

ヒアリング調査に基づく主な意見のまとめ

(↓ 参考2に記載の発言者番号)

ヒアリング項目		ヒアリング調査での意見		発言者	制度検討特別委員会（第5回）で出された意見	発言者	今後実施すべき方策及び検討すべき事項（案） ※各ヒアリング項目ごとに実施方策及び検討事項（案）を記載しているため、項目間で重複がある
内容	ねらい						
若手技術士	技術士を目指した目的	技術士へのニーズや若手技術士の資格取得の動機の調査	<p>自己の技術研鑽のため 自分の能力を証明し、周囲に認めてもらいたいと考えたため</p> <p>社内に技術士に挑戦し、これを取得する環境が形成されていたため</p> <p>大学時代に教授や大学のキャリアセンター等で資格取得についての指導があったため</p> <p>社内の業務である国の定める認定制度に従事するために、技術士の取得が奨励されていたため</p>	<p>→①③⑥</p> <p>→⑤</p> <p>→①② ③⑥</p> <p>→①② ③⑥</p> <p>→④</p>	<p>キャリアパスの一環として技術士を位置付け、人材育成の方向で資格を活用している人も多くいたため、これを広げるようにするとよい</p> <p>最近の一次試験では在学生の受験者数が増加し、合格率も高い傾向にあるというデータがあり、この傾向を考えると比較的若いうちに技術士を目指すよう認知度を上げる取り組みを行うべき</p> <p>建設系は業務で資格を直接活用できるので資格の取得動機があるが、他部門ではそのような場が少ないため、キャリアパスや自分の技術力向上のみが目的になっている。建設部門以外にも資格要件のような活用の場をを広げ、受験の動機付けを強固なものにするべき</p>	<p>敬称略 岩熊</p> <p>岩熊</p> <p>塩原</p>	<p>○活用促進・普及拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 様々な部門で実際に業務に結び付くような活用先（公的な活用や業務独占的な役割の付与等）を創出する 認知度向上のため、技術士資格について広く周知する 学部卒業後、第一次試験合格及びJABEE認定課程の修了により修習技術者となるよう、インセンティブを高めるべく働きかけを行う。また、修習技術者が一定の能力を持っていることを各企業等に周知し、採用等で活用されるよう働きかける。これにより、早期に修習技術者となることの重要性や効果など、メリットを提示する 技術士がエンジニアのキャリアパスに位置付けられることや具体的な活用例を示し、大学の関係者の人事担当者や教授や各企業において、資格が人材育成の手段として活用するよう働きかける
	資格が活用された場面（所属企業内での活用や取得のための援助等）	資格の活用、認知度等についての現状把握	<p>技術士が発注元の国交省や自治体、国の認定制度の設計確認者の要件となっているため、活用できている</p> <p>名刺に技術士資格を記すことで、その分野の専門的な能力を有する技術者として認識してもらえる</p> <p>技術士のグループに加入することで人脈が広がる</p> <p>技術士資格を所有する技術者として、意見が採用されることがあった</p> <p>担当する業務が選択科目に関するものが多い、社内での勉強会等、技術士資格獲得のため何らかの配慮が得られた</p>	<p>→①③</p> <p>→③④</p> <p>→⑤⑥</p> <p>→④</p> <p>→①② ③④⑥</p>	<p>若手からは社内での活用（資格取得者を技術レビューに採用する等）への要望があるように感じた。国からのみでなく自分たちでも会社を動かすよう働きかける必要があるため、その動きを助けるような、国から制度的な保証があればよいのではないか</p> <p>社内での技術士の活用や認知拡大の取組の事例として、報奨金や検討会に参加するポジションに付けるようにしており、このような取り組みが各社に展開されると技術士は認知され、広がっていくだろう</p> <p>企業での活用の全体的な枠組みを作るのはまだ難しいので、うまく活用している企業をハイライトし、企業にどのようなインセンティブを与えられるかというのを見せていく必要がある</p>	<p>岸本</p> <p>塩原</p> <p>岸本 高木</p>	<p>○活用促進・普及拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業等での活用が進むよう、技術士のインセンティブを明確にし、各企業での実際の活用事例や資格取得に向けた取り組み等を紹介する。また、技術士が活用できると考えられる場面（現在社会的に問題となっている場面）に技術士の活用を積極的に示す 様々な部門で実際に業務に結び付くような活用先を創出する。実際に設計確認者等要件として用いられるなどの活用手段がある部門は、資格の取得が進んでいる 技術士がエンジニアのキャリアパスに位置付けられることや具体的な活用例を示し、大学の関係者の人事担当者や教授や各企業において、資格が人材育成の手段として活用するよう働きかける
