

技術士法制定50周年記念事業

機械部会

技術士の将来像

(Rev. 07)

サブタイトル： 技術士の過去・現在・未来を分析し、
そして、技術士法を変える！

目次

テーマ選定

- | | |
|--------------------------|----|
| 1. テーマ選定の理由 | P3 |
| 1-1. 企業内技術士の増加と土曜例会の発足 | P3 |
| 1-2. 第1回：「企業内技術士の活躍処」を開催 | P4 |

現状把握

- | | |
|---------|----|
| 2. 現状把握 | P5 |
|---------|----|

要因分析

- | | |
|----------------|----|
| 3. 要因分析（特性要因図） | P6 |
|----------------|----|

対策の立案

- | | |
|------------------------------|----|
| 4. 対策の立案 | P7 |
| 4-1. 第2回：「What から Howへ」を開催 | P7 |
| 4-2. What（課題）から How（具体策）への結果 | P8 |

結果報告と今後

- | | |
|---------|-----|
| 5. 結果報告 | P9 |
| 6. 今後 | P10 |

1. テーマ選定の理由

【1-1. 企業内技術士の増加と土曜例会の発足】



今年は、「技術士法制定50周年記念事業」って言うけれど、何をやっても変わらないよ。無駄さ！

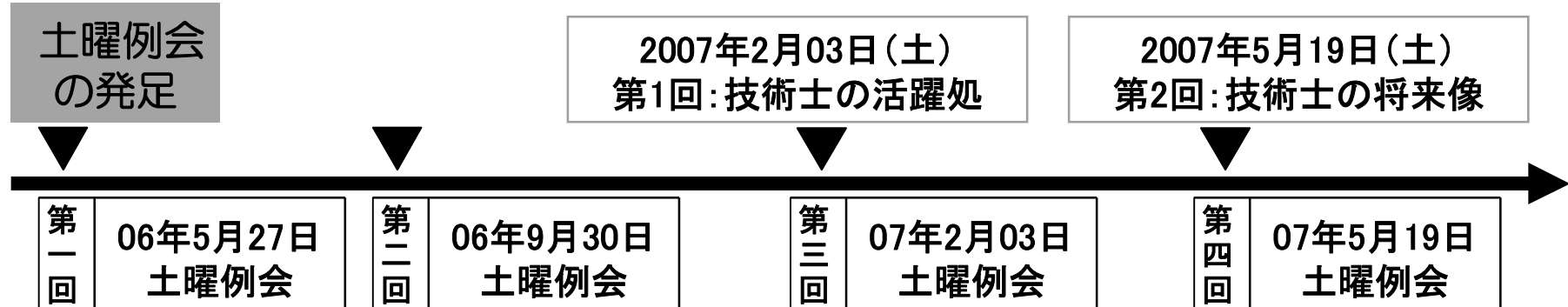


その若さで何を言っているんだ！
高い志を持ち、何度もチャレンジをするのが技術士ではないのか！
何もせず、愚痴ばかりを言うのが、技術士か！



一方、企業内技術士が増加傾向にあるのですが、毎月金曜日開催される「例会」への出席が低迷していますわ。そこで・・・

そこで、機械部会では企業内技術士に配慮し、土曜例会を発足させた。更に、今年は技術士法施行から50年目を迎えるため、「技術士法」と「企業内技術士のストレス」との関連について、熱き思いを語ってきた。



【1-2. 第1回：「テーマ名：企業内技術士の活躍処」を開催】 07年2月03日

第1回目は「企業内技術士の活躍処」と題し、総勢50名で『何故、思うように活躍できないのか?』を話し合った。

手法は、「TRIZ（トゥリーズ）の9画面法」を用いて、「技術士の過去・現在・未来」と「3-システム」のマトリックスで分析した。

TRIZ 9画面法

第3回：機械部会 土曜例会

9

【3-5. 9画面法の例：未来の技術士】

未来の技術士

空間↑			
上位システム	企業 学会 技術士会	企業 学会 技術士会	議論しましょう！
システム	試験制度 技術者 技術士(CE)	現在はPEとなった 技術者 技術士(CE → PE) 独立系技術士 企業内技術士	技術士
下位システム	工業分野別 機械/電気/電子/情報/建築...	工業分野別 機械/電気/電子/情報/建築...	
	過去	現在	未来 時間→



