

日本技術士会のDEIと 現状調査結果

日本技術士会 DEI委員会

2026年8月

目次

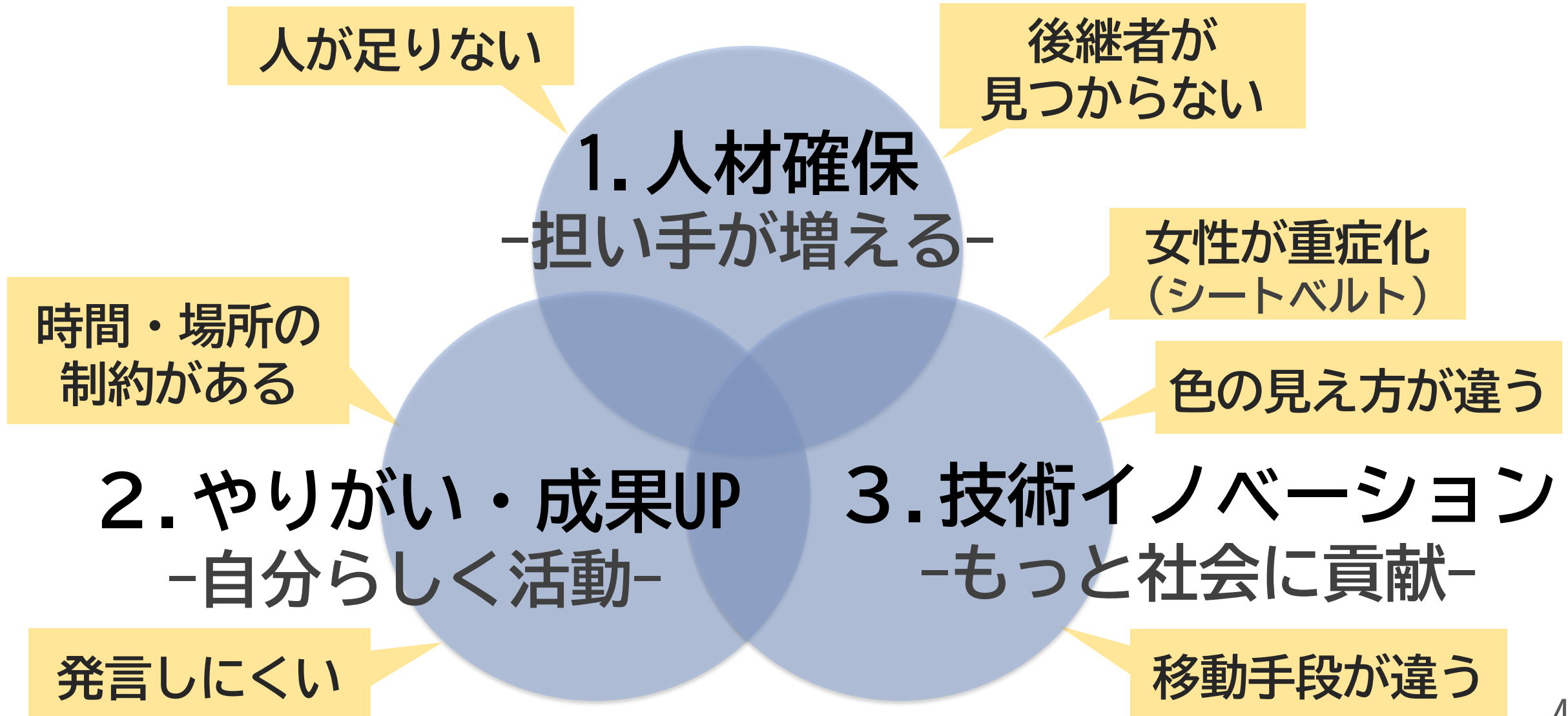
1. 日本技術士会のDEIと調査結果概要	3
2. 会員構成調査結果	21
3. 組織構成調査結果	30
4. 組織活動調査結果	35
5. DEI会員アンケート調査結果	46
6. DEI社会動向調査結果（概要）※本編は別冊	60
7. DEI組織ディスカッション（主な内容）	66
8. 当事者インタビュー（主な内容）	68

1. 日本技術士会のDEIと調査概要

サマリー

- ～本会の使命を果たすため、DEIでさらにシンカする～
- DEIのメリットは人材確保、やりがい・成果UP、技術イノベーション
 - 本会は2025年にDEIを推進することを宣言
 - DEIは本会の使命を果たすためのツールの1つ
 - 社会動向や本会の現状を踏まえ、目指す姿に近づけるためのプランを作る
 - すでにある組織行動規範、技術士倫理綱領、全国での取組み実績を礎にする

日本技術士会におけるDEIの意義



日本技術士会

IPEJ Diversity, Equity and Inclusion Statement

DEI推進宣言

3つの
「シンカ」

1. 意識の深化 ～ DEI 風土・文化の醸成～
2. 仕組みの進化 ～多様な技術士の活躍～
3. 社会貢献で真価 ～多様な技術による社会課題解決～



The Institution of Professional Engineers, Japan

日本技術士会 DEI 推進宣言

I 目指す姿

日本技術士会は、多様・多彩な技術者、技術をつなぐプラットフォームとして、誰もが能力を発揮し、誰もがその人らしく生きられる社会の実現に貢献します

II 趣旨

日本技術士会は技術士の品位の保持、資質の向上等を図ることにより、科学技術の向上や国民経済の発展、国際交流の推進に寄与し、さらには広く社会に貢献することを使命としています。

本会は多様な専門性を持つ高度な技術力と実践力を備えた技術士を擁し、この強みを活かすことで真価を一層発揮し、社会課題解決に貢献し得ます。

今日のような不確実性の高い時代において、本会の使命を果たし、強みを活かすためには、既成概念に囚われない柔軟な発想、多様な視点で社会課題の解決に向き合うことが必要です。

本会は、DEI^{*1}、すなわち多様性 (Diversity)、公平性 (Equity) 及び包摂性 (Inclusion) の推進により、すべての技術士が活躍し、社会課題の解決やウェルビーイング (Well-being) ^{*2} の向上に貢献することを宣言します。

^{*1} DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン) とは、多様性を包摂し、誰もが公平に活躍できる状態をつくり、新たな価値創造などの組織力を高めようという考え方

^{*2} ウェルビーイング (Well-being) とは、肉体的・精神的・社会的に満たされた状態

III 基本方針 ～DEIを推進する3つの「シンカ」～

1. 意識の深化 ～DEI風土・文化の醸成～

日本技術士会は、技術士や技術士を目指す方の多様性を高め、誰もが活躍できる風土・文化を醸成します。また、これらの方がDEI推進の意識を深め合えるよう支援します。

2. 仕組みの進化 ～多様な技術士の活躍～

日本技術士会は、仕組みや取組みの進化により、性別、年齢等の多様な会員が活躍できる環境を拡大します。これにより、DEIを推進する行動の促進や多様な技術士の活躍につながります。

3. 社会貢献で真価 ～多様な技術による社会課題解決～

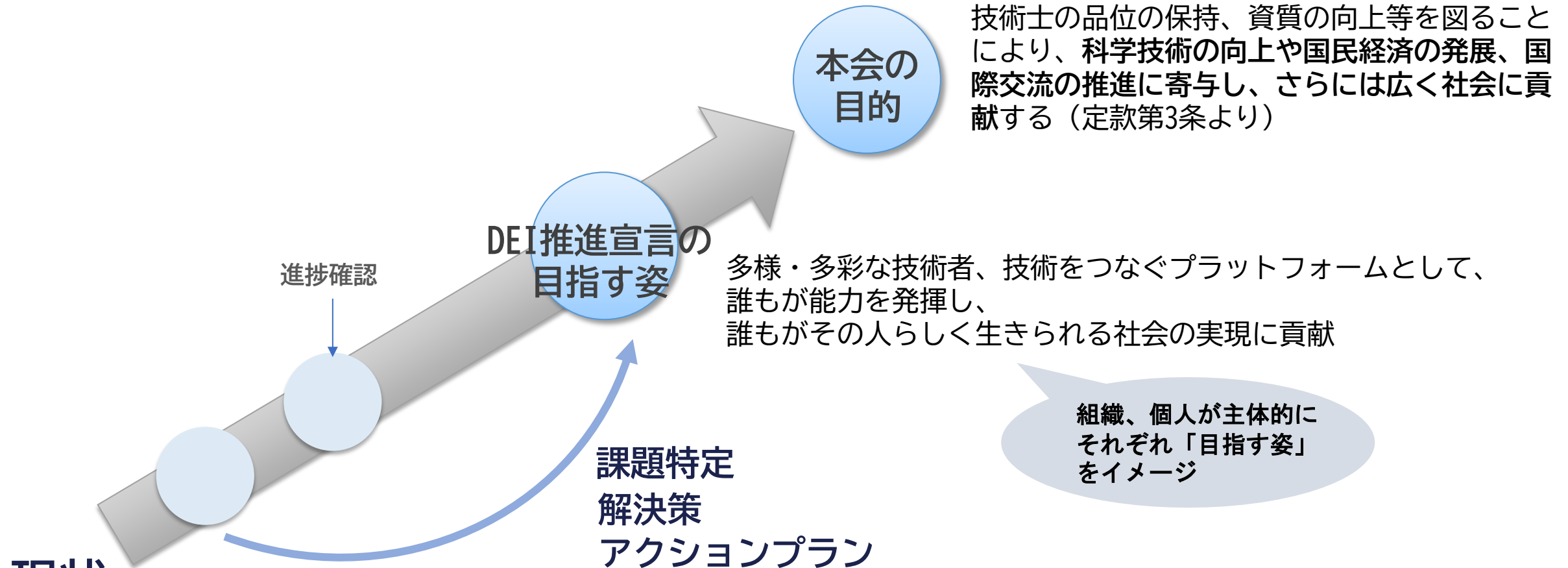
日本技術士会は、技術を通じたコミュニケーションの機会を増やし、本会内外でDEIを実践する活動の輪を広げ、社会課題の解決やウェルビーイングの向上につなげることで、私たちの真価を一層発揮します。

日本技術士会DEI推進宣言 (概要図)