	資格を活用できなかった場面 現状の制度についての不満 望まれること	現状の制度の課題、問題点の明確化	<p>技術士は上位にランクされる資格であるが、認知度が低いので、プレゼンスの向上が望まれる</p> <p>技術士資格取得後の直接昇給等には結びついていない</p> <p>技術士資格自体を特定の業務に使用する活用は行っていない</p> <p>部門ごとに人員数の偏りが多いので、すべての部門が同じようになるとよい</p> <p>第一次試験受験について、JABEEの認識が無いなどその知識が乏しい、在学時代に正しい知識を持ち技術士資格に挑戦する環境を作っていただきたい</p> <p>第二次試験は大きな成功体験が無ければ受ける資格が無いと考えている人がいるため、その認識改善が必要なのではないか</p> <p>関連する技術分野では技術士が業務独占資格となっていない</p>	<p>→①② ④⑥</p> <p>→①④</p> <p>→⑤</p> <p>→①</p> <p>→④</p> <p>→④</p> <p>→⑤⑥</p>	<p>資格取得者の一部のみ資格を活用できる状況ではいけないので、活用を進めるとともに資格が色々な人に認知されるような取り組みも必要</p> <p>認知度向上のため、資格を持っていることで得たメリット（名刺に記載し優遇された等）の経験をハイライトして、技術士がどのような仕事をするのか、というのを宣伝を技術士会と国が連携して行うべき。認知度の拡大により発注担当者が相手の技術士資格の有無を気にするようになると業務に結び付き、これを広めるのは大事なことである</p> <p>人材育成の活用があるといってもやはり産業界での活用がある程度担保されないとおぼやかし</p> <p>大学での技術士の学生への説明は個人的な対応になっており、教授が知る機会やテキストも無いため、技術士を理解していることも一般的でない。認知拡大と若手技術士の増加のためには、学生の指導は重要</p>	<p>岸本</p> <p>奥野 岸本</p> <p>高木</p> <p>岸本 奥野</p>	<p>○活用促進・普及拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業に加え、個人の資格活用の事例や資格のメリットについても提示する 技術士の位置づけの明確化など、認知度向上の取り組みを行う 様々な部門で実際に業務に結び付くような活用先を創出し、部門ごとの偏りを軽減する 技術士について、より早い段階で知ることができるよう学生等への周知を行う。また、教授など学生の進路相談を受ける職員に技術士制度が理解できるような場を設ける。特に、JABEE認定を受ける課程について、JABEE認定がどのようなものか、技術士資格取得までの仕組み等を説明できるようにする 技術士試験受験自体のハードルを下げる。試験の内容の難易度でなく、難しそうというイメージ等で受験しにくい（自分はまだその段階にない）と感じられる場合がある状況を改善し、どのような技術者に受験してほしいかをもっと明確に提示する 大学や各企業に資格を人材育成のために活用及び資格取得を促すよう、具体的な活用方法を示す

ヒアリング項目		ヒアリング調査での意見	発言者	制度検討特別委員会（第5回）で出された意見	発言者	今後実施すべき方策及び検討すべき事項（案） ※各ヒアリング項目ごとに実施方策及び検討事項（案）を記載しているため、項目間で重複がある
内容	ねらい					
