

**「技術士制度改正に伴う企業内技術士のあり方について」
調査活動報告書(案)**

平成14年7月

(社)日本技術士会プロジェクトチーム

企業内技術士交流会

企画部会

目 次

はじめに	1
1．技術士制度改正の概要と本調査活動の関連	2
2．技術者倫理への対応	3
3．CPD（Continuing Professional Development：継続教育）への対応	6
4．修習技術者への対応	9
おわりに	12
付録：アンケート結果概要	

はじめに

2000年4月の技術士法改正により、技術士の位置付けが大きく変わりました。一つは、国際的な技術者資格制度との整合性を図った点、もう一つは、職業資格としてのコンサルタントエンジニアから、技術専門職としてのプロフェッショナルエンジニアとしての性格が明確になった点です。これにより企業内技術士のあり方にも、大きな変化が及ぶと考えられます。従来、技術士資格は、一部独占業務に近い職種がある建設部門などを除くと、実務的にはほとんど活用できない資格と認識されてきました。しかし、国際的な技術者としての必須資格と位置付けされ、さらに企業における技術専門職としての能力評価などに活用されるようになれば、企業における多くの技術者が「技術士」という資格に関心を持つようになるのは間違いありません。

一方、技術者を取り巻く社会情勢の変化にも大きな変化が感じられます。企業選定の基準として企業の業績よりも、技術者個人の資格、業務実績等が重視されるようになってきた点です。つまり、企業の看板を掲げた技術者から、一人の技術者としての能力を問われる機会が多くなってきたことを意味します。したがって、技術者は与えられた仕事をこなすだけでは十分でなく、絶えず自己の能力を磨き、社外でも通用する技術を身に付けることが求められます。その意味で、企業内の技術者も自己責任が厳しく問われる時代になったといえるでしょう。

このような中で、企業内技術士交流会としても今回の「技術士制度改正に伴う企業内技術士のあり方」について調査の必要性を感じ、平成11年10月から調査活動を開始しました。開始当時は、技術士法改正の議論が盛んに行われている時期で、当初の主要な活動は、その改正情報の収集に当てられました。その後、改正の概要が明確になるにつれ、改正後の対応と課題を議論する中で、企業内技術士の制度改正に対する考え方を把握する必要からアンケート調査を実施しました。この結果、企業内技術士は予想以上に新制度に対する理解不足があることが判明し、今後の取り組むべき課題が明確になってきました。

この報告書では、新制度で大きく変化した3つの課題として「技術者倫理」「CPD(継続教育)」「修習技術者制度」を取り上げ、アンケート調査結果を下に、今後の企業内技術士及び企業内技術士交流会のあり方についてまとめました。当交流会として、今後このあるべき姿の実現に向けて活動を進めていくべきと考えていますが、企業内の技術者一人一人が個人の問題として考える必要があると思います。

最後になりますが、アンケート調査にご協力いただきました企業内技術士交流会会員並びに(社)日本技術士会賛助会員の皆様に感謝申し上げます。

企業内技術士交流会企画部会

1. 技術士制度改正の概要と本調査活動の関連

技術士制度の改正内容は、大きく「技術士の義務」と「技術士試験制度」に関する2つの事項に分けられる。このうち試験制度の改正については、本調査活動と直接関係するものではないが、その概要を示すと下記のとおりである。

- ・ 第一次試験の義務化（国際技術者資格の整合性への配慮）
- ・ 実務経験年数の短縮（7年から4年に短縮）
- ・ 総合技術監理部門の新設

実務経験年数の短縮により技術士試験が易くなるとの批判も多いが、これまでの経験重視から実務能力重視への転換（若い技術士の育成に主眼）と考えれば、現在の社会情勢に合致した改正といえる。むしろ企業内の熟年技術者にとっては、第一次試験の義務化の方が大きな影響を受けることが予想される。経験年数のみで受験できる暫定期間の終わる平成15年度からは、第二次試験の受験者数の大幅な減少が予想されている。