目指す姿	日本技術士会は、多様・多彩な技術者、技術をつなぐプラットフォームとして、誰もが能力を発揮し、誰もがその人らしく生きられる社会の実現に貢献します		
D iversity (多様性)	E quity (公平性)	I nclusion (包摂性)	
性別、年齢、国籍、障害、知識、経験、専門性、価値観などの多様性を受け入れ、さらに寛める	すべての人が活躍できるよう、一人ひとりの個性や特性に応じた環境、ツールを公平に用意する	個性や特性のちがいを包摂することで、すべての人が能力を発揮し、組織全体で新たな価値を創出する	
基本方針	1. 意識の深化 ～DEI風土・文化の醸成～ 2. 仕組みの進化 ～多様な技術士の活躍～ 3. 社会貢献で真価 ～多様な技術による社会課題解決～		
DEIを推進する3つの「シンカ」			

DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン) とは、多様性を包摂し、誰もが公平に活躍できる状態をつくり、新たな価値創造などの組織力を高めようという考え方

DEI推進宣言の位置づけと実践



- ・ベテラン男性が9割。若手では女性が急増
- ・正副長の多様性は限定的
- ・DEIの必要性を感じているが実践は途上

宣言の基本方針 「何が大事？」

3つの「シンカ」

1. 意識の深化
2. 仕組みの進化
3. 社会貢献で真価

基本方針 DEIを推進する3つの「シンカ」

1. 意識の深化～DEI風土・文化の醸成～

日本技術士会は、技術士や技術士を目指す方の多様性を高め、誰もが活躍できる風土・文化を醸成します。また、これらの方がDEI推進の意識を深め合えるよう支援します。

2. 仕組みの進化 ～多様な技術士の活躍～

日本技術士会は、仕組みや取組みの進化により、性別、年齢等の多様な会員が活躍できる環境を拡大します。これにより、DEIを推進する行動の促進や多様な技術士の活躍につなげます。

3. 社会貢献で真価 ～多様な技術による社会課題解決～

日本技術士会は、技術を通じたコミュニケーションの機会を増やし、本会内外でDEIを実践する活動の輪を広げ、社会課題の解決やウェルビーイングの向上につなげることで、私たちの真価を一層発揮します。

取組みの方向性（イメージ） 「何をする？」

区分 3つの「シンカ」	日本技術士会の取組み	技術士・会員への期待
1. 意識の深化	- 多様な人材の育成に向け、技術士の情報提供を拡充 - DEIの意義や課題について知る機会を拡大 など	技術者倫理やDEIについて学ぶ など
2. 仕組みの進化	- 技術士、会員、委員、役員、講演講師等の多様性を拡大 - 多様な会員が公平に活動できる仕組み・取組みを推進 - 技術士を目指す女性や若手の技術者が育つための取組みを推進 など	職場、地域組織等のDEI推進に向けて行動 など
3. 社会貢献で真価	- 分野、経験等の多様性の包摂による本会の強みを発揮 - 技術士の交流を促すプラットフォーム機能の強化 - 企業、教育機関、行政等との連携を推進 - 海外の技術者団体との連携を強化 など	- 社会貢献活動に参加 - 良き理解者、相談相手として女性や若手を育成 - グローバルに活躍する技術者と情報を交換 など

日本技術士会DEI推進宣言（概要図）

目指す 姿

日本技術士会は、多様・多彩な技術者、技術をつなぐプラットフォームとして、誰もが能力を発揮し、誰もがその人らしく生きられる社会の実現に貢献します

Diversity (多様性)

性別、年齢、国籍、障害、知識、経験、専門性、価値観などの多様性を受け入れ、さらに高める

Equity (公平性)

すべての人が活躍できるよう、一人ひとりの個性や特性に応じた環境、ツールを公平に用意する

Inclusion (包摂性)

個性や特性のちがいを包摂することで、すべての人が能力を発揮し、組織全体で新たな価値を創出する

基本方針

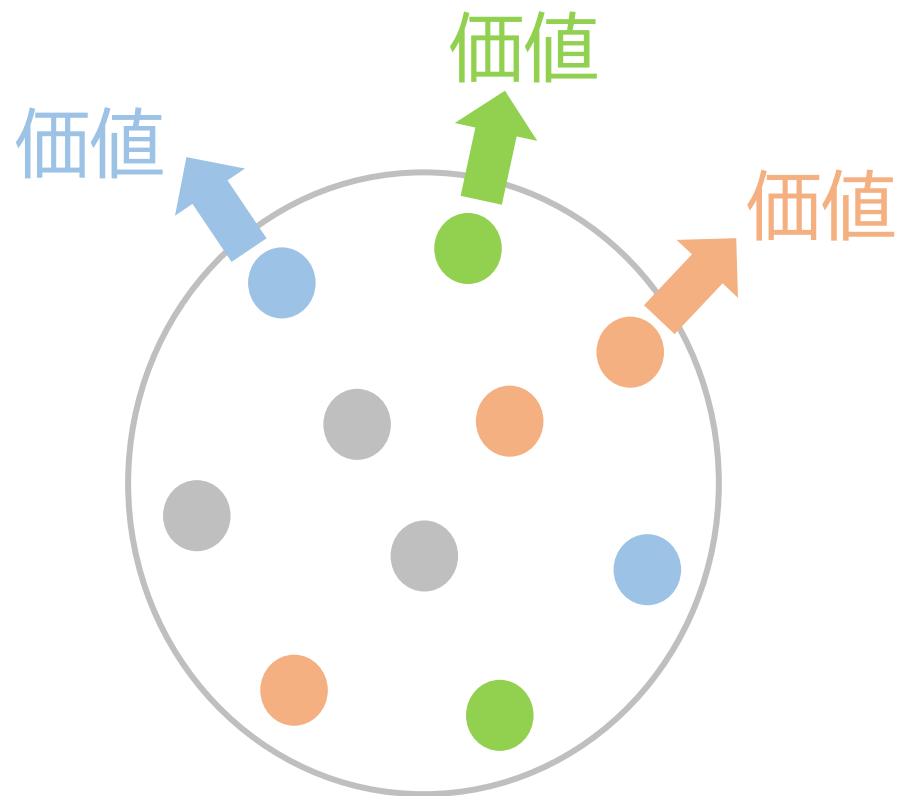
DEIを推進する3つの「シンカ」

1. 意識の深化 ～DEI風土・文化の醸成～
2. 仕組みの進化 ～多様な技術士の活躍～
3. 社会貢献で真価 ～多様な技術による社会課題解決～

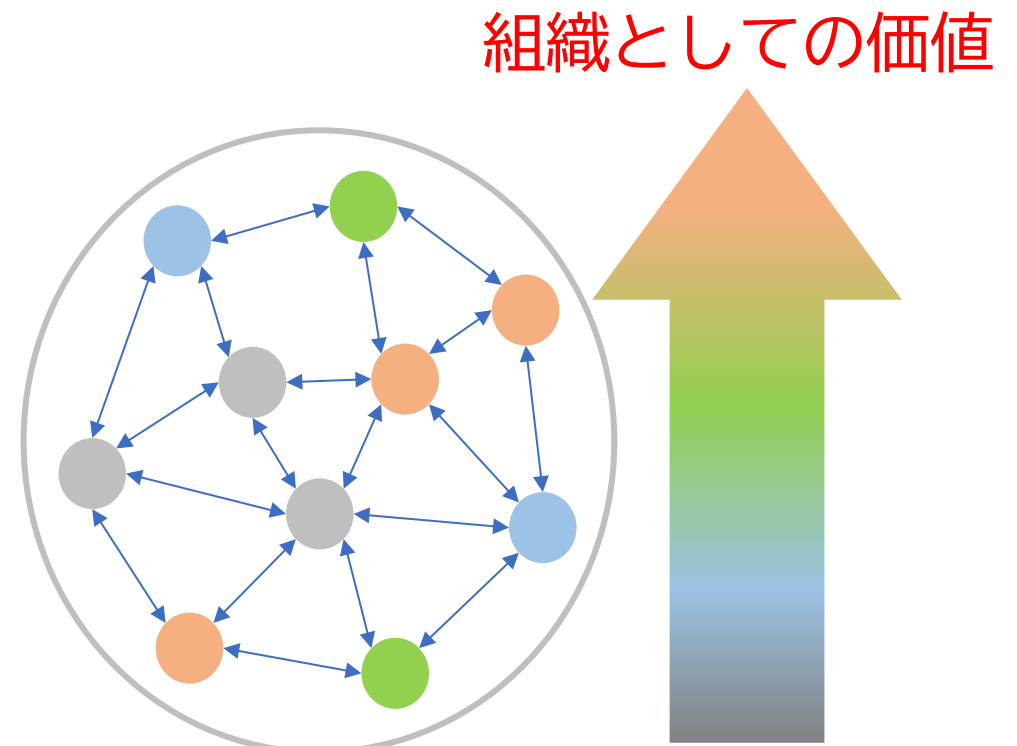
DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）とは、多様性を包摂し、誰もが公平に活躍できる状態をつくり、新たな価値創出などの組織力を高めようという考え方