更新制度とCPDについて		技術士制度の改定などで、改訂前後にその要件が変化する場合、このような変更点を更新のタイミングでCPD制度を用いて、確認すると良い	→②	更新制度については賛成の意見が多かったが、制度の内容についてはCPDの改善が必要と言う意見が多く、今後議論が必要	岸本 岩熊	○更新制・CPDについて ・更新制の導入については肯定的な意見が多いものの、制度の内容等については十分な検討を行い、無理の無い内容を定めることが求められている。検討内容として、まず考えられるものは以下の通り ①更新の実施方法やその要件 *法改正を必要とするものである場合、実際の制度導入までにかかり時間がかかる可能性がある *名簿を開示し、そこに更新の有無を示すのであれば法律の変更にはならないので、更新方法実施の仕組みについても検討が必要 ②CPDを要件とする場合、CPD制度を実施しやすいよう改善する *学ぶ機会の創出や取得しやすい環境の整備（コンテンツの拡充等は学協会や大学との連携が必要か） *登録の幅を広げる、実施の確認方法を変更する（社内でのメンタリングや普段の業務がカウントできるとよい（厳格さと実質の見極めをどのように行うかが重要）） *年間の時間数を実施可能な範囲で定める *学会ごとのCPDを統一する *国際的な観点から、各国のCPD制度について調査し、参考とする *また、更新制を導入する場合、負荷が増えてしまうのでその分も資格のメリットを創出し、周知していく必要がある
		CPDを要件として加えた更新制に賛成するが、研鑽を積んでいけば自然に更新できる環境構築をお願いしたい	→⑤⑥	CPDを更新制の要件とするならば、学ぶ機会の創出やCPDを取りやすい環境を作る必要があるため、CPDと更新制を両方併せて進めることになる	奥野 塩原	
更新制度とCPDについて		更新制度やCPD等を定めるならば、学ぶ機会の創出やCPDを取りやすい環境の構築が必要である。	→②	若手が今のCPDを実施するのはかなり厳しいと思うので、登録の幅を広げたり、CPD実施の確認方法も含めて考えていく	岸本 岩熊 塩原	○更新制・CPDについて ・更新制の導入については肯定的な意見が多いものの、制度の内容等については十分な検討を行い、無理の無い内容を定めることが求められている。検討内容として、まず考えられるものは以下の通り ①更新の実施方法やその要件 *法改正を必要とするものである場合、実際の制度導入までにかかり時間がかかる可能性がある *名簿を開示し、そこに更新の有無を示すのであれば法律の変更にはならないので、更新方法実施の仕組みについても検討が必要 ②CPDを要件とする場合、CPD制度を実施しやすいよう改善する *学ぶ機会の創出や取得しやすい環境の整備（コンテンツの拡充等は学協会や大学との連携が必要か） *登録の幅を広げる、実施の確認方法を変更する（社内でのメンタリングや普段の業務がカウントできるとよい（厳格さと実質の見極めをどのように行うかが重要）） *年間の時間数を実施可能な範囲で定める *学会ごとのCPDを統一する *国際的な観点から、各国のCPD制度について調査し、参考とする *また、更新制を導入する場合、負荷が増えてしまうのでその分も資格のメリットを創出し、周知していく必要がある
		若手の技術者が技術士になるための援助活動についてもCPDに加えて欲しい	→④	CPDのカウントについて、社内でのメンタリングや普段の業務の時間数へのカウントの要望があり、厳格さと実質の見極めをどのように行うかが重要である	岸本	
更新制度とCPDについて		技術士取得後、研鑽が無くては業務に関与することはできないので、研鑽の確認という意味での更新は不要だと思う	→①⑤	CPDについて検討を進める場合には、 ・年間の時間数については本当に実施可能な数値なのか、CPDの実施に関係する各団体をよく調査すること ・各実施学会によって異なるCPD時間数の基準や中身の把握 ・国際的観点から他国でどのようにCPDを実施しているのかを整理し、日本に導入等の調査、検討が必要	奥野 塩原 奥野	○更新制・CPDについて ・更新制の導入については肯定的な意見が多いものの、制度の内容等については十分な検討を行い、無理の無い内容を定めることが求められている。検討内容として、まず考えられるものは以下の通り ①更新の実施方法やその要件 *法改正を必要とするものである場合、実際の制度導入までにかかり時間がかかる可能性がある *名簿を開示し、そこに更新の有無を示すのであれば法律の変更にはならないので、更新方法実施の仕組みについても検討が必要 ②CPDを要件とする場合、CPD制度を実施しやすいよう改善する *学ぶ機会の創出や取得しやすい環境の整備（コンテンツの拡充等は学協会や大学との連携が必要か） *登録の幅を広げる、実施の確認方法を変更する（社内でのメンタリングや普段の業務がカウントできるとよい（厳格さと実質の見極めをどのように行うかが重要）） *年間の時間数を実施可能な範囲で定める *学会ごとのCPDを統一する *国際的な観点から、各国のCPD制度について調査し、参考とする *また、更新制を導入する場合、負荷が増えてしまうのでその分も資格のメリットを創出し、周知していく必要がある