2. 現状把握

前述の「TRIZ 9画面法」に従い、グループワーキングで抽出した「現状」をランク付けした。

下記は、高ランクな「現状」である。



- 技術士になるメリットがない。
- 社内で優遇されていない。
- 身近に技術士がいない。
- 独占業務がない。
- 技術士の権威が低い。
- 技術士の資格が自己啓発のみ。
- 企業に技術士の処遇制度がない
- 業種により事情が千差万別なのでやりようがない。
- 会社としての取得支援がない
- 技術士の認知度が低い

詳細は・・・機械部会のホームページへ

1. 技術士の過去・現在・未来

2007年2月03日：第1回目

「企業内技術士の将来像」の課題を抽出

機械部会土曜例会グループ発表 企業内技術士の将来像について

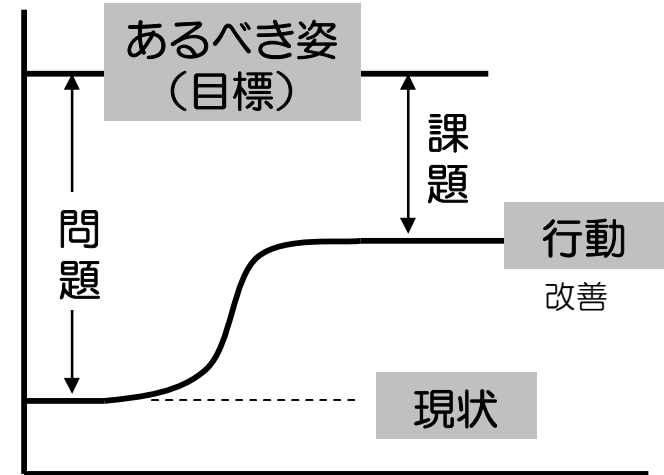
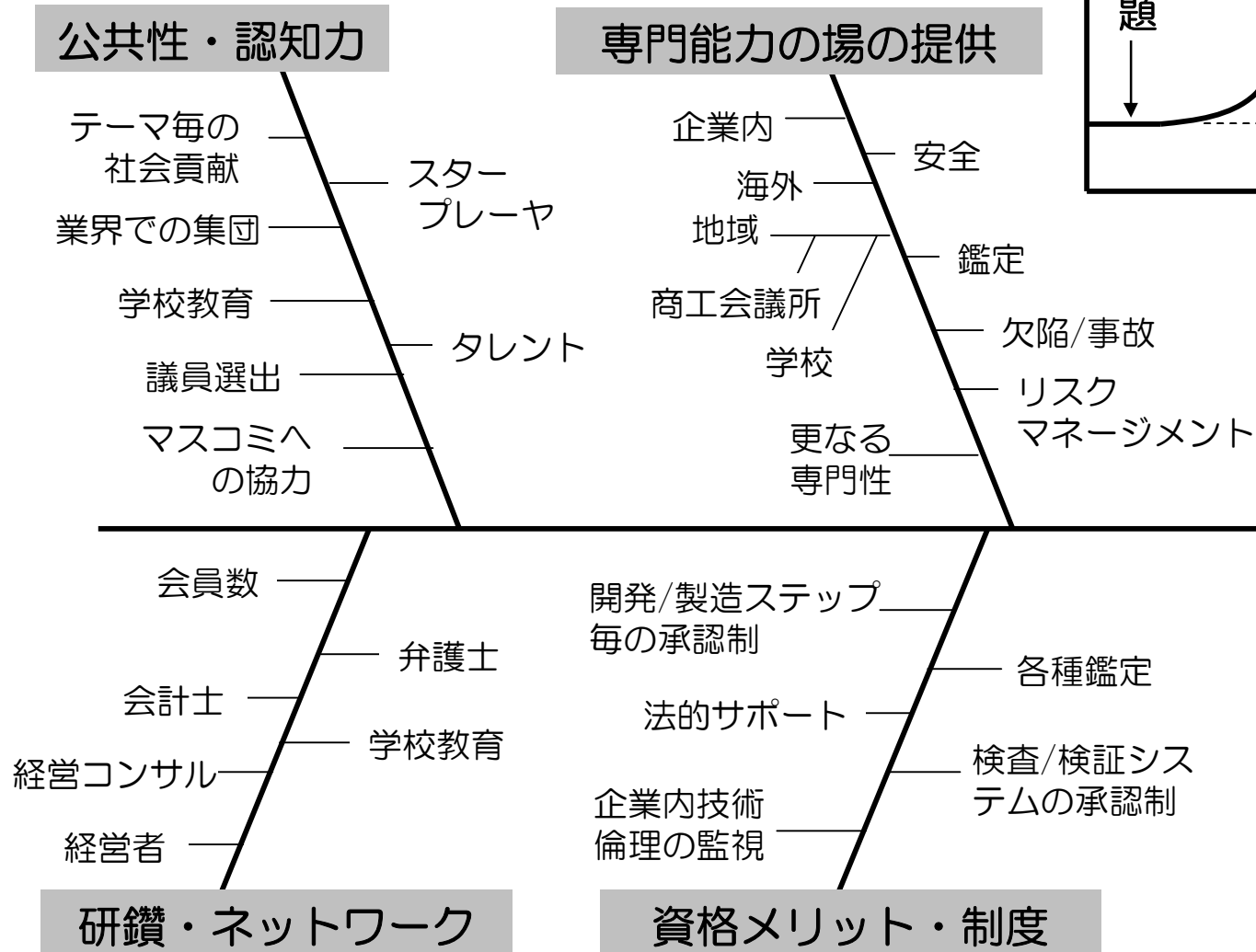
グループ	現状の問題(左右無関係)	今後の課題・解決案(左右無関係)	その他(左右無関係)
A	技術士になるメリットがない	企業内の技術者管理を監視する役割(技術士が担う(公認会計士のような役割))	技術士会として、自分や他人の人間性を向上させる仕事をめざす(不当な労働条件で働かされている技術者の人権擁護など)
	技術士の社内での地位が低い	企業内での技術伝承のサポートを技術士が率先して行って行く	
		技術士が経営に参画できるようにする(MOTのスキルをもつ技術士)	
		各々の技術士が企業の中で、自分自身の地位を高く	