インクルージョンとは？

インクルージョンとは、多様な個が力を発揮するだけでなく、個性や特性のちがいを包摂することで、相乗効果を得て組織全体で新たな価値を創出することを意図



ダイバーシティ
多様な個による力の発揮

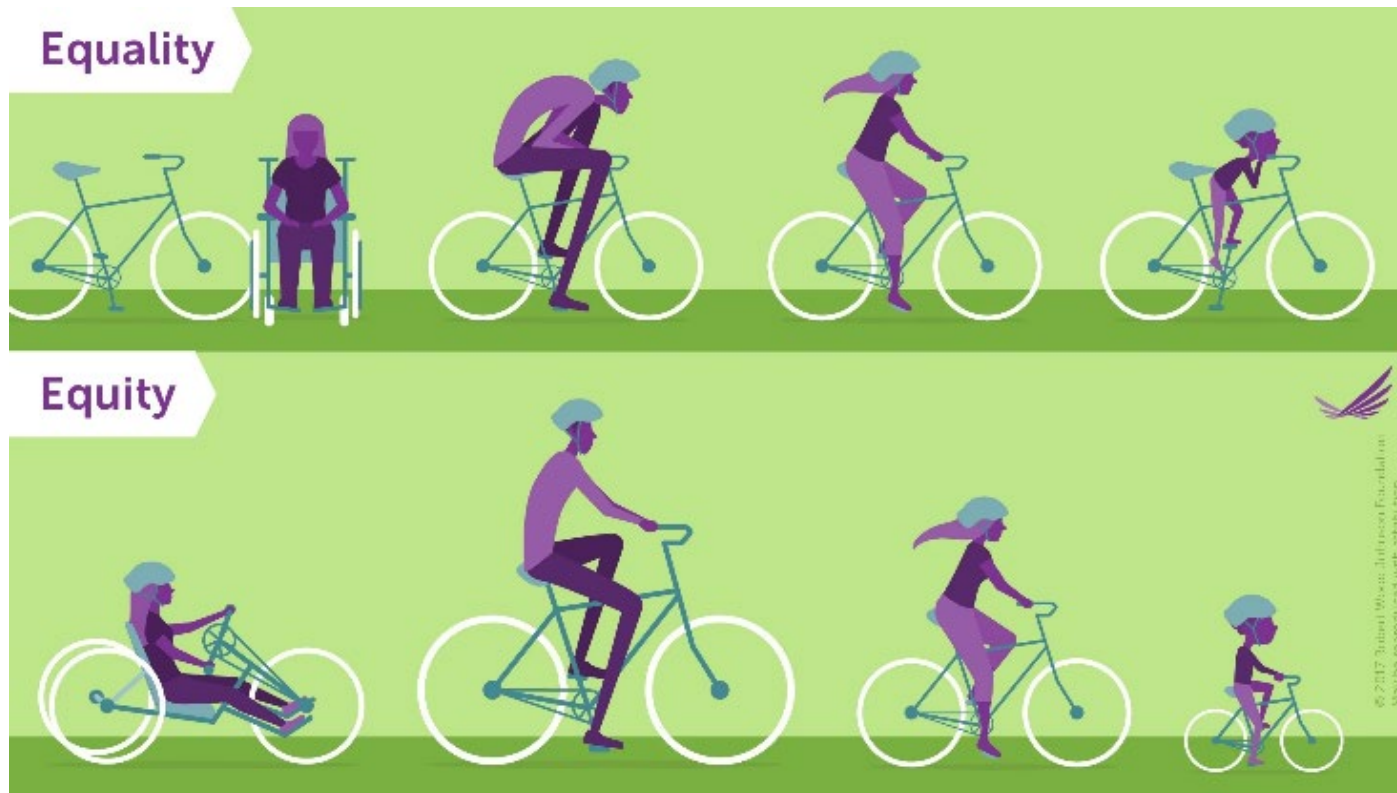


ダイバーシティ & インクルージョン
相乗効果で価値を発揮

D&IからDEIへ 「平等では不足？」

これまでのD&Iの概念では現状が改善されにくかったとし、公平性（Equity）が追加され、DEIが広く提唱されるようになりました

Equityは、一人ひとり、スタート地点が違うことを前提に必要な環境やツールを提供するという考え方



- 平等（Equality）：誰に対しても同じツール・機会を与える
- 公平（Equity）：個別の状況や環境を考慮しながらリソースを与える

DEI推進宣言 「何を目指す？」

目指す姿

多様・多彩な技術者、技術をつなぐプラットフォームとして、
誰もが能力を発揮し、
誰もがその人らしく生きられる社会の実現に貢献します

3つの「シンカ」
1. 意識の深化
2. 仕組みの進化
3. 社会貢献で真価

Diversity（多様性）

性別、年齢、国籍、障害の有無、知識、経験、専門性、価値観などの多様性を受け入れ、さらに高める

Equity（公平性）

すべての人が活躍できるように、一人ひとりの特性、個性に応じた環境やツールを公平に用意する

Inclusion（包摂性）

個性や特性のちがいを包摂することで、すべての人が能力を発揮し、組織全体で新たな価値を創出する

*DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）とは、多様性を包摂し、誰もが公平に活躍できる状態をつくり、新たな価値創出などの組織力を高めようという考え方

策定の趣旨 「なぜいま？」

本会の目的

技術士の品位の保持、資質の向上等を図ることにより、科学技術の向上や国民経済の発展、国際交流の推進に寄与し、さらには広く社会に貢献する（定款第3条より）

社会動向

- 不確実性の時代
- ジェンダーギャップ
- 少子高齢化
- 働き方改革 など

本会の現状と課題

- 多様性の尊重の明示
 - ・ 組織行動規範
 - ・ 技術士倫理綱領
- 会員構成、体制
- 各種活動 など

DEI推進宣言

DEI、すなわち多様性（Diversity）、公平性（Equity）及び包摂性（Inclusion）の推進により、すべての技術士が活躍し、社会課題の解決やウェルビーイング*の向上に貢献することを宣言します

*ウェルビーイング（Well-being）とは、肉体的・精神的・社会的に満たされた状態

1. 健全な組織活動

2. 個人の尊厳と多様性の尊重

(1) 個人の尊厳の尊重

差別やハラスメントなどの個人の尊厳を傷つける行為を許しません。

(2) 多様性の尊重

一人ひとりの人格と個性を尊重し、多様性を尊重する人間関係を構築します。

3. 社会との調和

4. 持続可能社会構築への貢献

(1) プラットフォーム機能の充実

(2) 技術系人材育成への貢献

5. 役員の責務

技術士倫理綱領

9 相互の尊重

技術士は、業務上の関係者と相互に信頼し、相手の立場を尊重して協力する

(1) 技術士は、共に働く者の安全、健康及び人権を守り、多様性を尊重する

旧版の「権利を守る」を変更し、お互いを個人として尊重する姿勢を明確に表現

技術士倫理綱領への手引き

<解説>

(1) 技術士は、業務に関連して共に働く 技術士や技術者、その他全ての関係者(共働者(a))の 安全と健康、人権に配慮すると共に、各人の多様性を尊重し、ハラスメント(b)・差別(c)などが発生しないよう周囲にも注意を払う。

(a) 共働者： 同じ組織やチームに属するなど、業務に関連して共に働く技術士や技術者、 その他全ての関係者。

(b) (c)略

技術士とダイバーシティ

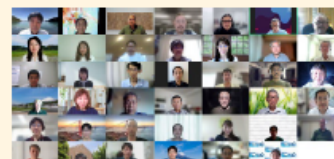
- 技術士は、日本の科学技術における**最高位の国家資格**で、科学技術に関する幅広い分野（**21 の技術部門**）をカバーしています
- 国際的にも技術士=Professional Engineer（P.E.Jp）として信頼される資格です
- 研究者には「博士号」があるように、実務の場で働く技術者には「技術士」資格があります（資格が必須の業務もあります）
- 技術士の**登録者数**（実人数）は 104,006 名で、そのうち**女性**は 2,924 名（**約 2.8%**、右表）、公益社団法人日本技術士会の**会員数**は 19,417 名、そのうち**女性**は **724 名（約 3.7%）**です（いずれも 2026 年 3 月末）
- 技術士及び日本技術士会における女性比率は依然として低い状況にあり、科学技術分野における多様な人材の活躍を一層促進する必要があります

技術士の部門別登録者数（2026年3月末）

登録数計	総数 127,053	内女性 3,487	実人数計	総数 104,006	内女性 2,924	女性技術士 2.8%（実人数）	
部門		部門総数	内女性	部門		部門総数	内女性
1	機械	6,941	52	11	衛生工学	3,543	90
2	船舶・海洋	231	2	12	農業	5,601	177
3	航空・宇宙	274	5	13	森林	1,775	75
4	電気電子	6,587	25	14	水産	825	28
5	化学	1,810	22	15	経営工学	2,114	23
6	繊維	840	24	16	情報工学	2,418	61
7	金属	1,581	21	17	応用理学	4,956	148
8	資源工学	503	5	18	生物工学	350	37
9	建設	57,815	1,759	19	環境	2,376	305
10	上下水道	8,184	249	20	原子力・放射線	581	7
※部門数値は複数登録含む				21	総合技術監理	17,748	336

日本技術士会の DEI 活動の主な記録				
2013 年～2019 年	2020 年～2021 年	2022 年～2023 年	2024 年	2025 年～現在
【2013 年】第 40 回技術士全国大会 in 札幌 ＜北海道本部＞全国大会で初めて「男女共同参画」に関する分科会を開催 【2014 年】 ● 第 41 回技術士全国大会 in 福岡 ● 第 16 回国際女性技術者科学者会議（ICWES16）in Los Angeles 【2015 年】 ● 第 42 回技術士全国大会 in 富山 ● 世界工学会議（WECC2015）in 京都 【2016 年】第 43 回技術士全国大会 in 横浜 【2017 年】 ● 第 44 回技術士全国大会 in 山口 ● ジェンダーサミット 10 in 東京 【2018 年】第 45 回技術士全国大会 in 福島 ＜統括本部・東北本部＞会員による「ハタカク宣言」「イクボス宣言」 【2019 年】 ● 永岡桂子文部科学副大臣と懇談 ● 第 46 回技術士全国大会 in 徳島 ＜男女共同参画推進委員会＞男女共同参画推進連絡会議「技術サロン 10 年間の総括と今後に向けて」を主催 	（一社）男女共同参画学協会連絡会第 19 期幹事会として活動 第 47 回 技術士全国大会（創立 70 周年記念）in 東京 ＜統括本部＞第 1 分科会「ジェンダー平等：すべての人が輝くジェンダー平等の社会へ～途切れない支援と働きかけを共に～」を開催  2021 年技術士全国大会創立 70 周年記念	第 49 回 技術士全国大会 in 名古屋 ＜中部本部＞第 4 分科会「ジェンダー：自分らしく生きるために～歴史からジェンダーを考える～」を開催  自分らしく生きるために～歴史からジェンダーを考える～	第 50 回 技術士全国大会 in 北海道 ＜北海道本部＞第 4 分科会「ミライの技術者：～キラキラ☆技術士まじ×2 大作戦！～」を開催  第 44 回地域産学官と技術士との合同セミナー in 鳥取 ＜中国本部＞みんなで一緒に考える DE&I（ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン）を開催	日本技術士会 DEI 推進宣言 技術士の品位保持と資質向上を通じた科学技術の発展、国民経済への貢献、国際交流の推進と社会課題解決の実現に向け、DEI 推進宣言を策定 DEI 委員会に名称を変更 委員会名称を「男女共同参画推進委員会」から「DEI 委員会」へ改称 第 51 回技術士全国大会 in 九州 パネル展示と参加者の「DEI 宣言」  DEI の推進・実践に向け、アクションプランを検討するとともに、本会全体で具体的な活動を展開中