				更新制は法律マターの非常に大きい問題だと考えるが、更新の有無を名簿の開示で示すのなら法律の変更にはならないので、更新制の実施方法の仕組みについても検討が必要である	岸本 奥野	
若手技術士	IPD、技術士補について	社内で技術士資格の取得が目標とされており、技術士のステージに沿う内容でIPDが示されているため、業務と技術士資格の勉強が一致している	→①	技術士制度が根付くにはIPDの整備が重要だと考えるが、若いエンジニアにとってIPDの段階の環境に差があるので、技術士のコンピテンシーを身に付けることを目的とするような学習、仕事の仕方を学べるようにIPD制度の整備、メンタリングの標準化等を各国の状況を見ながら準備していくべき	岸本	○IPD、技術士補(技術者の教育)について ・技術士資格保有者等による4年間の指導で技術士補登録者が技術士の受験資格を得ることができる点をメリットとする受験者が存在するので、この仕組みのより活用しやすい制度設計を考案する 検討する事例案：現状では部門が限られ指導技術士を探すのが困難であるため、その制限を緩和する。IPD制度を整え、修習技術者(補登録資格保有者)がIPDを受ける時に登録するような位置づけにする ・修習技術者が技術士になるまでの過程がエンジニアの育成過程と一致しているという意見もあるため、技術士制度を人材育成に活用していく方策を拡大すべき。一方、一致しない部分があるという意見もあるため、その穴埋め(企業には無く技術士に求められる能力)を身に付けるサポートするようなIPD制度があるとよい ・実務経験期間をサポートするためのIPDの充実化が必要なので、社会人の学び直しという面も含め、関係の学協会や大学、企業等と連携していけるとよい
		技術士の資格獲得の学習はOJTで、会社が求める人材と技術士の資質能力は必ずしも一致していないので、その差を埋めることが必要だった	→②			
若手技術士	IPD、技術士補について	社内にメンターとなる指導者が存在し、技術士受験に対して、技術士補登録の上指導を受けた	→④			○IPD、技術士補(技術者の教育)について ・技術士資格保有者等による4年間の指導で技術士補登録者が技術士の受験資格を得ることができる点をメリットとする受験者が存在するので、この仕組みのより活用しやすい制度設計を考案する 検討する事例案：現状では部門が限られ指導技術士を探すのが困難であるため、その制限を緩和する。IPD制度を整え、修習技術者(補登録資格保有者)がIPDを受ける時に登録するような位置づけにする ・修習技術者が技術士になるまでの過程がエンジニアの育成過程と一致しているという意見もあるため、技術士制度を人材育成に活用していく方策を拡大すべき。一方、一致しない部分があるという意見もあるため、その穴埋め(企業には無く技術士に求められる能力)を身に付けるサポートするようなIPD制度があるとよい ・実務経験期間をサポートするためのIPDの充実化が必要なので、社会人の学び直しという面も含め、関係の学協会や大学、企業等と連携していけるとよい
		大学における技術士資格に関する情報を提供するような場があるとよいと思う	→③			
若手技術士	IPD、技術士補について	早い段階で技術士試験が受験できる技術士補制度には魅力を感じる	→⑥			○IPD、技術士補(技術者の教育)について ・技術士資格保有者等による4年間の指導で技術士補登録者が技術士の受験資格を得ることができる点をメリットとする受験者が存在するので、この仕組みのより活用しやすい制度設計を考案する 検討する事例案：現状では部門が限られ指導技術士を探すのが困難であるため、その制限を緩和する。IPD制度を整え、修習技術者(補登録資格保有者)がIPDを受ける時に登録するような位置づけにする ・修習技術者が技術士になるまでの過程がエンジニアの育成過程と一致しているという意見もあるため、技術士制度を人材育成に活用していく方策を拡大すべき。一方、一致しない部分があるという意見もあるため、その穴埋め(企業には無く技術士に求められる能力)を身に付けるサポートするようなIPD制度があるとよい ・実務経験期間をサポートするためのIPDの充実化が必要なので、社会人の学び直しという面も含め、関係の学協会や大学、企業等と連携していけるとよい