B	認知度が低く、「技術士って何？」という状況	技術士ネットワークを強化する。	技術士の権限違反は？→賞格別奪
	社内で優遇されていない	専門的知識を高める「場」がない。	技術士試験では、人格を判定しなくてはならない。
C	技術士になってもメリットが少ない。	「さすが、技術士」と言われる高い権威感を持つ。	未来の技術士はコンプライアンスを持たなくてはならない。
	身近に「技術士」が少ない。	会社や社会で、ワンステップ毎に、設計/製造が進むたびに技術士の承認を必要とする仕組みが必要。	会社定年後も技術的な仕事をしたい。
D	独占業務がない。	企業内で技術士を認知/向上させる方法やシステムを考える。	技術士はこころいっぺん例えば、戦国時代の軍師のように。
	技術士になっても、専門的な仕事ができない。	トラブルや欠陥を無くす、仕組み/システムの構築法はどうあるべきかと考える。	
E	技術士でないと出来ないという仕事が少ない。	技術士を含めた「有識者」で会社の意思決定の仕組みを導入してはどうか？	
	経験や固有技術、固有知識を生かす場がない。	技術士会として取り組む大きなテーマを掲げ、社会に発信してはどうか？	



3. 要因分析

前記の「現状」から「課題抽出」へ進行した。
 「何故、思うように活躍できないのか？」で括った
 特性要因図を以下に示す。



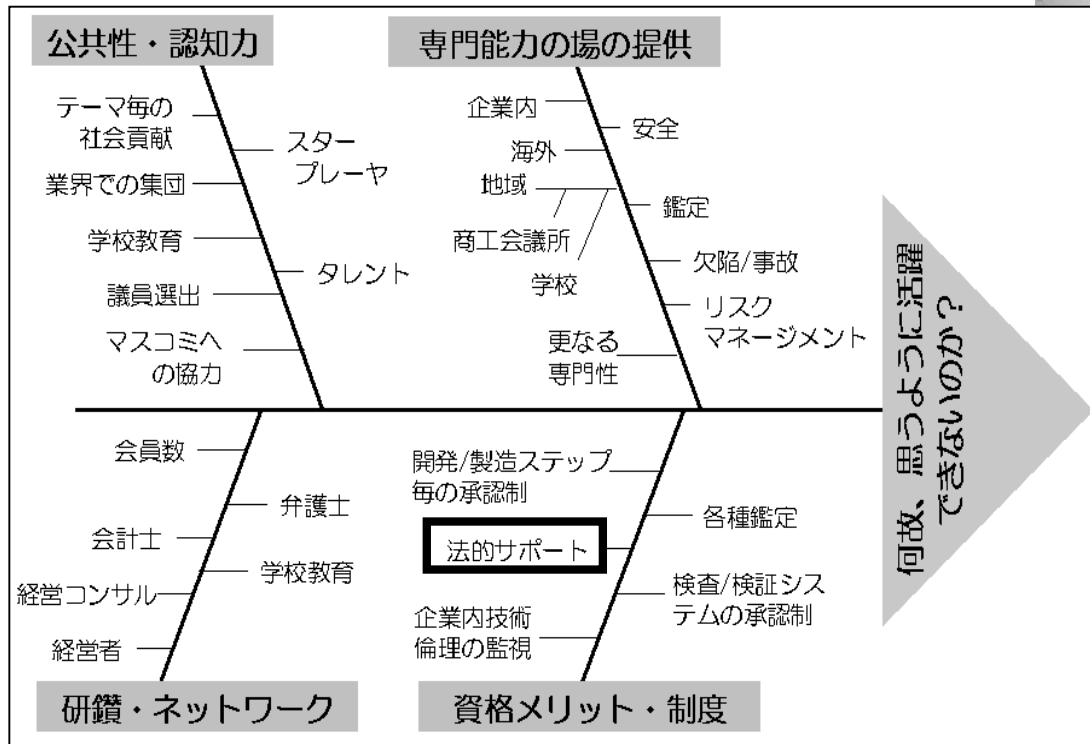
何故、思うように活躍
できないのか？

4. 対策の立案

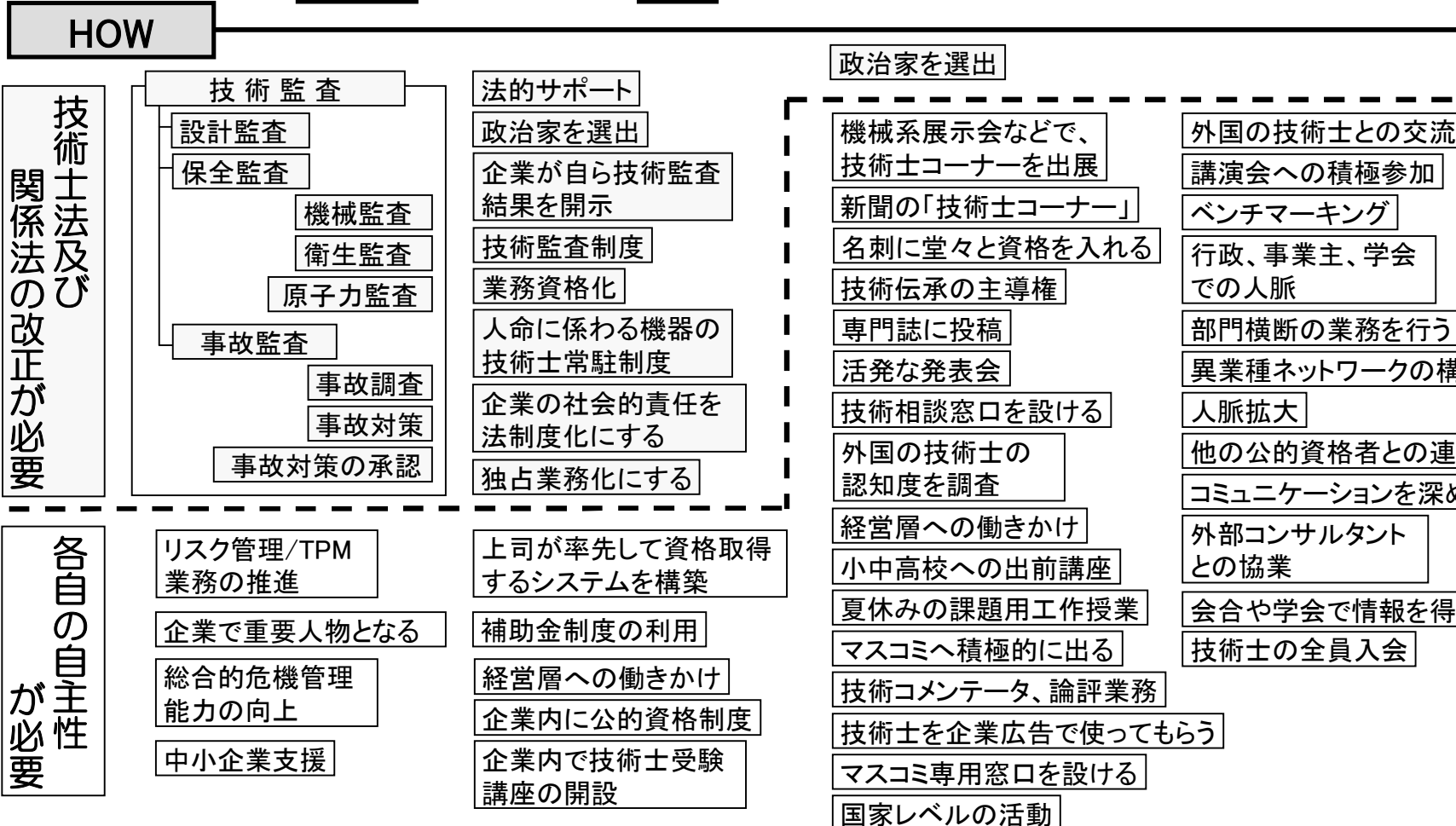
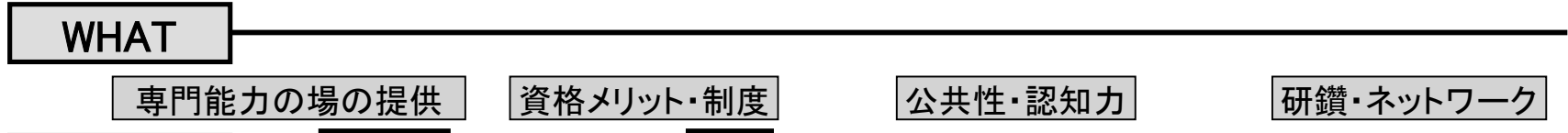
【4-1. 第2回：「テーマ名：WhatからHowへ」を開催】 07年5月19日