DEI 委員会の役割	DEI 委員会の活動概要	日本技術士会 DEI 推進宣言
■ 2011 年設立 ■ 設置目的 日本技術士会が多様・多彩な技術者、技術をつなぐプラットフォームとして、誰もが能力を発揮し、誰もがその人らしく生きられる社会の実現に貢献できるよう、会員及び技術士の DEI を推進すること ■ 活動内容 - DEI 風土・文化の醸成 - 多様な技術士活躍のための仕組みづくり - 多様な技術による社会課題解決の促進 - 多様な人材の理工系選択、自律的成長、技術士資格取得に向けた情報発信、相談等	・技術サロン開催 ・ジェンダーにとらわれない理工系のキャリア選択促進 ・Q&A集、中高生向けQ&A集の発行 小委員長・副小委員長・委員・委員補佐 ・DEIフォーラム、DEI学習会の開催 ・月刊技術士へのDEI関連記事掲載 ・女性、若手など多様な会員の活躍促進とネットワーク強化 小委員長・副小委員長・委員・委員補佐 第一小委員会 第二小委員会 委員会全体 - 日本技術士会DEI推進宣言の実践促進 - キャリアモデル集の発行、Web発信 - 日本技術士会内外の関連組織との連携 - 男女共同参画学協会連絡会への参画 等 委員長・副委員長・幹事長・委員・委員補佐 広報小委員会 - 委員会ウェブサイトでの情報発信 - 関連組織との連携（渉外） - 技術士・会員の多様性の現状分析 - 委員会活動の整理・公開 小委員長・副小委員長・委員・委員補佐 DEI とは Diversity(ダイバーシティ、多様性)、Equity(エクイティ、公平性)、Inclusion (インクルージョン、包摂性) の頭文字を組み合わせた言葉	【目指す姿】 日本技術士会は、多様・多彩な技術者、技術をつなぐプラットフォームとして、誰もが能力を発揮し、誰もがその人らしく生きられる社会の実現に貢献します。 【基本方針】 DEI を推進する3つの「シンカ」 - 意識の深化 ～DEI 風土・文化の醸成～ - 仕組みの進化 ～多様な技術士の活躍～ - 社会貢献で真価 ～多様な技術による社会課題解決～

女性・若手技術者の活躍促進		DEI 活動																																	
○技術サロン：技術者及び技術士を目指す女子学生・女性社会人に向けた懇話会を年 4 回程度開催。2026 年 6 月には第 70 回を開催 ○「キャリアモデル集」「Q&A集」「中高校生向けQ&A集」「技術サロン報告書」発行 ○キャリアモデル紹介：多様な技術士のキャリアを DEI 委員会 Web サイトで紹介 ○女子中高生の理工系選択促進：「女子中高生夏の学校」への参画 ○正会員の年代別減免制度：40 歳未満半額、50 歳未満 25%免除等 ○多様性を活かした若手技術者のキャリアプランニング： 青年技術士支援委員会と DEI 委員会が次代を担う若手技術者が自分らしいキャリアを築けるよう組織横断のイベントを共催（2024 年 11 月）		日本技術士会のDEI 推進のため、2017 年よりフォーラムや学習会を開催 <table><tr><th>年 月</th><th>名 称</th><th>テーマ</th><th>備 考</th></tr><tr><td>2023 年 6 月</td><td>第5回 D&I フォーラム</td><td>D&I から DE&I へ ～Equity(公平性)の意義を考える～</td><td>オンライン開催</td></tr><tr><td>2023 年 12 月</td><td>第5回 D&I 学習会</td><td>新任委員に聞く DE&I</td><td>オンライン開催</td></tr><tr><td>2024 年 6 月</td><td>第 6 回 D&I フォーラム</td><td>D&I から DE&I へ ～Equity(公平性)の理解を深める～</td><td>オンライン開催</td></tr><tr><td>2025 年 3 月</td><td>第6回 DEI 学習会</td><td>女性もみんなも、心も体も健康になれる、デキル職場をめざして</td><td>オンライン開催</td></tr><tr><td>2025 年 5 月</td><td>第7回 DEI フォーラム</td><td>土木学会 第 112 代会長を迎えて ～女性初の会長の 1 年間～</td><td>対面・オンライン開催</td></tr><tr><td>2025 年 11 月</td><td>第 8 回 DEI フォーラム</td><td>クォータ制度導入事例に学ぶ ～意思決定層におけるダイバーシティの在り方～</td><td>対面・オンライン開催</td></tr><tr><td>2026 年 5 月</td><td>第 9 回 DEI フォーラム</td><td>マイノリティ基点イノベーションによるインクルーシブインフラの構築へ</td><td>オンライン開催</td></tr></table>		年 月	名 称	テーマ	備 考	2023 年 6 月	第5回 D&I フォーラム	D&I から DE&I へ ～Equity(公平性)の意義を考える～	オンライン開催	2023 年 12 月	第5回 D&I 学習会	新任委員に聞く DE&I	オンライン開催	2024 年 6 月	第 6 回 D&I フォーラム	D&I から DE&I へ ～Equity(公平性)の理解を深める～	オンライン開催	2025 年 3 月	第6回 DEI 学習会	女性もみんなも、心も体も健康になれる、デキル職場をめざして	オンライン開催	2025 年 5 月	第7回 DEI フォーラム	土木学会 第 112 代会長を迎えて ～女性初の会長の 1 年間～	対面・オンライン開催	2025 年 11 月	第 8 回 DEI フォーラム	クォータ制度導入事例に学ぶ ～意思決定層におけるダイバーシティの在り方～	対面・オンライン開催	2026 年 5 月	第 9 回 DEI フォーラム	マイノリティ基点イノベーションによるインクルーシブインフラの構築へ	オンライン開催
年 月	名 称	テーマ	備 考																																
2023 年 6 月	第5回 D&I フォーラム	D&I から DE&I へ ～Equity(公平性)の意義を考える～	オンライン開催																																
2023 年 12 月	第5回 D&I 学習会	新任委員に聞く DE&I	オンライン開催																																
2024 年 6 月	第 6 回 D&I フォーラム	D&I から DE&I へ ～Equity(公平性)の理解を深める～	オンライン開催																																
2025 年 3 月	第6回 DEI 学習会	女性もみんなも、心も体も健康になれる、デキル職場をめざして	オンライン開催																																
2025 年 5 月	第7回 DEI フォーラム	土木学会 第 112 代会長を迎えて ～女性初の会長の 1 年間～	対面・オンライン開催																																
2025 年 11 月	第 8 回 DEI フォーラム	クォータ制度導入事例に学ぶ ～意思決定層におけるダイバーシティの在り方～	対面・オンライン開催																																
2026 年 5 月	第 9 回 DEI フォーラム	マイノリティ基点イノベーションによるインクルーシブインフラの構築へ	オンライン開催																																
技術士キャリアモデル集 Vol.2 あなただけのトピックを専断活用しよう！ 																																			
多様性を活かした若手技術者のキャリアプランニング 青年技術士支援委員会 委員会ブログ																																			

DEI現状調査とDEIディスカッション概要

■現状調査の概要

目的

- ・ DEI推進宣言の掲げる「意識の深化」「仕組みの進化」「社会貢献で真価」の実践につなげるため、日本技術士会におけるDEIの現状をデータで把握
- ・ 主要なデータをKPIとして活用

種別	対象	内容
1. 会員構成調査 2026年2月9日現在	正会員・準会員（会員データベース）	正会員・準会員別に年齢階級別・性別人数構成
2. 組織調査 ①構成 同年7月末現在 ②活動 1～3月実施	理事会*、8地域本部、31県支部、19部会、7常設・8実行・3個別委員会、事務局* *は組織構成のみ調査	各組織の役職者に占める女性・若手の割合（組織構成）やDEI活動状況、好事例
3. 会員アンケート調査 同年2月4日～2月19日実施	正会員・準会員	会員の意識・実践状況
4. 当事者インタビュー 同年4～5月	女性、若手、地域	マイノリティから見た本会の課題と改善策
5. 社会動向調査 同年3月	既存資料、既存データ	DEIに関する社会動向、他団体の取組み

■DEIディスカッションの概要

種別	対象	目的
組織 ディスカッション ①4月14日18:30～20:00 ②4月16日13:30～15:00 ③4月19日14:00～15:30 オンライン開催 (いずれかに参加)	8地域本部、関東甲信越地域の8県支部、19部会、7常設・3個別委員会、青年委員会、事務局より各1～2名、39組織から55名参加	各組織におけるDEI活動の拡充、人材育成、組織ごとのアクションプラン（任意）につなげる
役員 ディスカッション 5月27日10:30～12:00 オンライン開催	正副会長、専務理事、常務理事、理事、監事、計35名 うち20名参加	本会のDEIに関する現状と課題の共有や役員の役割理解を深め、アクションプラン策定につなげる

DEI現状調査結果概要1/2

【会員構成】～ベテラン男性が中心の構成。若手では女性割合が急増～

- 会員は2万人弱(正会員約1.6万人、準会員約3千人)。平均年齢は男性58.6歳、女性47.9歳。男性ベテラン層が約9割
- 正会員の女性割合は3.3%であるが、20代では25.9%に達するなど若手では急増
- 技術士登録者に占める女性割合は部門により差がある

【組織構成】～正副長の多様性は限定的。委員会は比較的多様性が高い～

- 地域本部、部会、委員会等で活動する会員は2,000名を超える
- 組織長、副組織長に占める女性や若手（45歳以下）の割合は概ね1割以下
- 委員会は、女性、若手、地域組織所属の構成において、比較的多様性が高い
- 副組織長は、地域委員会で女性、若手の割合が比較的高い

【組織活動】～身近な工夫は進んでおり、今後は目標明確化や人材・体制の拡充が必要～

- DEI推進のための体制や方針づくりへの取組みは約4割
- 会議開催方法等の工夫は過半で実施されているが、個別事情への対応は1割未満
- 地域の課題解決に向けた活動は約6割の組織で何らかの取組みを実施。外部組織との連携は約3割
- DEIの観点からの社会貢献における課題は人員体制の不足、DEIに関する理解不足等
- 本会で必要なことは、①理念・目標の明確化と理解浸透、②多様な人材の参画促進、③参加しやすい環境・運営体制の整備、④理工系人材の裾野拡大・育成、⑤他団体との連携・制度・財政面での取組み

DEI現状調査結果概要2/2

【会員アンケート調査】

- ～DEIの必要性を感じているが実践は途上で、多様な人材の活躍支援、学習、交流を重視～
- DEI認知度は約7割、DEI宣言認知度は約5割。いずれも女性の方が高い
 - DEI推進の必要性は約9割が感じ、特に女性で傾向が強い
 - 必要な理由として多様な人の活躍やイノベーション創出への期待が示される一方、必要がない理由として現状に満足やDEIがわからないなどの意見も確認された
 - 日頃より実践しているDEIの取り組みは個人レベルの意識・行動が多く、活動は少ない
 - 本会が対応すべきことは多様な人材の活躍支援、学習機会の増加、技術者同士の交流など