技術士の義務については、これまでの3大義務のほかに2つの責務が追加された。これを合わせると「技術士等の義務」は次の5項目となる。

- | |
|----------------------|
| 第44条（信用失墜行為の禁止） |
| 第45条（技術士等の秘密保持義務） |
| 第45条の2（技術士等の公益確保の責務） |
| 第46条（技術士の名称表示の場合の義務） |
| 第47条の2（技術士の資質向上の責務） |

このうち、今回新たに追加された項目は「その2」に示されている「公益確保の責務」と「資質向上の責務」である。これらは技術者資格の国際的な整合性を取る中で指摘された項目で、今回の制度改正の中心的な課題であるといっても過言ではない。したがって、これまでの技術士にも適用され、今後はこれら2つの務を加え5大義務が課せられることになった。今回の調査活動では、前者の公益確保の責務は2章の「技術者倫理への対応」として、後者は3章の「CPD（継続教育）への対応」として述べる。

以上のほかに、新しい技術士法で大きく変わった点が、技術士第一次試験の義務化である。これまでは7年の実務経験で直接第二次試験に受験できたものが、今後は第一次試験の合格が必須要件となった（2年間暫定期間を除く）。合格後、技術士補として登録するか、修習技術者として4年の実務経験を積むと第二次試験の受験資格を得る。ここで新たに修習技術者という制度が追加され、条件に合致した優秀な指導者の下で実務経験を積んだ場合も、従来の技術士補と同等の優遇処置を受けることができる制度である。これは、特に企業内の技術者が活用するケースが多いと予想されることから、今回の調査活動の一項目として検討を行った。4章の「修習技術者への対応」としてその概要を述べる。

2. 技術者倫理への対応

2.1 技術者倫理についての現状

技術士制度の改正に伴い、新たに追加された技術士の義務として「公益確保の責務」がある。これは、社会に及ぼす科学技術の影響が拡大するにつれて、大きくクローズアップされるようになってきた。例えば、核燃料製造時に起こった臨界事故や雪印乳業による食中毒事件など、社会に与えた衝撃は計り知れない。これらの事故では、本来それらの事故を防止すべきはずの技術者の役割が全く機能しなかった点が、最大の課題と位置付けられる。企業利益の前では、技術者の良心が全く発揮されなかったという事実、つまり技術者倫理（公益確保の責務）の欠如を認めないわけにはいかない。

その意味では、企業内技術士のような特定の利益団体と結びついた技術者に対し、従来からの個人的な道徳則だけを頼りに、その役割を期待することは無謀といわなければならない。つまり、ここで問うべき内容は、企業としての再発防止システムであり、同時に技術者としての「技術者倫理」への正しい取り組み姿勢である。

それでは、最近頻発する上記に示したような技術に絡む大きな事故や事件は、今後再発することはないだろうか？この点について今回のアンケート調査結果から読み取れる企業及び技術者の意識を検討すると、そこに潜む「危うさ」について危惧しないわけにはいかない。

ここでは、アンケート調査のうち、技術者倫理に絡む部分の質問事項に対する回答を検討してみる。（詳細は巻末のアンケート結果まとめを参照のこと）

質問番号	質問事項	回答（％）			
		ある	ない	わからない	無回答
2.2-	技術者としての規範と企業利益が相反することがあるか？ （自分の経験としてあるか？）	60 (23)	26 (77)	12	1
		23	10	57	10
2.2-	相反した場合の優先する判断基準は？	規範	企業利益	場合による	無回答
		23	10	57	10
2.2-	技術者は社会への影響を常に意識する必要があるが、個人的に対応を検討しているか？	いる	いない		無回答
		32	63		5
2.1-	科学技術に関する大きな事故に対して、企業として事故対応をしているか？	いる	いない	わからない	無回答
		44	30	21	4
2.3-	企業に「技術者倫理規定」は必要か？ （倫理規定は既に制定してるか？）	必要	不要	わからない	無回答
		73 (26)	14 (67)	11	1

