <https://www.ejec.ej-hds.co.jp/career/>

ニッスイ. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先: <https://nissui-recruit.snar.jp/jobboard/apply.aspx>

パシフィックコンサルタンツ. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:
https://js03.jposting.net/pacific/u/job.phtml?job_code=1

パスコ. (2026). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:
https://sg.jposting.net/pgpasco/u/job.phtml?job_code=91

科学技術振興機構. (2016). 参照日: 2026 年 1 月 29 日, 参照先:
https://scienceportal.jst.go.jp/newsflash/20160304_01/index.html

海上技術安全研究所. (2005). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:
<https://www.nmri.go.jp/archives/newsletter/pdf/kaigikennews2005-1.pdf>

環境省. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:
<https://www.env.go.jp/earth/earth/ondanka/enetoku/2025/>

環境省. (2025). 事務事業編策定・実施のための体制の検討. 参照先:

https://www.env.go.jp/policy/local_keikaku/h_manual/j3.html

関東学院大学. (2024). 理工学部. 参照日: 2025 年 1 月 28 日, 参照先: [https://univ.kanto-](https://univ.kanto-gakuin.ac.jp/academics/science-and-engineering.html)

[gakuin.ac.jp/academics/science-and-engineering.html](https://univ.kanto-gakuin.ac.jp/academics/science-and-engineering.html)

桐野文良. (2024). 製造経験を基盤とした大学における技術士の活動. 横浜国立大学.

九州大学工学部. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:

<https://www.eng.kyushu-u.ac.jp/naival.html>

経済産業省バイオ. (2025). 参照日: 2026 年 2 月 3 日, 参照先:

<https://journal.meti.go.jp/policy/202508/42477/>

経済産業省宇宙産業. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/space_industry/index.ht

[ml](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/space_industry/index.html)

建設技術研究所. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.ctie.co.jp/company/strengths/qualified/>

原子力委員会. (日付不明). 参照日: 2026 年 2 月 3 日, 参照先:

<https://www.aec.go.jp/kettei/hakusho/2022/html/7-2.html>

原子力規制委員会. (2021). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.nra.go.jp/data/000401800.pdf>

公益財団法人日本海事センター. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 26 日

国際航業. (2026). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.kkc.co.jp/recruit/career/10.pdf>

国土交通省. (2024 年 7 月 1 日). 参照日: 2026 年 2 月 20 日, 参照先:

<https://www.cbr.mlit.go.jp/contract/sokuryou/pdf/R6guideline-honpen.pdf>

国土交通省. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 26 日

国土交通省海技士. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:

https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk10_000023.html

三菱重工業. (2006). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsee/54/5/54_5_5_94/_pdf/-char/ja

人事院. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.jinji.go.jp/saiyo/syokai/2025gijutsugaido_nourinsuisansyo.html

水産研究・教育機構. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.fra.go.jp/home/kenkyushokai/book/files/20250905_yoran_jp.pdf

水産庁. (2003 年 2 月 12 日). 参照日: 2026 年 3 月 13 日, 参照先:

https://www.jfa.maff.go.jp/j/gyoko_gyozyo/pdf/sub310.pdf

水産土木建設技術センター. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.fidec.or.jp/research>

水資源機構. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.water.go.jp/honsya/honsya/recruit/info/keikensya/index.html>

崇城大学. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先: <https://www.sojo->

[u.ac.jp/course/license/license/#bio](https://www.sojo-u.ac.jp/course/license/license/#bio)

千葉大学取得可能資格. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.chiba-u.ac.jp/admissions/campus_life/license.html

川崎重工業. (2020 年 9 月). 参照日: 2026 年 1 月 29 日, 参照先:

<https://www.khi.co.jp/rd/magazine/pdf/182/n18207.pdf>

帯広畜産大学. (2024). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.obihiro.ac.jp/careers>

長浜バイオ大学. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先: <https://www.nagahama->

[i-](https://www.nagahama-bio.ac.jp/education/%e8%b3%87%e6%a0%bc%e5%8f%96%e5%be%97%e3%81)

[bio.ac.jp/education/%e8%b3%87%e6%a0%bc%e5%8f%96%e5%be%97%e3%81](https://www.nagahama-bio.ac.jp/education/%e8%b3%87%e6%a0%bc%e5%8f%96%e5%be%97%e3%81)

%ab%e9%81%a9%e3%81%97%e3%81%9f%e3%82%ab%e3%83%aa%e3%82%a
d%e3%83%a5%e3%83%a9%e3%83%a0/

東京海洋大学. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.kaiyodai.ac.jp/overview/recruit/>

東京海洋大学海洋工学部. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:

<https://www.kaiyodai.ac.jp/faculty/e/>

東京都市大学. (2026 年 1 月 28 日). 参照先:

<https://www.nuc.tcu.ac.jp/overview/%e6%8a%80%e8%a1%93%e5%a3%ab%ef%bc%88%e5%8e%9f%e5%ad%90%e5%8a%9b%e3%83%bb%e6%94%be%e5%b0%84%e7%b7%9a%e9%83%a8%e9%96%80%ef%bc%89%e3%81%ae%e4%b8%80%e6%ac%a1%e8%a9%a6%e9%a8%93%e3%81%8c%e5%85%8d%e9%99%a4/>

東京農業大学. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.nodai.ac.jp/academics/reg/land/original/qualification/>

東京農業大学. (2024). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先: <https://www.nodai.ac.jp/>

日経クロステック. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/mag/ncr/18/00230/012800003/>

日本基幹産業労働組合連合会. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001578398.pdf>

日本技術士会. (日付不明). 参照日: 2025 年 2 月 13 日, 参照先:

https://www.engineer.or.jp/c_topics/001/images/img_1102_2_1.jpg.html

日本技術士会. (2022 年 7 月). 技術士資格の公的活用推進に向けたアンケート結果. 参照先:

技術士資格活用委員会:

https://www.engineer.or.jp/c_cmt/shikakukatsu/topics/008/attached/attach_894

1_1.pdf

日本技術士会. (2025). 参照日: 2025 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.engineer.or.jp/c_topics/000/000129.html

日本原子力研究開発機構. (2009). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://jopss.jaea.go.jp/search/servlet/search?5021802>

日本原燃株式会社. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.jnfl.co.jp/recruit/r-info/faq.html>

日本工営. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先: <https://www.n->

[koei.co.jp/consulting/aboutus/company/license/](https://www.n-koei.co.jp/consulting/aboutus/company/license/)

日立技術士会. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.hitachi.co.jp/rd/pe/syokai/kosei/index.html>

入札公告. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先:

<https://www.kkj.go.jp/d/?L=ja&A=b3Nha2Eva2tyX21saXRfeW9kb3RvLzlwMjUv>

[MjAyNTAyMjBfMDAxNjUucGRmCg==](https://www.kkj.go.jp/d/?L=ja&A=b3Nha2Eva2tyX21saXRfeW9kb3RvLzlwMjUvMjAyNTAyMjBfMDAxNjUucGRmCg==)

農林水産省. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.maff.go.jp/j/joinus/senkou_tihou2025.html

復建調査設計. (2024). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.fukken.co.jp/technology/result/nougyou/>

文部科学省. (2010 年 4 月 22 日). 資料 2 - 2 大学における実践的な技術者教育のあり方

(案) . 参照日: 2025 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/41/siryo/attach/129311

[3.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/41/siryo/attach/129311)

文部科学省. (2016). 技術士資格の公的活用等について. 参照先:

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu7/siryo/_icsFiles/afieldfil

[e/2016/07/13/1373981_005.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu7/siryo/_icsFiles/afieldfile/2016/07/13/1373981_005.pdf)

文部科学省. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 26 日, 参照先:

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu7/gijiroku/mext_00004.html

北海道大学. (2024). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先: <https://www.hokudai.ac.jp/>

北海道大学. (2025). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.hokudai.ac.jp/introduction/recruit/koubo/pdf/05_hoppo_shinringin_o_20251119_JPN_%201.pdf

北海道大学. (2025 年 1 月 16 日). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

https://www.hokudai.ac.jp/introduction/recruit/koubo/pdf/07_fisheries_jimuhojin_in_20260116.pdf

北海道立総合研究機構. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.hro.or.jp/fisheries/index.html>

北海道立総合研究機構. (2024). 参照日: 2026 年 1 月 28 日, 参照先:

<https://www.hro.or.jp/upload/52108/2411-1.pdf>

名古屋大学. (日付不明). 参照日: 2026 年 1 月 27 日, 参照先: [https://www.mae.nagoya-](https://www.mae.nagoya-u.ac.jp/ja/graduate/nuae)

[u.ac.jp/ja/graduate/nuae](https://www.mae.nagoya-u.ac.jp/ja/graduate/nuae)

日本繊維産業連盟. (日付不明). 我が国繊維産業の現状. 参照先:

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/seizo_sangyo/textile_industry/pdf/0

01_07_00.pdf

Deloitte.

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 リミテッド及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 弁護士法人及びデロイト 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及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を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファーム及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 及び DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為及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及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及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及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、適切な専門家にご相談ください。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して直接または間接に発生したいかなる損失及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及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。