【社会動向調査】

- ～日本のジェンダー平等は低位。人口減少するなか障害者、外国人等のマイノリティは増加～
- 日本のジェンダー平等はOECDで最下位（政治・経済分野）
 - 人口減少するなか、障害者、外国人は年々増加
 - 会員及び役員に占める女性割合は関連学協会中で低位

2. 会員構成調査結果

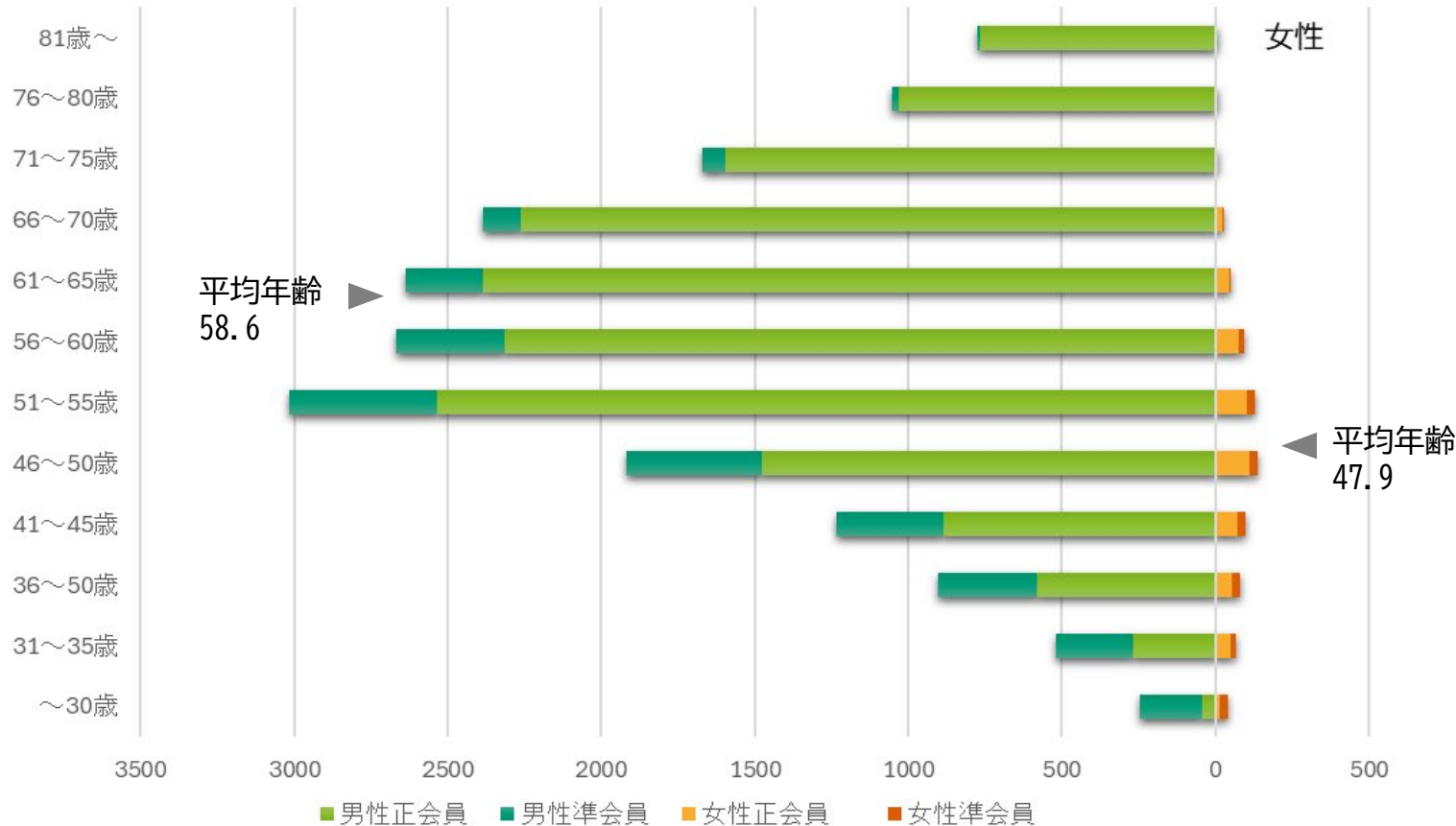
サマリー

- ～ベテラン男性が中心の構成。若手では女性割合が急増～
- 会員は2万人弱（正会員約1.6万人、準会員約3千人）。平均年齢は男性58.6歳、女性47.9歳。男性ベテラン層が約9割
 - 正会員の女性割合は3.3%であるが、20代では25.9%に達するなど若手では急増
 - 技術士登録者に占める女性割合は部門により差がある

日本技術士会の多様性は？

男性ベテラン層が約9割

会員の性別・年齢階層別人数 (2026年2月9日現在)



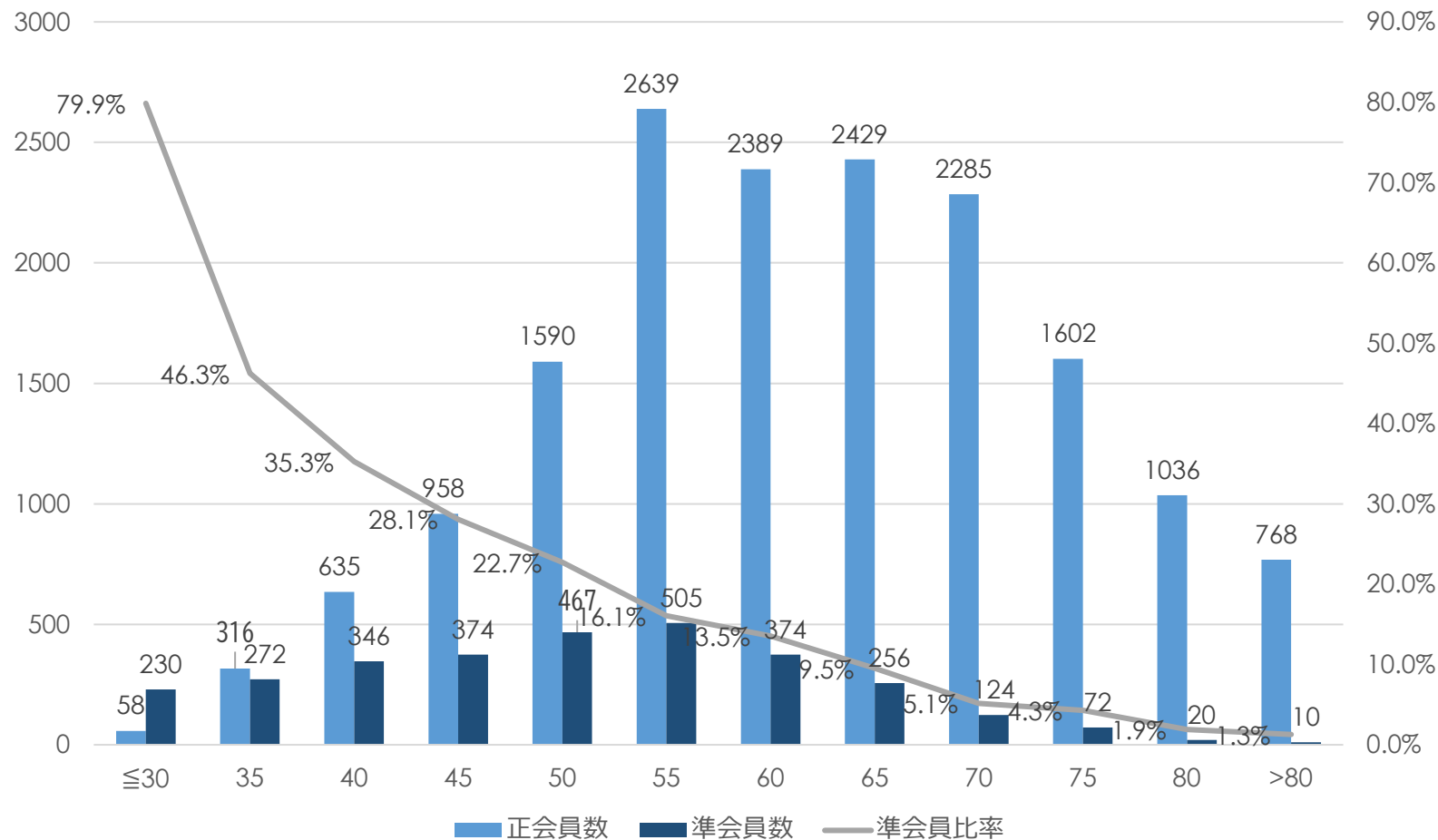
会員に占める女性、若手の割合
(総数 19,775名)

	正会員	準会員	計
女性	552 3.3%	175 5.7%	727 3.7%
若手 (45歳以下)	1,967 11.8%	1,222 40.1%	3,189 16.1%

- 男性は50歳代前半が最も多く、平均年齢58.6歳
- 女性は40代後半が最も多く、平均年齢47.9歳
- 女性、若手（45歳以下）の割合は、いずれも正会員より準会員の方が高い