技術者としての規範と企業利益が相反することがあるか？ という基本的な質問については、60%の技術者が、相反の可能性を認めており、現実にそのような事態に直面した人も約4人に1人はいることになる。したがって、その危機対応が極めて重要であることが理解できる。しかし、その場面での判断基準を問うと、技術士法で定められているにもかかわらず義務を果たすと明確に答えられる企業内技術士は、約4人に1人しかいないということになる。企業利益を優先するという確信犯と、「場合による」という曖昧な回答も入れると実に約70%の技術士が法律を守る意思が欠如していることになる。厳しい試験に合格した技術士でさえこの数字であるなら、一般の技術者の対応はさらに悲観的な回答になることが容易に推定できる。

このような現状を考えると、技術者側の対応状況としては、規模を別にしても、どの企業でもはじめに記したと同様な事故や事件が発生してもおかしくない状況である。そして、さらに恐ろしいことにはそのような現状に対して、技術者としての危機感がほとんどないことである。つまり、技術者は社会への影響を常に意識する必要がるにもかかわらず、個人的に対応を検討している技術士は32%しかおらず、63%が何も対応を検討していないというのが現実である。

このような状況の中では、企業としての再発防止のシステム構築に期待がかかるが、現実には企業で科学技術に起因する大きな事故に対して、対応をしている企業は44%と半分以上以下である。さらに、技術者倫理規定を制定している企業の割合は26%しかなく、技術者個人の場合と同様に危機感が乏しいのが現状である。

2.2 危機管理体制の整備

以上のような現状を踏まえて、今後どのような体制を早急に整備していくべきかを検討する。ここでは、企業側の対応と技術士個人のための対応に分けて検討する。

(1) 企業としての対応

現代の企業においては、反社会的な行為を行った企業はもとより、社会的な責任を果たさない企業は、必然的に淘汰される運命にあることは言うまでもない。その意味において、技術者倫理規定を制定することは、企業存立のための必須条件として求められる可能性が大きい。したがって、企業自らが積極的に技術者倫理規定を制定し社外に公表することは、企業としての社会的評価を高める結果となる。

次に検討すべきは、自社の技術者に対する「技術者倫理教育」である。どんなにシステムを整備しても、それを運用する「人」がその意味を理解していないと、全く効果はない。技術士に求められる「CPD(継続教育)」に準拠した教育プログラムを早急に整備することが重要である。これらの2つの柱が整備されれば、一応企業としての最低保証はクリアできる。

(2) 個人的対応

今回のアンケート結果から判断する限り、残念ながら技術者倫理についての正しい認識が欠如している技術者が非常に多い。技術者倫理を仕事の中で活かすことは、技術者として生きていくための最低保証であることを認識して、積極的な情報収集をすることが望ましい。単なる自覚に任せればよいという安易な姿勢ではなく、業務上で発生する可能性のある事例を事前に抽出しておき、実際に発生した場合には冷静に対処できる能力が求められている。

このような実学としての技術者倫理への対応を積極的に学び、広く社会に貢献できる技術者の能力を身に付けることが、結果的に企業における評価を高める結果となる。新しい技術士法の第45条の2で「公益確保の責務」が追加されたのは、このような背景があることを理解すべきである。

2.3 交流会の役割

技術者倫理に関する話題は、大学における JABEE 認定に必須の科目となっており、多くの大学で講義が実施されるようになってきた。しかし、既に卒業した技術者がこの技術者倫理に付いて学ぶ機会は極めて限られている。その意味では、当交流会で体系的なカリキュラムを作成し、年間を通して受講できる研修会を整備する必要性は高い。このことはアンケート結果にも示されており、行事部会やシンポジウム部会で積極的に取り上げるべきテーマと考える。

2.4 まとめ

現在の多くの企業においては、技術者倫理は技術者各人が自覚すべき「道徳則」であり、企業が積極的に関与すべき課題ではないという認識が大半である。しかし、この欠如により企業自体が消滅する可能性が大きい現在にあっては、企業が果たすべき役割は大きく変化している。その活動の一つが企業自身や業界団体における「技術者倫理規定」の制定であり、それを実務に役立てるための教育訓練の充実である。