第2回目は「企業内技術士の将来像」と題して、前回の貴重な課題（What）から、具体策（How）を抽出し、「技術士の将来像」へと一歩踏み込んだ議論を展開した。

例を述べれば、下図に「法的サポート」とあるが、それは、技術士であるならば、万人が言える課題（What）である。
 それでは、どのような具体策（How）があるのかを抽出した。



【4-2. What (課題) から How (具体策) への結果】



キーワードは・・・
「場の提供」と「制度」



「技術士法及び関係法の改正」を提案。

5. 結果報告

「TRIZ（トゥリーズ）9画面法」を用いて結果を報告する。

空間↑ 上位 システム	企業 学会 技術士会	企業 学会 技術士会 技術士法/関連法	<div style="border: 2px solid black; padding: 5px;"> <h3 style="text-align: center;">技術士法及び関係法の改正</h3> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">場の提供</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">技術士常駐制度</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">法的サポート</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">政治家を選出</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">独占業務化</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">業務資格化</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">技術監査</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">事故監査</div> </div> </div>
システム	試験制度 技術者 技術士(CE)	技術者 技術士(CE → PE) 独立系技術士 企業内技術士	<div style="border: 2px solid black; padding: 10px;"> <h2 style="margin: 0;">技術士の将来像</h2> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">技術士の全員入会</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">技術伝承の主導権</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">企業内で重要人物</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">中小企業支援</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">企業内に公的資格制度</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">異業種ネットワーク</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px; text-align: center;">企業内で技術士受験講座の開設</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">機械系展示会などで、 技術士コーナーを出展</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">活発な発表会</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px; text-align: center;">マスコミ専用窓口を設ける</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">名刺に堂々と資格を記入</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">小中高校への 出前講座</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px; text-align: center;">ベンチマーキング</div> </div>
下位 システム	工業分野別 機械/電気/電子/ 情報/建築...	工業分野別 機械/電気/電子/ 情報/建築...	
	過去	現在	