準会員の割合は？

会員の年齢分布と準会員割合

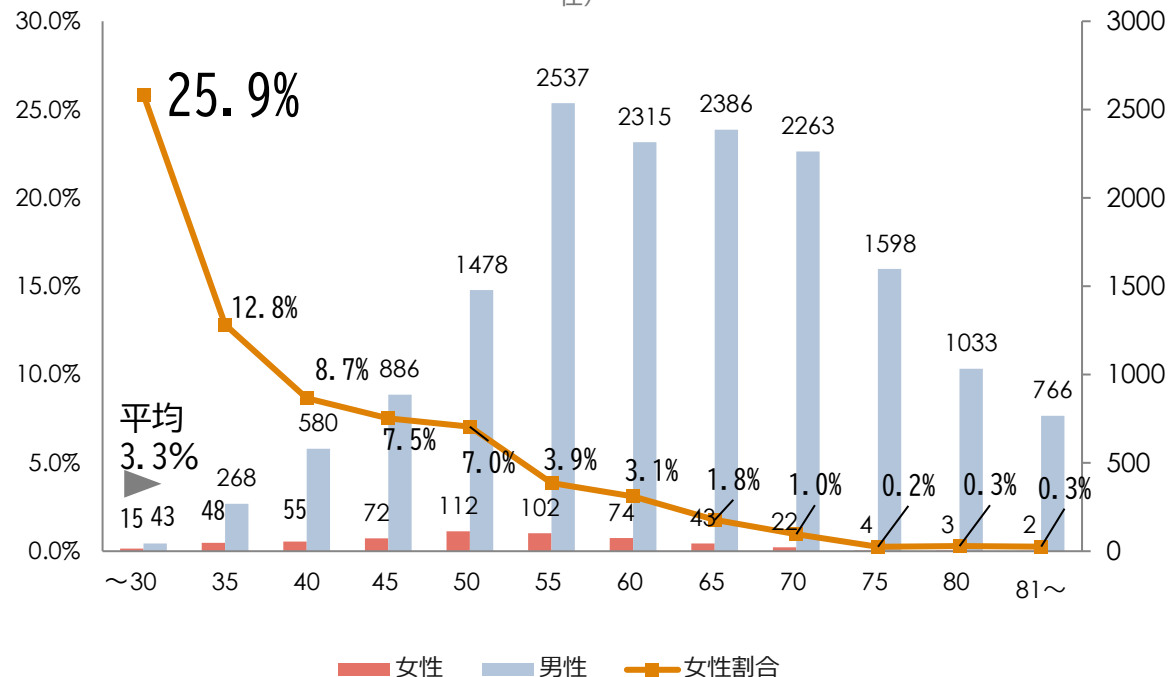


- 正会員、準会員とも50代前半が最も多い
- 正会員は50代後半から70代前半まで、ほぼ同じ人数が分布
- 準会員は30歳以下の会員の8割を占めるが、30代で正会員と逆転し、年齢が上がるほど割合が減少

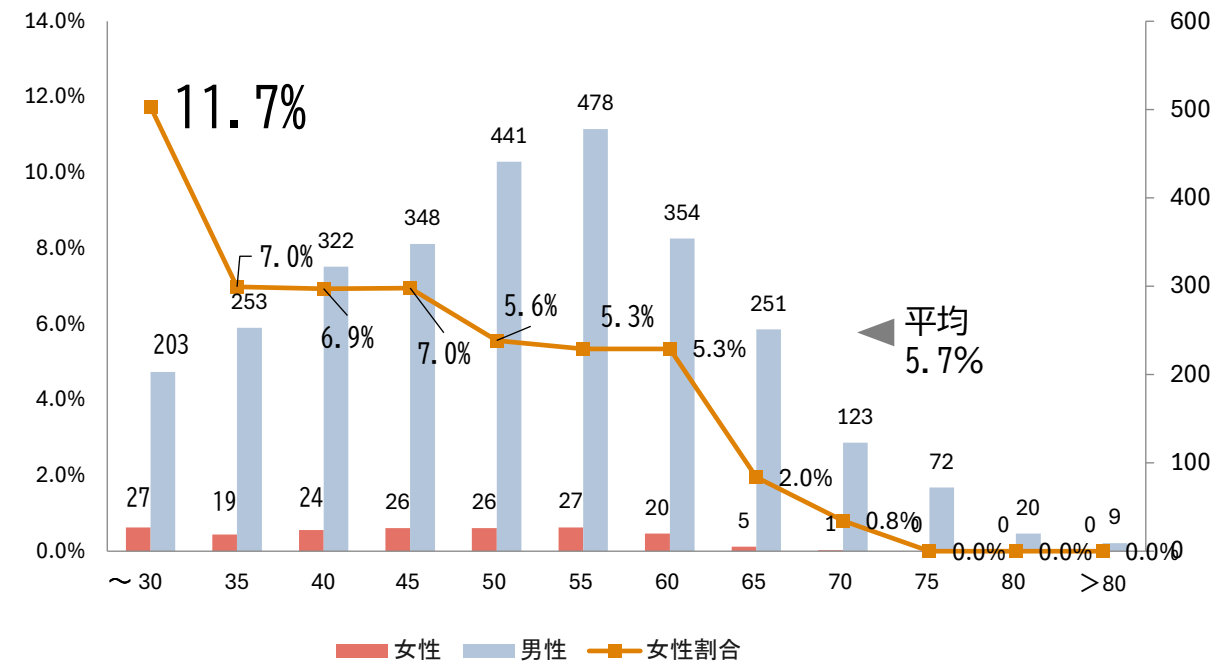
女性の割合は？

- ・ 正会員に占める女性割合は全体で3.3%。若手ほど割合は高く30歳以下では25.9%
- ・ 準会員に占める女性割合は全体で5.7%。若手ほど割合は高く30歳以下では11.7%

正会員の性別・年齢階層別人数と女性比率 (2026年2月9日現在)



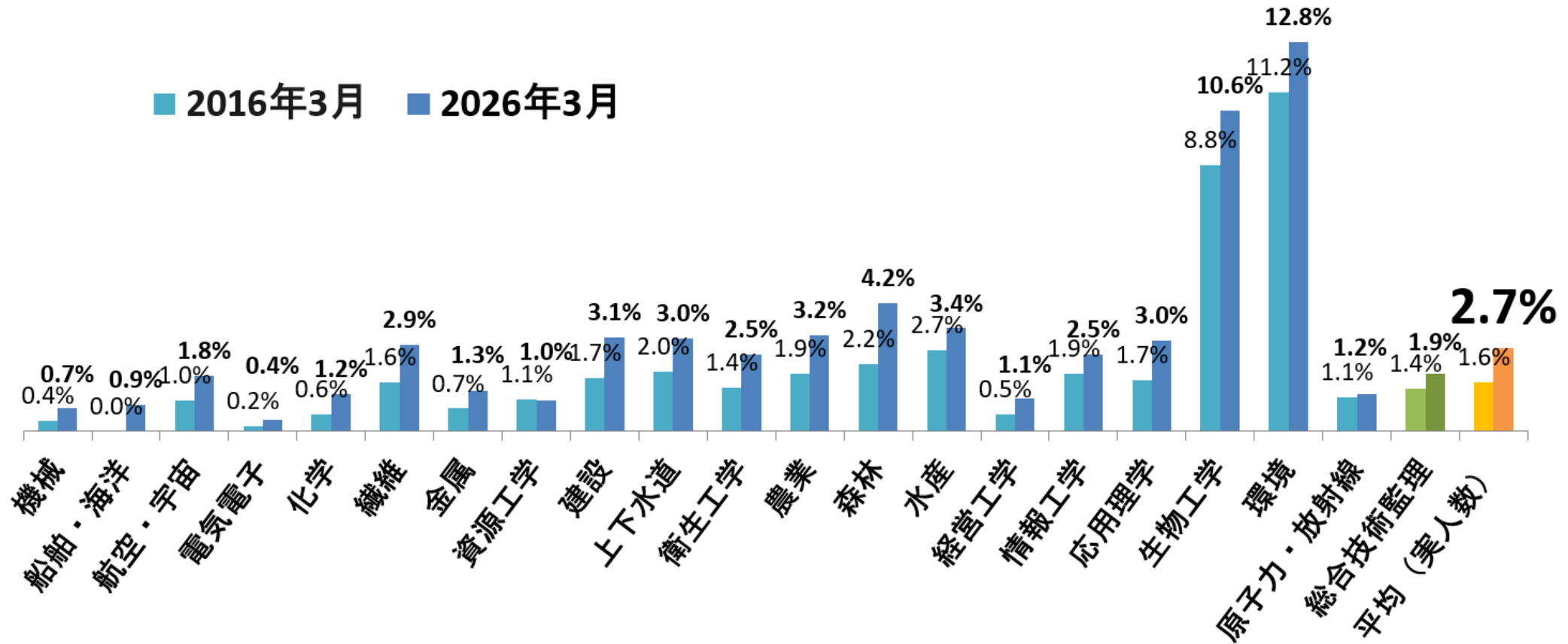
準会員の性別・年齢階層別人数と女性比率 (2026年2月9日現在)