新しい社会には、新しい枠組みが求められている。これは技術者の生き方についても必然である。これまでの命令受託型の姿勢を改め、社会ニーズに則した提案型の技術者になるためにも重要な課題を示していると思われる。

3 . CPD (Continuing Professional Development : 継続教育) への対応

3 . 1 CPD の実施にあたって

(社) 日本技術士会発行の技術士 C P D (継続教育) ガイドブックによれば、技術士 CPD の実施にあたって以下のように述べられている。

(1) CPD とは

CPD は、技術者個人の専門家としての「その業務に関して有する意識及び技術の水準を向上させ、その他その資質の向上」に資するものである必要がある。

従って自らにとって何が CPD となるかは、個人の現在の能力レベルや置かれている立場によって異なる。

また、技術士が日頃従事している業務や教員の日常講義等それ自体は、CPD とは言えない。しかし、業務遂行上実施した「専門家としての能力の向上」に資する調査研究活動等の部分は CPD の活動と考える。

(2) 自主的な選択による実施

技術士には、自己研鑽の目的に最も適したものを自主的に選択して実行することが求められている。何を実施すべきかは個人のニーズにより異なるため、CPD が実施される場所や形態も会主催の研修会等のほか、組織内や外部団体の講習、自宅での学習等多様であると考ええる。

また、後述のとおり CPD 実績についての説明が求められることがあることから、できる限り第三者から見ても CPD 実績として認められ得るものが望まれる。

(3) 課題・実施形態においてバランスの取れた実施

実施に当っては、課題のみならず実施形態に於いても特定なものに偏らないようなバランスの取れた実施が望まれる。

(4) 計画的な実施

個人の現在の能力レベルや置かれている立場・業務を踏まえて、専門家としての能力向上に向けた明確な目標を定め、計画的に実施することが望ましい。

(5) 実施単位 (CPD 単位時間) 及び目標時間

CPD 単位時間は、CPD に実質的に費やした時間に対し、実施難度や効果を勘案した「時間重み係数」を乗じて換算した時間である。

目標として年平均 5 0 単位時間、3 年間に 1 5 0 単位時間 (A P E C エンジニアは更新期間の 5 年間に 2 5 0 単位時間) の CPD の実施が望まれる。

(6) 時間重み係数 (Weight Factor = CPDWF)

時間重み係数は、講習会の場合でも単に受講するよりも発表や講師を務める方が同じ 1 時間でも C P D としての効果は高いと考えられる。従って、C P D 効果の高い活動に重みをつけて評価する。

概略の考え方は、自分自身で C P D 効果を評価して、時間重み係数を設定することも可能である。但し、第三者から見て妥当と認められるものが望ましい。

(7) C P D の記録 (実施についての説明責任) 及び申告・登録

技術士は、C P D 実施の証左としてその都度実績を記録簿に記録すると共に、実施を証することができる関係書類 (受講証や発表資料等、その形式は各人の判断に委ねる) などを普段から整理し保管しておくが必要である。

また実施記録については年 1 回、1 年間に実施した実績を、翌年度の 4 月から誕生日までに記録することが望まれる。

技術士会における「技術士 C P D 登録」については C P D 記録簿 / 記録紙 (添付) に記載し、e m a i l : cpd@engineer.or.jp、F A X : 0 3 - 3 4 5 9 - 1 3 3 8、郵送等にて技術士会の C P D 登録部で受け付けている。

(8) 実施状況調査 (透明性と説明性の確保)

技術士会は、C P D の実施状況を確認するために実施者に対して、記録簿及び実施状況を証明できる関連書類等の調査を行うことがある。

(9) C P D 実施状況の開示

技術士会では、C P D の実施状況等を公表することも検討していきたいと考えている。

(1 0) C P D 活動の場 (提供機関)

技術士会では、引き続き今後も技術士の方の C P D となる場を更に多く提供していきたいと考えているが、専門的分野の課題については学協会の活動を積極的に活用願いたい。