		技術士補の位置づけを変えるとよいかもしれない(技術士補に登録すれば技術士になるまでの学習のサポートが受けられるなど)	→⑥	技術士補を一次試験合格者がIPDを受けるときに登録をすとか、技術士を目指していることを明確に表すために使用するようになればこの制度が生きるだろう	岸本	
技術士試験について		社内における受験指導で、筆記試験の文章指導は、実務で業務報告書などを書く際に役に立ち、筆記試験は業務に直結した試験であると思う	→①			○技術士試験について ・コンピテンシーベースによって能力評価を行う試験とするため、筆記と口頭のそれぞれで測る項目の整理や、面接の時間、公の学習ツールの作成など、さらに検討ができる部分がある。また、不合格者に対して不足する点をコンピテンシー等で示されるとより判り易い ・諸外国に比べ合格率が低い。IPDのサポートをしっかりと行い、より多くの技術者が資格取得を目指すよう活用の拡大や認知度の向上のための働きかけをする等、様々な方法で合格率の向上によるエンジニアの育成を目指すべきである。また、現状の合格率が低い点は、諸外国において試験が難関であるという認識にはならず、日本の技術者の能力が低いためととらえられてしまう場合がある
		第二次試験の口頭試験の不合格時、次年度もはじめから受験が要求されているので、不合格であった口頭試験のみの受験に変更いただきたい	→②	筆記試験に合格したら翌年は口頭試験のみで受験可能とし、現行の筆記試験から再度開始する方向は変更する要望は、もっともである	岸本	
技術士試験について		不合格の場合の評定を技術士のコンピテンシーごとに記載いただけると、受験者にとってさらに役立つ内容となる	→③	第二次試験はコンピテンシーの確認が目的となっているという点がかもっと前面に出てくるべきで、コンピテンシーを測る手段として筆記が良いのか、という議論もあるため、二次試験の在り方は諸外国との比較の中で、もう一段階考えていく必要があるだろう	岸本	○技術士試験について ・コンピテンシーベースによって能力評価を行う試験とするため、筆記と口頭のそれぞれで測る項目の整理や、面接の時間、公の学習ツールの作成など、さらに検討ができる部分がある。また、不合格者に対して不足する点をコンピテンシー等で示されるとより判り易い ・諸外国に比べ合格率が低い。IPDのサポートをしっかりと行い、より多くの技術者が資格取得を目指すよう活用の拡大や認知度の向上のための働きかけをする等、様々な方法で合格率の向上によるエンジニアの育成を目指すべきである。また、現状の合格率が低い点は、諸外国において試験が難関であるという認識にはならず、日本の技術者の能力が低いためととらえられてしまう場合がある
		技術士に関する公の学習用ツールの作成をお願いしたい コンピテンシーは試験で測るのは難しく、面接で測るのが良い	→④ →⑤	技術士試験の公の学習ツールの作成と、面接で測る項目について、面接時間の延長については、試験制度としては改善の余地がある	岸本	
技術士試験について				合格率の向上についての議論があったが、その一因として、試験の出題があまりにも広範囲にわたってしまっていることがあると思う（例：電気電子部門の発送配変電には発電（原子力、火力、水力）が含まれるため、電気電子部門の問題で水車のキャピテーション対策に関する出題がされる。試験はできるだけその部門に関連した出題してほしい）	塩原	○技術士試験について ・コンピテンシーベースによって能力評価を行う試験とするため、筆記と口頭のそれぞれで測る項目の整理や、面接の時間、公の学習ツールの作成など、さらに検討ができる部分がある。また、不合格者に対して不足する点をコンピテンシー等で示されるとより判り易い ・諸外国に比べ合格率が低い。IPDのサポートをしっかりと行い、より多くの技術者が資格取得を目指すよう活用の拡大や認知度の向上のための働きかけをする等、様々な方法で合格率の向上によるエンジニアの育成を目指すべきである。また、現状の合格率が低い点は、諸外国において試験が難関であるという認識にはならず、日本の技術者の能力が低いためととらえられてしまう場合がある

ヒアリング項目		ヒアリング調査での意見	発言者	制度検討特別委員会（第5回）で出された意見	発言者	今後実施すべき方策及び検討すべき事項（案） ※各ヒアリング項目ごとに実施方策及び検討事項（案）を記載しているため、項目間で重複がある
内容	ねらい					