部門別の女性割合は？

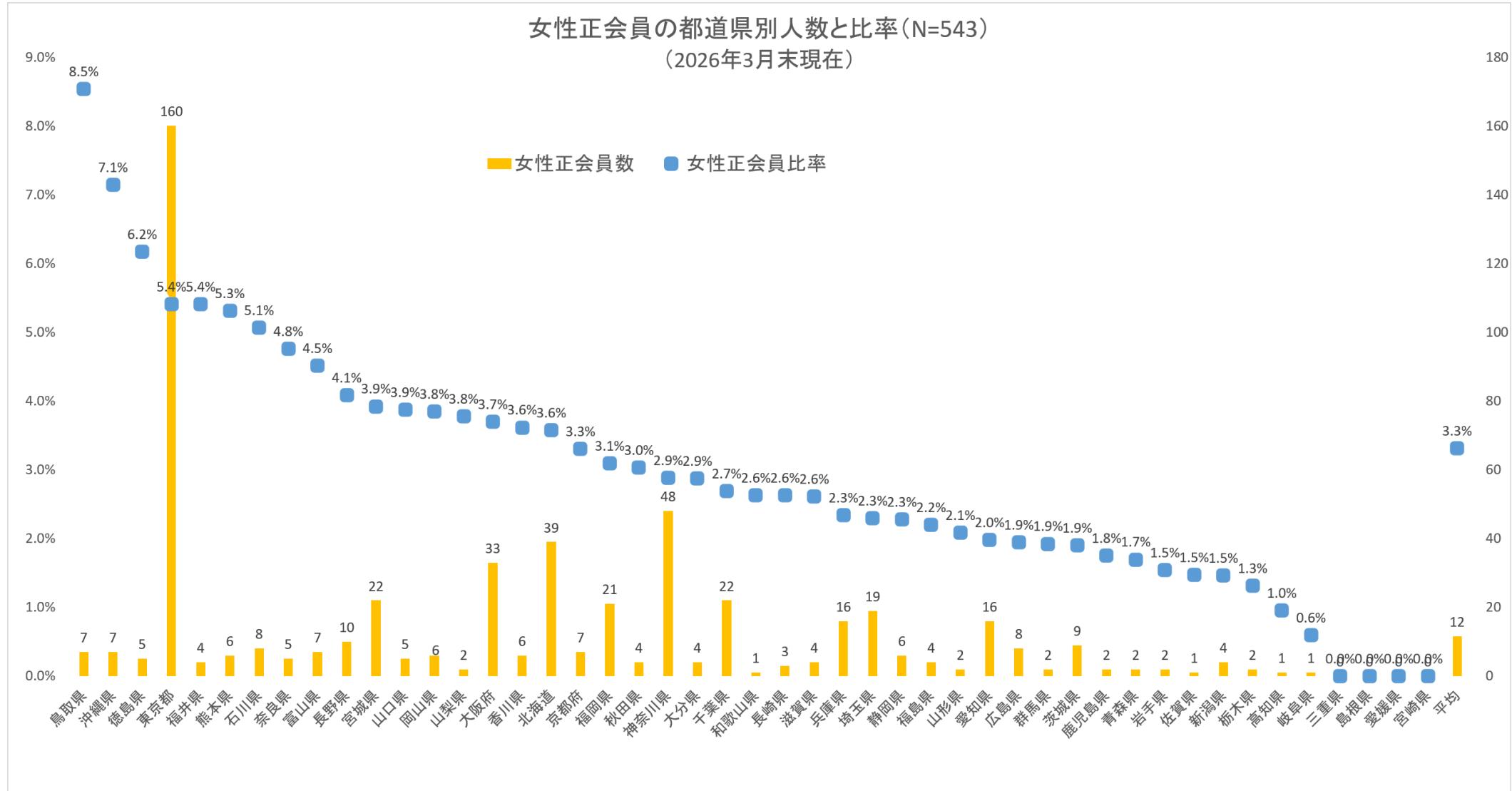
技術士登録者に占める女性割合

部門により0.4%（電気電子）～12.8%（環境）と幅があり、平均2.7%



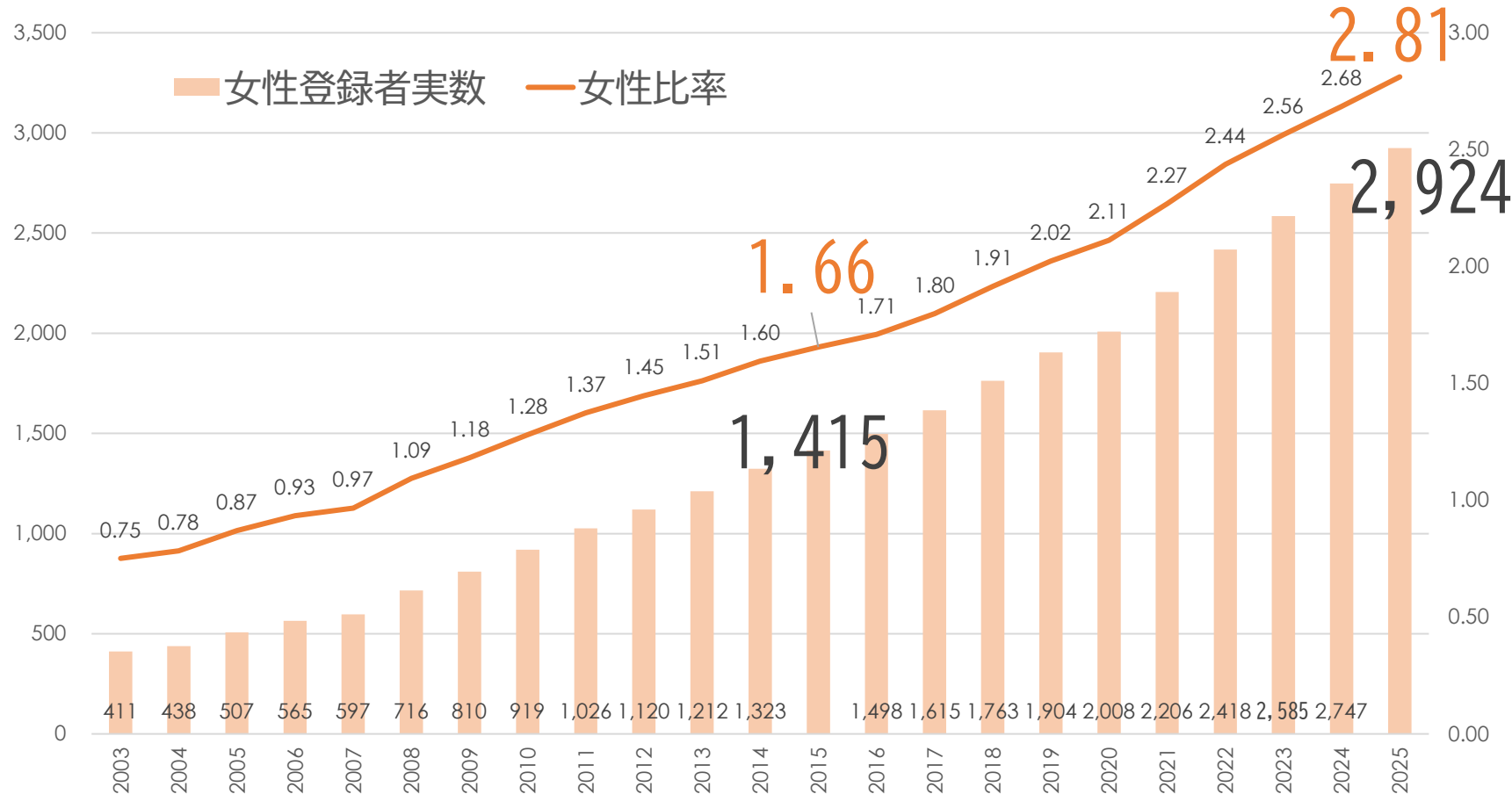
都道府県別女性割合は？

女性正会員が占める都道府県別の割合は、8.5%（鳥取県）が最多。平均3.3%



女性は10年で1%しか増えていない

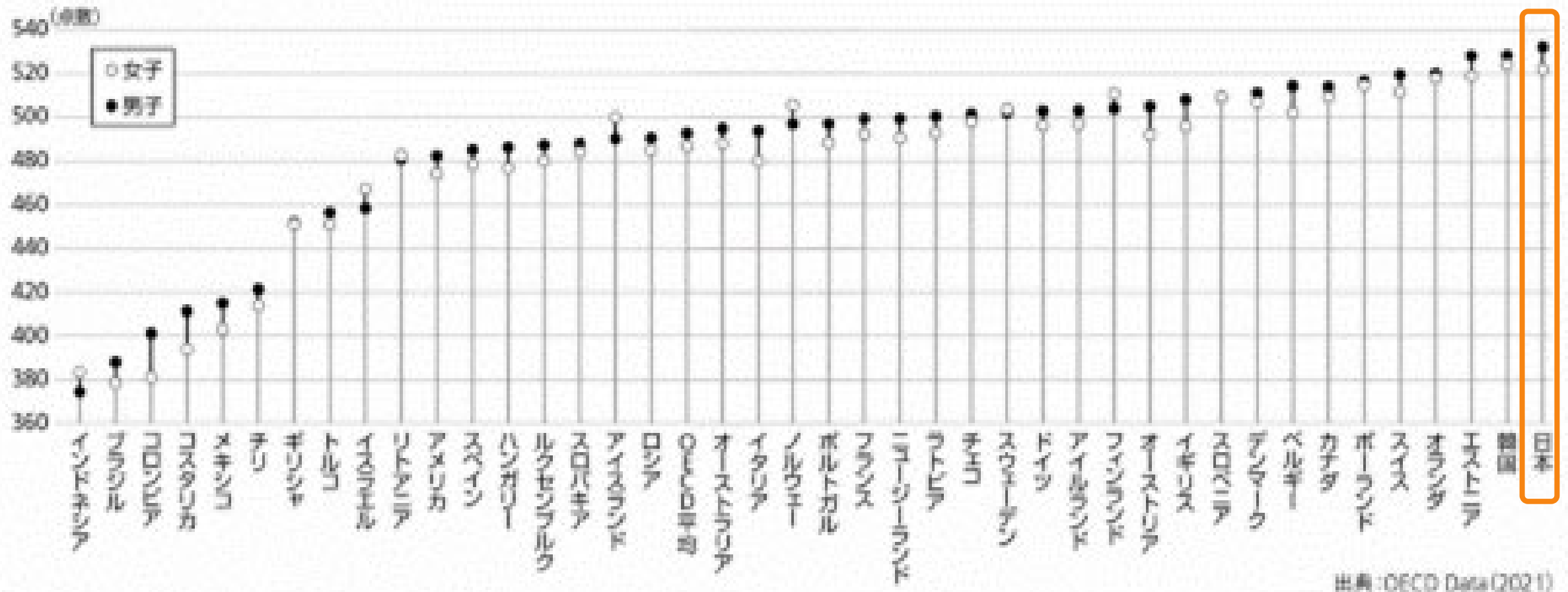
- 女性技術士は10年間で約1,500名増加し2,924名と倍増
- 技術士に占める女性割合は増加傾向にあるものの、10年間で約1%増にとどまり2.8%



※数値は各年度末

【参考】女子高生の数学は世界トップレベル

日本の15歳の数学の成績は男女とも世界トップクラスだが、女性の理工系分野の大学入学比率はOECDで最下位



【参考】無意識のバイアスの影響

リケジョのキャリアのパイプラインが先細り

- ・ 物理や数学ができる女子は可愛くない
- ・ 女子には向いていない、不得意
- ・ 理系は学費が高いため「息子」優先

1

- ・ 科学技術の仕事は男性の分野
- ・ 科学技術で食べて行けるのか不安

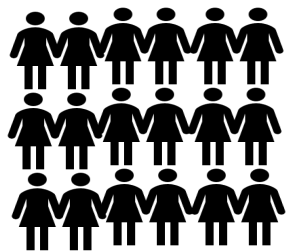
2

- ・ 「家庭を守るのが女性の幸せ」
- ・ 「男らしい」リーダー像が優勢
- ・ 昇格は男性が優先される
- ・ 時間と場所に制約なく働ける人を優遇

3

ガラスの天井

4



小中学生
高校生

高専生
大学生

社会人

管理職

幹部職



本会の取組み（例）

小さい時期からの女子・保護者に向けた技術の魅力発信

無意識のバイアスへの気づきを促す発信

DEI実践による本会の魅力向上と発信

3. 組織構成調査結果

サマリー

- ～正副長の多様性は限定的。委員会は比較的多様性が高い～
- 地域本部、部会、委員会等で活動する会員は2,000名を超える
- 組織長、副組織長に占める女性や若手（45歳以下）の割合は概ね1割以下
- 委員会は、女性、若手、地域組織所属の構成において、比較的多様性が高い。
- 副組織長は、地域委員会で女性、若手の割合が比較的高い