3 . 2 アンケート調査結果

アンケートの調査では企業内技術士交流会に対する要望事項としては、C P D、修得制度に関する項目が一番多かった。これは回答者の多くが C P D、修得制度に多くの関心を持っているものと判断される。

また、C P D に対して、個人的には対応できない、分からないと答えた回答者が 8 割を占めたことは、C P D に対する理解度が低いことを表している。

さらに 1 回の講習料金が 5 千円 ~ 1 万円であれば、自己負担してでも参加したいと答えた回答者が 6 割弱を占めたことから外部講習で C P D を補うと考えている傾向が伺える。

3.3 CPD 活動の現状

企業内技術士会で実施している CPD に関する行事は下記のとおりである。

(1) 総会における講演会.....	・ 60 分/回 × 1 回 / 年 = 1 時間
(2) 定例会における講演会.....	・ 90 分/回 × 2 回 / 年 = 3 時間
(3) 定例会における会員企業の技術紹介...	50 分/社 × 2 社 / 回 × 2 回/年 = 3 時間 20 分
(4) シンポジウム.....	・ 4 時間 / 回 × 1 回/年 = 4 時間
(5) 講演会.....	・ 2 時間/回 × 2 回 / 年 = 4 時間
(6) 見学会.....	・ 2 時間/回 × 2 回 / 年 = 4 時間
<u>(7) 清里研修会.....</u>	<u>・ 3 時間/回 × 1 回 / 年 = 3 時間</u>
	合 計 22 時間 20 分

3.4 今後の活動について

アンケート調査結果より CPD に関する関心が高いことや理解不足が見られるので、CPD に関する啓蒙活動を積極的に行うと共に、各種行事開催の案内を月間技術士、会報、ホームページを利用し、会員に周知する必要がある。ちなみに企業内技術士交流会は 3.3 項の CPD 活動の現状で述べた行事を実施しており、広く会員、非会員に参加を呼びかける必要がある。具体的には下記の対策が考えられる。

- (1) 企業内研修、OJT の内容が明確にされていない。交流会としてガイダンスを作成しても良いと考える。
- (2) 交流会会員企業に CPD について理解させる必要がある。(各企業のトップに理解が無いと交流会等の行事に参加できない。)
- (3) 各企業の技術士会の会員にも平等に行事に参加させる必要がある。(企業内に技術士会が無い場合は、これを機会に設立支援を行う)
- (4) 重みファクターが不明確であり、交流会として基準を示しても良いと考える。
- (5) 交流会会員企業に技術士法改正に伴う今後の措置について PR する。
- (6) 会員企業内に技術士会が無い場合は、技術士会の設立を支援する。
- (7) 会員各企業の企業内研修、OJT について調査する。
- (8) 履修可能な行事の調査。
- (9) 履修証拠書類の整備 (開催案内、出席者名簿、レジュメ等)
- (10) 各会員企業が抱えている疑問等について調査する。
- (11) 各会員企業の今後の対応策について調査する。
- (12) 社内での講習会等に企業内技術士を派遣する。(会員の相互利用)

4. 修習技術者への対応

4.1 修習制度について

(社)日本技術士会発行の「修習技術者のための修習ガイドブック」によれば、修習制度について以下のように述べられている。

(1) 制度の趣旨及び変更の内容

2001年4月に施行された技術士法改正により、技術士第一次試験合格者は、修習技術者と総称されることとなった。この改正点の中で最も重要なことの1つが、第一次試験を経由しないと第二次試験(技術士)を受験できなくなることである。すなわち、従来は大学卒業後の実務経験が7年以上あれば、直接第二次試験を受験できたが、2003年からは原則として第一次試験を経由しなければならなくなる。これまでは技術士補制度があり、第一次試験合格後に同一部門の補助する技術士の下で技術士補として登録することにより、第二次試験を受験するための実務経験期間を7年から4年に短縮できるという制度であった。しかし、この同一部門の指導技術士がなかなか確保できないという問題点があった。この点を考慮し今回の改正においては、「優れた技術者の指導・監督の下で4年間を基本とする修習プログラムにより」、修習技術者として第二次試験を受験できることが付け加えられている。この指導技術者について、法改正では、要件及び証明内容を定めている。この要件として、「所定技術分野において、7年以上の実務経験を有し、修習技術者を適切に監督することができる職務上の地位にあるもの」と規定されている。すなわち7年以上の技術的経験を有する職場の上司などの技術者はこれに該当するので、第一次合格者にとっては、身近なところに指導技術者を求めうることになった。

