

ディビジョン番号	19
ディビジョン名	化学教育

大項目	4 技術者生涯教育
中項目	4. 3 資格制度
小項目	

概要
化学技術者・研究者の継続的な能力開発を推進するインセンティブとして、日本化学会で資格制度創設を検討すべきである。
背景
<p>欧米では、企業の枠を超えた横断的な労働市場形成において、専門労働者として社会的に認知する資格が重要な役割を果たしてきた。日本でも、これをモデルに医師、弁護士、税理士、公認会計士、技術士をはじめ多数の国家資格、公的資格、民間資格制度が作られた。主要な資格のみでも、毎年受験者数が、学校卒業者数に匹敵あるいはそれ以上になるほど、日本においては資格への関心が高い¹⁾。</p>
課題・問題点
<p>資格については、しばしば混乱した議論が行われている²⁾。まず、資格の機能について、整理が重要である。</p> <p>資格の第1の機能は、現在の実践的能力を評価・証明するものである¹⁾。それは、労働市場においては労働者の能力証明、サービス市場においては、サービス提供者の質の証明を与えるものになる。このような捉え方からは、直ちに、技術者・研究者の資格取得と企業における昇給・昇格等の評価との問題が発生する。日本企業では、これら評価は実務において発揮される能力と業績で行われ、資格有無に結びつけることは少ないので、企業内では資格の価値が低い。</p> <p>一方、国家資格や準国家資格では、資格がその仕事を行えるか否かを決定する場合（業務独占資格）が多い。これは、サービスの質を公共的観点から保証することが必要なので導入された制度である。しかし、これは、労働供給を制限することによって賃金水準を高める効果があり、職業選択の自由を規制することにもつながるので、公共の福祉との関連で必要最小限に止めるべきである¹⁾。安易に国家資格化を指向すべきでない。</p> <p>技術士制度が普及しないことを巡る議論は、専門家としての技術者の能力を証明する資格としての技術士（欧米モデル）が、日本の社会、企業社会では、期待通り通用しないことから発生している。技術コンサルタント業務には、資格に弁護士、医師等のような参入規制を持たせることもできず、技術士には専門職としての社会的価値が発生していない。</p> <p>資格の第2の機能は、能力開発を促進するものである¹⁾。多くの労働者は、資格取得を目標に能力開発に努力し、それが間接的に企業にとっても役に立つと考えるので、企業が資格取得を奨励することもしばしば行われている。日本における多くの資格が、この機能を果していること</p>

を見落としてはならない。危険物取扱者のような業務独占資格でも、日本の化学企業では、必要なまでに多くの従業員に取得を勧めている。これは、資格の第2の機能を期待しているからである。

対処方法・解決方法の提案

化学技術者・研究者のCPD（継続教育、継続能力開発、継続研鑽）推進のためのインセンティブ制度として、日本化学会の資格制度を検討すべきである。それは、あくまでも技術者・研究者個人が、自己啓発を図る上での一里塚としての機能を果たすことを第一の狙いとする。

その資格は、日本の企業社会においては、技術者・研究者の専門職としての能力を証明し、人材流動化の促進を図ることを狙いとするものではない。また、技術者・研究者の企業における昇給昇格等処遇改善に直接つながるものでもない。

しかし、近年、若年者の高離職率、派遣社員等社員の多様化、高齢化により定年後再就職する者の増加など、日本の企業社会が変りつつあり、上記資格制度が、化学技術者・研究者の基礎的な能力を証明したり、継続的な能力開発を行ってきたことを証明する機能を果たすようになることも期待される。

資格の分類表 （主要参考文献1）より）

			誰が認定するか		
			国家資格	公的資格	民間資格
職 業 上 に 持 つ 機 能	業 務 独 占 資 格	職種型	税理士、公認会計士、 司法書士、不動産鑑 定士	—	—
		職務型	危険物取扱者、毒劇 物取扱責任者	—	—
	能力認定資格		技術士、中小企業診 断士、技能士、情報 処理技術者	実用英語検定、消費 生活アドバイザー、 秘書技能検定、翻訳 技能審査	簿記検定、ワープロ技 能検定、経営コンサル タント

今後推進すべき課題

化学技術者・研究者のCPD促進のための資格制度の検討

主要参考文献

- 1) 資格の経済学 今野浩一郎、下田健人 1995年4月 中公新書
- 2) 平成18年度工学教育連合講演会 講演予稿集 継続教育の定着と連携化 2006年9月
日本工学教育協会

キーワード

CPD、資格、技術士

（執筆者： 田島 慶三）