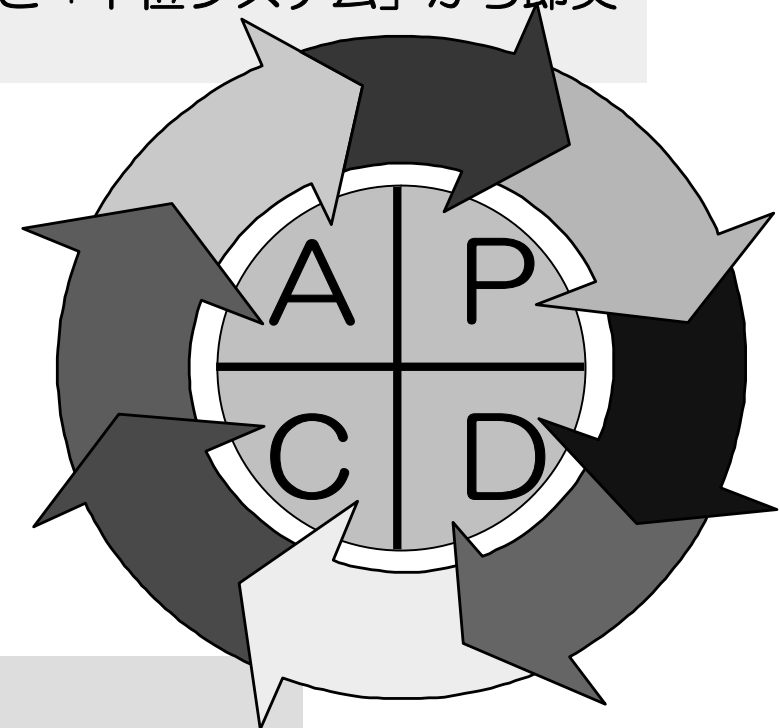
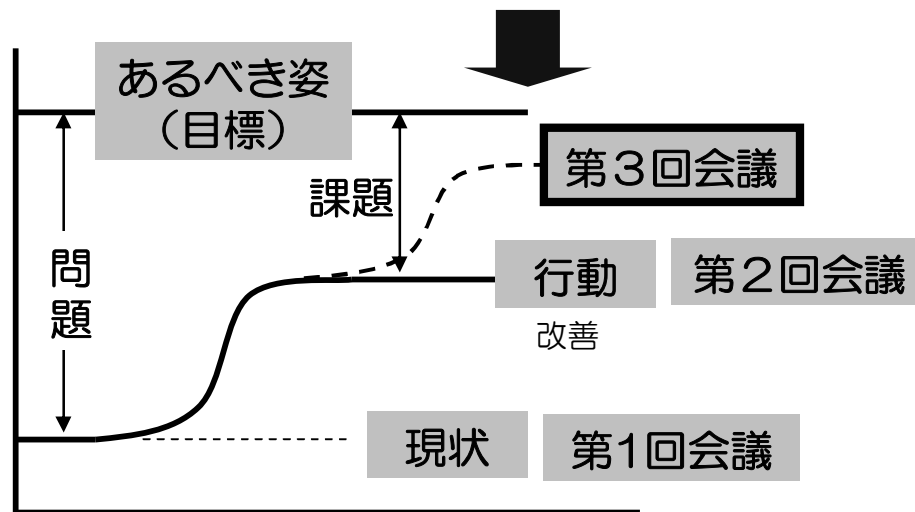
6. 今後

【6-1. 第3回：「テーマ名：イノベーション50・カフェ」を開催予定】

2007年11月17日（土）、第3回目の開催が決定した。

いよいよ、PDCAの実践 へと移行する。

具体的に言えば、前記「上位システム」と「下位システム」から即実行できるものを選択し、実践していく。



企業内技術士に的を絞って議論してきた。
 企業人としての役割を果たすことは当然であるが、技術士である以上は、国民経済のための公益確保が優先されなければならない。

これを今後の活動の念頭に置くことを再確認している。

以上

機械部会：技術士の将来像

【初版】 2007年6月07日

【第2版】 2007年6月28日

【第3版】 2007年7月13日

【第4版】 2007年7月14日

【第5版】 2007年7月15日

【第6版】 2007年7月17日

【第7版】 2007年7月19日

作成者：國井技術士設計事務所（Active Design Office）

技術士（機械部門：機械設計/設計工学）國井 良昌

本資料は無断で改定されることがあります。最新版のお問い合わせは上記
発行者までお願いします。