(2) 指導技術者の役割

今回の法改正における最も重要な改正点の1つとして、第一次試験を経由しないと第二次試験を受験できなくなることである。すなわち、法改正において、その第6条2に「次のいずれかに該当するものは、第二次試験を受けることができる」と規定されているが、そのいずれの場合も「(技術士補となる資格を有するものに限る)」が追加され、第一次試験に合格して「ある年限」を経ていることが第二次試験を受験する条件となっている。

この「ある年限」を経てからという点については、法改正では第二次試験の受験要件等において従来の規定に加えて、次の3条件の中の、3)項が追加されている。

- 1) 技術士補の資格を得て指導技術士の下で修習する場合、4年 従来通り
- 2) 7年間の実務経験と第一次試験合格による場合、7年 従来通り
- 3) 優れた技術者の指導の下での4年間を基本とする修習プログラムの実行 - 4年

今後は第一次試験合格者の数の増大に伴い、同一技術部門の指導技術士を得ることがさらに難しくなることを考えると、3)項の条件は重要性を増すものと考えられる。

4.2 アンケート調査結果

(1) 企業における修習制度の活用について

「修習制度を活用する社員がいるか」の質問については、「今後出てくる」が36%、「いない」が12%を占めている。調査時点ではまだ「修習技術者」の理解がされておらず、2003年度以降は原則として第1次試験が義務づけられ、合格して「修習技術者」となることが決まっている。従って、「わからない」(26%)と答えた人も今後はその必要性が出てくると考えられる。

「修習技術者を指導する適任者がいるか」については、「いる」が60%を占めている。「わからない」が27%を占めているが、これは具体的な指導内容が分かれば「いる」に変わると思われる。

「修習プログラムへの対応が可能か」については、「可能」が23%、「支援が必要」が38%である。「分からない」が22%あるが、これについてもプログラムの内容が明確になることにより、「可能」に変わると思われる。

「修習プログラム支援活動への企業参加」については、「する」が38%、「わからない」が48%となっている。これは前問の「支援が必要」と「わからない」の半数をプラスしたものとなっている。前問の「支援が必要」(38%)はすべてが期待をしており、「わからない」(22%)についても内容が不明のため、半数程度の期待になったと考えられる。はっきり「しない」と回答したのは、10%である。

「修習制度の活用」全般についての考察では、修習制度の内容についてまだ理解されていない部分も多く、今後の支援活動に期待するところが大きいと考えられる。この「修習制度を活用する社員がいるか」の中で「今後出てくる」と「わからない」が62%を占めており、潜在的必要性はかなり大きいと思われる。指導する適任者についても、技術士でなくとも良いとされているため、指導内容が明確になれば「わからない」(27%)と回答している人の相当数が「いる」に変わるものと思われる。

(2) 講師関連について

「技術士補を指導する技術士か」については、過去も含めると38%が「はい」と答えている。「いいえ」が59%あるが、これは「身近に技術士補がいない」ことや「勤務地が離れていてその機会がない」ことなどがあげられると思う。いずれにしても「いいえ」の回答は、条件が整えば「はい」に相当数変わる可能性が考えられる。

「あなたが講師になれる項目の有無」については、「ある」が46%、「ない」が45%であり結果的には約半数が「なれる項目がある」ということであった。これについても、項目の具体的な内容が明確になることにより、「ある」に相当数変わるものと思われる。

「社員で講師になれる項目があるか」については、「ある」が49%、「わからない」

が40%であった。「わからない」については、修習プログラムの内容などが明白になった場合に「ある」に変わる可能性が大きいと思われる。この質問は前問と違って、自分のことではないため、前問の「ない」の部分が「わからない」という表現になったものと思われる。