総合技術監理部門について	今期議論すべき技術士制度の各課題についての意見調査	総合技術監理部門に求められるゼネラリスト的な能力は実際の業務と一致していると思う	→①②	総合技術監理はある技術部門だけでなく、総合的に監理する技術を磨くという観点での1つの資格になっていて、日本として誇れるべき制度であるので、国際的通用性では宙に浮く部門になるかもしれないが、今後も残していった方が良いと思う。	塩原	○総合技術監理部門について ・総合技術監理部門の在り方は、これまでも議論がなされ様々な意見があるので、状況を整理するという意味でもあり方について検討すべき [今期(主に第5回制度検討特別委員会)の議論] ・他の20部門と同じ1つの部門であり、他部門と並列の扱いだが、実際には総監部門を他の部門の上にあると捉えられている場合も多いため、総監部門に求められる資質能力(専門能力やコンピテンシー)を改めて明確に示し、位置づけをはっきりさせるべき ・また、その位置づけや求められる資質能力に合わせ、制度面で変更が必要な点があれば、検討する必要がある ・海外の資格には総監部門に値するものは無いため、対外的な説明についても考えるべき
		マネージメントなどの総合技術監理の能力や経験が乏しく、時期尚早と考えている	→⑤⑥	総監の位置付けについて、総監に値する業務を経験した、できる人ではなくて、CPDでその能力を学んだ、これからそのような業務を行う人に資格として与えるというのもあるのではないかと 技術士は社会の課題解決ができる能力を持った人だから、それを確認するためにはそういう課題解決をした経験を測るべきで、何を学んできたかだけではそれが発現できるかとは別の問題であると思う 総監は非常に広い分野があるので、CPDのみでそれを学び、その受講記録で判断するのは難しいように感じる 総監を与えるまでのCPDの中にインターンのようなものを入れ、経験も測ることができればよいのではないかと。総監に値する業務を行ってから初めて資格を得ることができるというのは資格が逆転している気がするのと、その付与の仕方についてが一番のポイントだと思う。今後も議論していきたいが、どのような方針で進めるかという提案は行わなければ解決に向かわないと思う 制度上総監は21部門の1つであるとされているが、実際はそう使われていない面が強いので、そこを制度に反映するかは大事だと思う。今の仕組みを変えることは大変だと思うが、実態に合わせた制度設計が必要である。 総監はあくまで21部門のうちの1つなので、他の部門の上とは下とか言う議論ではなく、総合技術監理部門の技術士はどのような能力を持つ技術者が明確になれば位置づけは決まるはずで、あとは活用側の問題だけである	岸本 高木 塩原 岸本 奥野 高木	
※以下は、第5回制度検討特別委員会中で時間の関係上議論が十分に行えなかった項目のため、「今後実施すべき方策及び検討すべき事項」欄にはヒアリングの意見等を中心に記載						
若手技術士	国際的通用性について	技術士の国際的通用性にはコミュニケーションの道具である英語力が必要なので、第一次試験に英語を測る試験を入れたらどうか。 国際的適用性の施策を進めるに当たり、海外で業務を行おうと考えている技術士がどれくらいいるのかニーズを把握して、作業を進めていただきたい。 所属の企業内で十分に学べる環境が無い場合には、国際的な業務に必要な能力について学べる場があるとよい 海外の技術者に開かれた技術士資格とするため、外国人の受験者の答案記載を英語による記述を可能とすることはできないか。 技術士資格＝国際的に活躍できる資格となるように希望する。 国際的な業務は行っているが、技術士資格で十分通じるためAPECエンジニア等は取得していない APECエンジニア等は技術士取得後のステップアップとしてよいと思うが、取得後の活用のイメージがわからないため取得していない	→③④ →③ →① →② →② →⑥	アメリカの原子力の設計において、ASME（米国機械学会:American Society of Mechanical Engineers）に従った設計をPEが認証する規定があるが、日本の技術者がIPEA国際エンジニアにもその権利を認めるよう交渉して、アメリカのASMEのセクション3の認証がIPEA国際エンジニアでできる事例もある	塩原	○国際的通用性について ・技術士の国際的通用性のためにはコミュニケーション能力が不可欠なので、そのツールとなる英語の試験を一次試験に導入すべき ・所属企業に国際的な業務について学ぶ場が無い技術士にとっては、国際的な業務について学べる機会があるとよい ・技術士試験について、外国人エンジニアがさらに受験しやすいような試験制度にすることはできないか ・技術士がそのまま国際的に活用できる資格となるとよい(APECエンジニア等取得後の活用イメージがわからないことや、国際業務の中で、技術士のみで十分通用するためにAPECエンジニアを取得していないという意見もあった) ・APECエンジニアの国際的な活用として、原子力分野でアメリカPEの許可が必要な業務をIPEA国際エンジニアができるという例もある。そのように、国際的なエンジニア資格が各国の資格と同じように扱われるようになるとよい
その他	その他技術士制度への要望等の調査	建設土木の世界では個人よりも企業に着目されることが多いので、個人が持つ技術士資格の知名度が上がらないのではないかと 技術を体系的にまとめる能力を持つ人物が技術士であると認識しており、資格取得過程でこのような能力を身に付けることができた 技術士資格で発生する費用は、建設業界の各資格と比較して安価だと考える 若手の技術士挑戦に生ずる費用は高く壁となるので、受験のための教育制度などで、その補助があってもよいと思う 実力があるのに技術士資格を取得しない技術者がいることは残念 技術士は一生役立つ資格なので、ライフイベントの多い女性技術者にはぜひ取得していただきたい	→① →③ →③ →④ →⑤ →⑥			○活用促進・普及拡大 ・技術士の認知度向上のために、技術士各個人が注目されるような機会の創出ができることよい。これは、他の認知度のある資格との差異の比較により見いだすことができる ・技術士資格が関係する技術分野で活用できるわけではないため、技術士相当の能力を持っている国内のエンジニアの内、資格を取得しない人が多い。この現象を打破するため、多くのエンジニアが資格取得を目指すよう、更なるメリットの創出は重要である ・女性が技術士資格を取得することのメリット等を提示してはどうか ○IPD、技術士補(技術者の教育)について ・若手の技術士が資格取得を目指す場合、独学による学習は費用の発生もあり、若手に取って負担が大きいので、公な学習ツールの作成等でその負担が軽減できるとよい

ヒアリング項目		ヒアリング調査での意見	発言者	制度検討特別委員会（第5回）で出された意見	発言者	今後実施すべき方策及び検討すべき事項（案） ※各ヒアリング項目ごとに実施方策及び検討事項（案）を記載しているため、項目間で重複がある	
内容	ねらい						
企業 ヒア リ ン グ	技術者・エンジニアに期待する資質能力	技術士に求められるコンピテンシーが一般にエンジニアに求められる能力と合っているか	高い専門能力と他分野にわたる幅広い技術 技術者倫理と責任感 的確な判断力、実行力や論理的な思考力 与えられた資源で、問題を解決する自己完結型の能力 マネジメント力 技術の変化に対応する好奇心	→⑦⑨ →⑧⑨ →⑦⑧ →⑦⑨ →⑧ →⑨	ヒアリングであげられた項目は、技術士に求められる能力（コンピテンシー）と一致していると思われる 技術の変化に対する好奇心というのは、CPDをしっかりとやるか、という意味ととれる	岸本 岸本	○活用促進・普及拡大 ・今回のヒアリングにおいて、ヒアリング企業のエンジニアに求められる資質能力は、技術士のコンピテンシーと一致する点が多いことが判った *高い専門能力と他分野にわたる幅広い技術→専門的学識 *技術者倫理と責任感→技術者倫理 *的確な判断力、実行力や論理的な思考力→問題解決 *与えられた資源で、問題を解決する自己完結型の能力→問題解決 *マネジメント力→マネジメント *技術の変化に対応する好奇心→技術研さん（コンピテンシーではないが、技術士の努力義務とされている。） ・上記したように技術士の資質能力（コンピテンシー）はエンジニアに求められる資質と一致している部分が多いため、この技術士の資質能力を提示し、技術士試験においてこの能力を測り、技術士登録者はこの能力を生かして活躍していることを周知していくべき（コンピテンシーやキャリアスキームの周知）