「講師を依頼した場合の参加の可否」については、「可能」が19%、「不可能」が30%、「条件次第」が43%を占めている。「条件次第」については、「時期」や「時間帯」「講習場所」等が明確になることにより、「可能」に変わるものと思われる。

全般的には「技術士を指導する技術士か」については、現在の職場の状態に大きく左右されるものであり、そのような機会のない人が多いのではないかとと思われる。

自分あるいは社員の中で「講師になれる項目があるか」については、約半数が「ある」と答えており、残りの半数について「自分」の場合は「ない」、「社員」の場合は「わからない」という回答になっている。修習制度が運用されていけば、「わからない」という回答は少なくなっていくものと思われる。

「修習技術者」の制度は、2001年から開始されたものであるが、2003年からは原則として第1次試験を経由しないと第2次試験(技術士)を受験できなくなり、「修習技術者」は技術士になるための通過点ともなるのである。また、「修習技術者」を指導する「指導技術者」についても、同一企業で日常的に技術的指導を行っている上長、例えば課長、部長等は技術士の資格を持たなくとも、あるいは他部門の技術士であっても、「指導技術者」として指定できることになった。「修習技術者」としての「指導内容」「カリキュラムの内容」「指導技術者の監督の要件」「監督内容証明書」「経歴形成コース」等についての具体的内容については、社団法人日本技術士会より「修習技術者のための修習ガイドブック」が平成14年1月に発行されているので参考にしていきたい。

(3) 交流会が支援すべき内容について

「交流会が支援すべき内容」については、「修習プログラムの作成支援」が127名、「プログラムに準拠した研修会の開催」が108名(複数回答)で、この2つを要望する意見が圧倒的に多い。これは4.2 「修習プログラムへの対応が可能か」では「不可能」「支援が必要」「わからない」が75%であり、4.2 「研修プログラムの支援活動に参加するか」については「する」「わからない」が89%を占めており、企業としては研修プログラムの構成や時間について知りたいという意欲が現れている。その他では「指導者の交流」が74名、「指導者の研修」が65名、「修習技術者の交流」が36名(複数回答)であった。

以上より、今後交流会としては修習プログラムの作成支援や、研修会、また指導者の教育や相互交流を推し進めていく必要があると考えられる。

おわりに

今回の調査活動を通して、企業と技術者の関係を議論する良い機会を得ることができました。これまでの企業は、技術者に対してその技術的な能力ばかりでなく、全人格的な帰属を要求してきました。その対価が終身雇用制度であり、年功序列的な賃金体系であるといっても過言ではありません。しかし、現在はこの考え方が大きく変化してきています。つまり、厳しい社会情勢の中で、企業自身が生き残るために大胆な事業再構築を実施しています。その結果、将来の期待値よりは、現在の能力に応じた対価を払う意識へと着実に変化しつつあります。必要な能力を必要な時に調達するには、定常的な雇用関係より、能力に応じた契約関係が重視されることを意味します。もちろん、すぐに雇用関係を見直す企業は少ないでしょうが、今後とも間違いなくその方向性は継続していくと思われます。

このような状況であるにも関わらず、今回実施したアンケート結果によると、企業内技術士の認識の甘さは否めません。目の前の重要なサインを見ようともせず、ただ漫然とこれまでの延長線上を見つめている感じがします。

最後の結論は月並みですが、これからも企業内技術士として仕事を続けていくためには、企業という枠組みと技術者という個人の両立性をいかに追求していくかが最も重要と思われます。つまり、企業の枠の中での活動を通して、いかに技術者としての能力を高めていくか、また高めた能力をいかに企業、ひいては社会に貢献していくかが問われます。その具体的方法は、技術者一人一人の置かれた状況によって異なっているかもしれません。しかし、その認識と実行するだけの行動力があれば、きっと適切な方法が見つけれられるように思います。それこそが、今後の企業内技術士のあるべき姿ではないでしょうか。