	社内での技術士の評価や位置づけ、活用される場面に ついて	技術士の社内での活用、位置づけについての現状把握	取得者は人事考課上の評価がある 特定の業務（設計確認）を実施するのに必要な資格である 資格所有者数が受注の際の加点になる場合があるので、業務上必須の資格となっている 資格が必要な業務は存在しない 事業部の判断でレビューアなどの位置づけとしている	→⑦ →⑧ →⑦ →⑨ →⑨			○活用促進・普及拡大 ・技術士資格の取得がキャリアプランの中に組み込まれて、業務と資格取得が結びついている、建築分野は技術士のキャリアスキームに沿った形で人材育成が行われ、早い段階（30歳代）で資格取得を目指し、技術士数も多い。一方、そのような仕組みの乏しい他の分野は、技術士資格が業務で活用ができないため、エンジニアが業務に進化する30歳代の年齢では、技術士資格が取得されず、遅くなって、あがりの資格となっている そのため、建築系以外の部門でも業務に直結する活用を広げ技術士がキャリアパスの中に位置付けられるようにすべきである
	活用しにくい要因及びその解決策等	現状の制度の課題、問題点の明確化	技術士の地位を社内、社会の中で上げなければならない 資格を取得したメリットが技術者個人に見えにくい 他資格との違いを明確化できれば、受験者のモチベーションが上がるだろう	→⑦⑨ →⑧⑨ →⑨	他の資格との差異を明確化してほしいという意見について、世の中にいるような資格があるが、その中で技術士は最高のレベルにあるということをはほかの資格の関連の中で見せるようにしてほしいという要望であったが、そのように見せることは大事である	岸本	○活用促進・普及拡大 ・技術系の資格が多く存在している中で、技術士がどのような能力を持つ技術者で、どの位置づけにあるものなのか、明確にして示し、技術士取得後の活用やメリットがイメージしやすいようにする
	技術士に対する優遇制度や取得に向けての補助・援助等について 人材育成制度の中での技術士について	各企業内での技術士の位置づけの現状把握	受験者の受験料、合格者の登録料の会社負担を実施している 合格者に対して、報奨金制度がある 社内で研修会などの合格推進施策が打たれている 技術士制度のエンジニア教育に活用が会社の社規に規定されている訳でなく、事業部の幹部の個人プレーで行われている関係上、人事異動によりその要求に変化がある	→⑦ →⑨ →⑦⑧ →⑨	社内で研修や報奨金があるような会社でも、社内での技術士の活用、位置づけというのがその時々の上長の判断で定まっており、人が変わればその部署の技術士の扱いも変わるというのは問題だと思う	岸本	○活用促進・普及拡大 ・社内で技術士資格取得のための援助、補助等が用意されている企業もあったが、特に業務に直結する活用方法が少ない非建設系の部門の企業においては、この援助も企業全体で実施されているのではなく、各部署の長の方針に委ねられていることがあるという声もあった ・そのため、技術士が平等に評価されるよう、技術士の位置づけや持つ能力を明確にし、示していくべき ・技術士資格を企業のエンジニア教育に使用するため、技術士のコンピテンシー等を周知する
	取得を推奨する他資格について	活用されている資格の調査	土木、建設設計担当者は技術士資格であるが、その他の部門のエンジニアは担当する業務によって技術士以外の資格を使い分けている 研究業務を行う担当者はドクター資格が要求される 情報部門のエンジニアは情報処理試験と技術士、PIMBOK、システム監査者、電気主任技術者である	→⑦ →⑧⑨ →⑨			○活用促進・普及拡大 ・技術士の各部門ごとに取得が奨励されている資格があるため、その資格との関係性（位置づけや違い）をはっきりさせるべき。また、位置づけを明確にしたうえで、相互活用ができるような他の国家資格（前期検討した中小企業診断士や情報処理技術者のような）とは、乗り入れを進めていくべき
技術士制度への要望・その他	その他技術士制度への要望等の調査	技術士のメリットを業務独占資格とし、図面に資格所有者のサインを必須とする 外国人の技術士資格受験を容易とする目的で、英語による答案作成を実施する 更新制の実施によるCPD実行、ただし更新制実現と並行して、技術士資格取得のメリット創成が必要である 大学における第一次試験、企業における第二次試験、CPDと一連の流れを作りエンジニアの成長に寄与する 技術士資格はそれぞれの技術分野の資格で、総監はそれぞれの技術をまとめ上げる総合技術とした場合、総監部門は技術士の最高位の技術部門と考えることが可能で、もっとそのレベルを上げて良いと考える	→⑦⑧⑨ →⑦⑨ →⑧⑨ →⑤ →⑨			○その他 ・技術士に求められていることとして、以下のようなことが挙げられる *業務独占化 *外国人技術者が技術士資格を取得しやすいような試験方法の導入 *CPDを用いた更新制の実施（技術士資格のメリット創出が必須） *技術士資格取得までの過程を補助できる仕組みの取入れ（IPDの充実） *総合技術監理部門の技術士に求められる資質等の明確化	