調査対象

- 2025年7月末現在の数値※1。回答割合91.1% (72/79)
- 組織構成を把握できた組織 (74 ※2) の調査対象人数は計2,000人程度

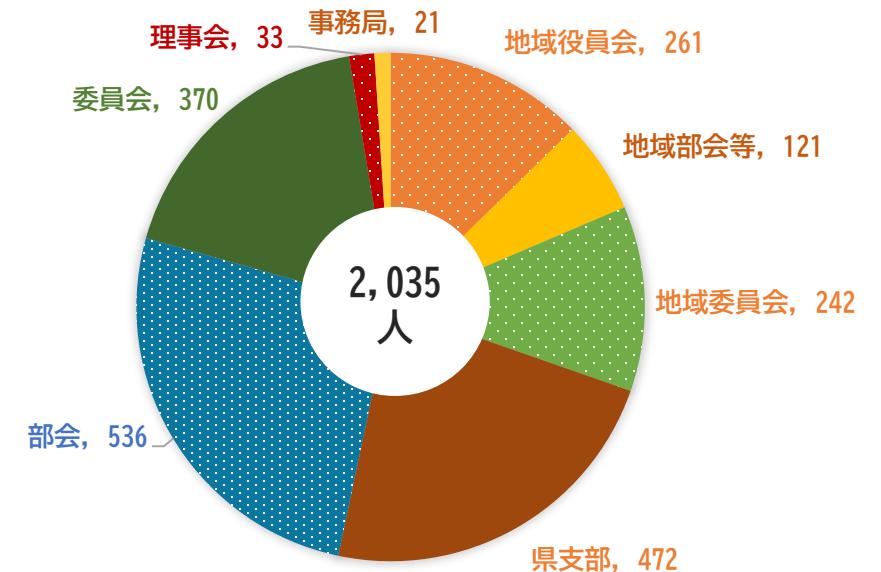
組織別回答割合



組織別回答数と回答割合

組織区分	対象組織数	回答	無回答	回答割合	無回答割合
地域本部	8	8	0	100.0%	0.0%
県支部	31	29	2	93.5%	6.5%
部会	19	18	1	94.7%	5.3%
委員会※3	21	17	4	81.0%	19.0%
全体	79	72	7	91.1%	8.9%

構成把握組織の調査対象人数



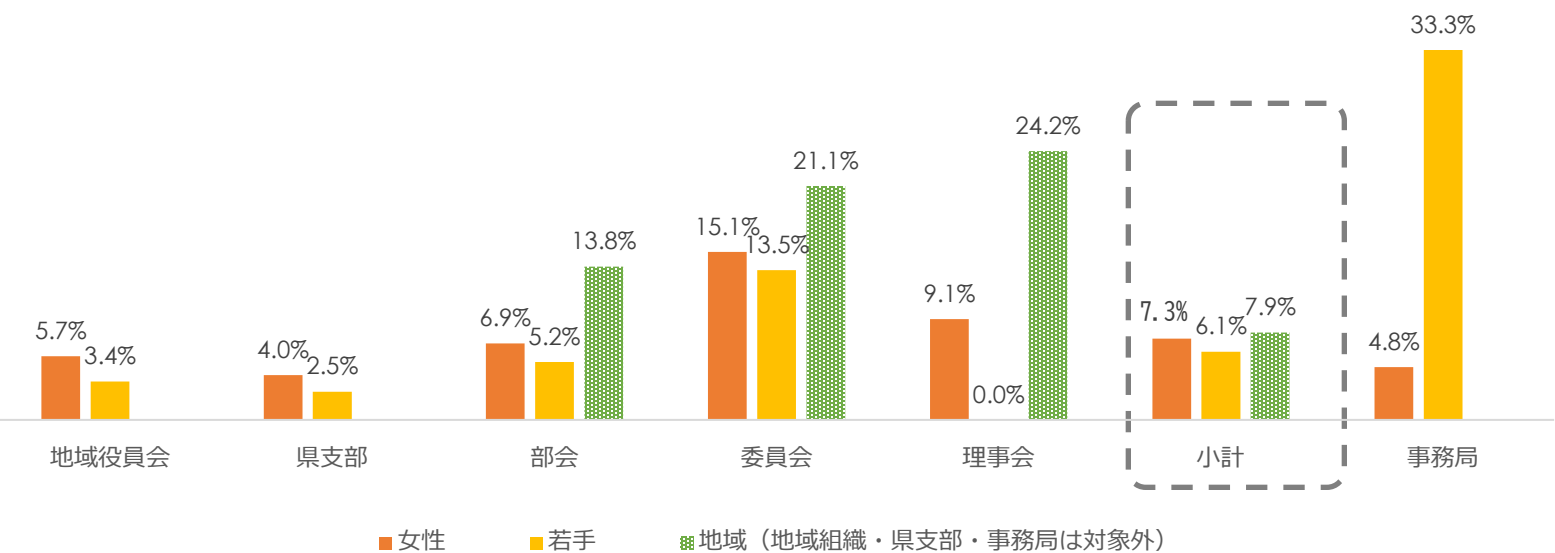
※4 地域委員会、会の調査対象は正副長のみ
(調査対象人数未把握のため)
会計幹事を含む。特別顧問、参与は含まない
(HP公表値で確認できなかった組織は未精査)

※1 回答結果をもとに、一部組織はHP公表数値に更新
 ※2 理事会及び事務局は別途調査を行ったため、回答率には含めず
 ※3 委員会回答割合：常設委員会 (100%)、実行委員会 (88%)、個別委員会 (55%)

組織全体の多様性は？

- 組織全体（事務局を除く小計）は女性、若手、地域組織所属とも各約1割弱
- 全般的に多様性が高いのは委員会
- 地域組織所属割合が最も高いのは理事会

組織全体に占める女性・若手・地域組織所属割合



【参考】会員に占める女性、若手の割合

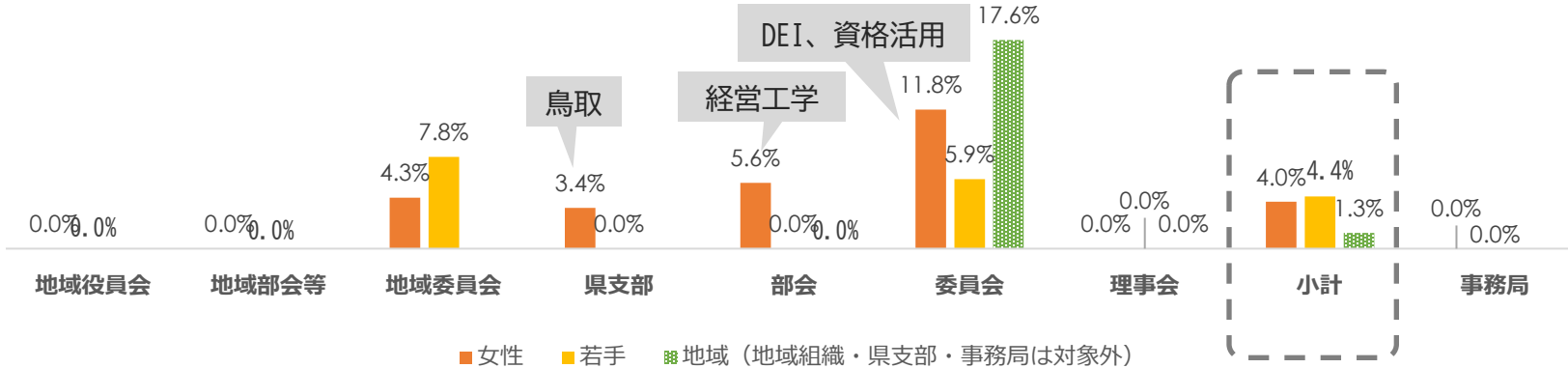
	正会員	準会員	計
女性	3.3%	5.7%	3.7%
若手 (45歳以下)	11.8%	40.1%	16.1%

出典：会員構成調査（2026年2月9日現在）

※若手：45歳以下（以下、同様）
 ※地域/地域組織所属：地域本部所属の部会幹事、委員会委員、理事会役員（以下、同様）

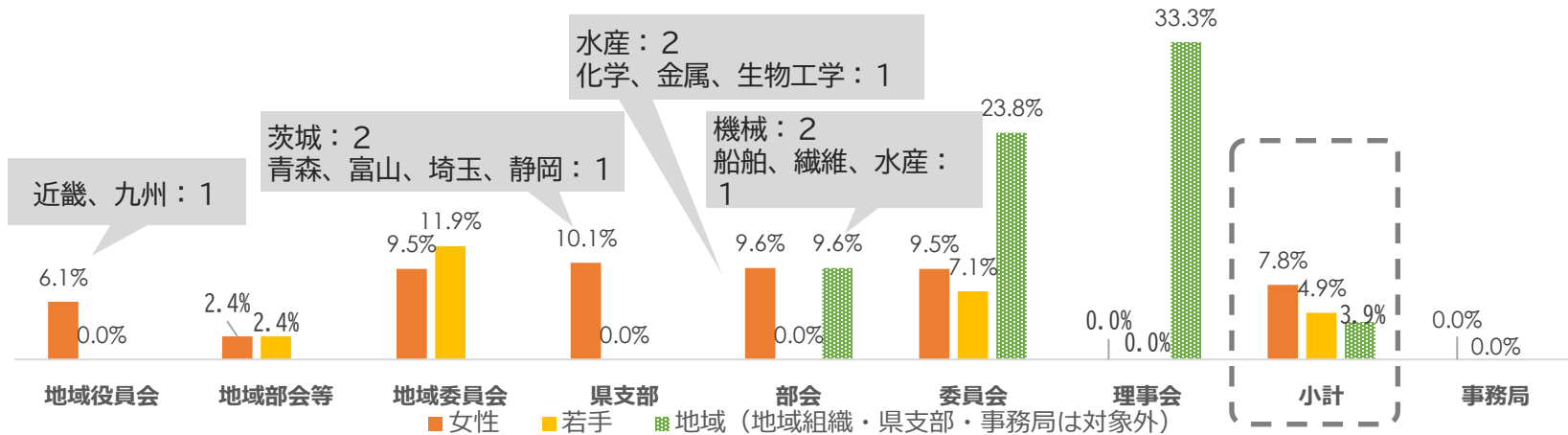
正副組織長の多様性は？

組織長に占める女性・若手・地域組織所属割合



- 組織長（事務局を除く小計）は女性4.0%、若手4.4%、地域組織所属1.3%
- 全般的に多様性が高いのは委員会
- 若手割合が高いのは地域委員会

副組織長に占める女性・若手・地域組織所属割合

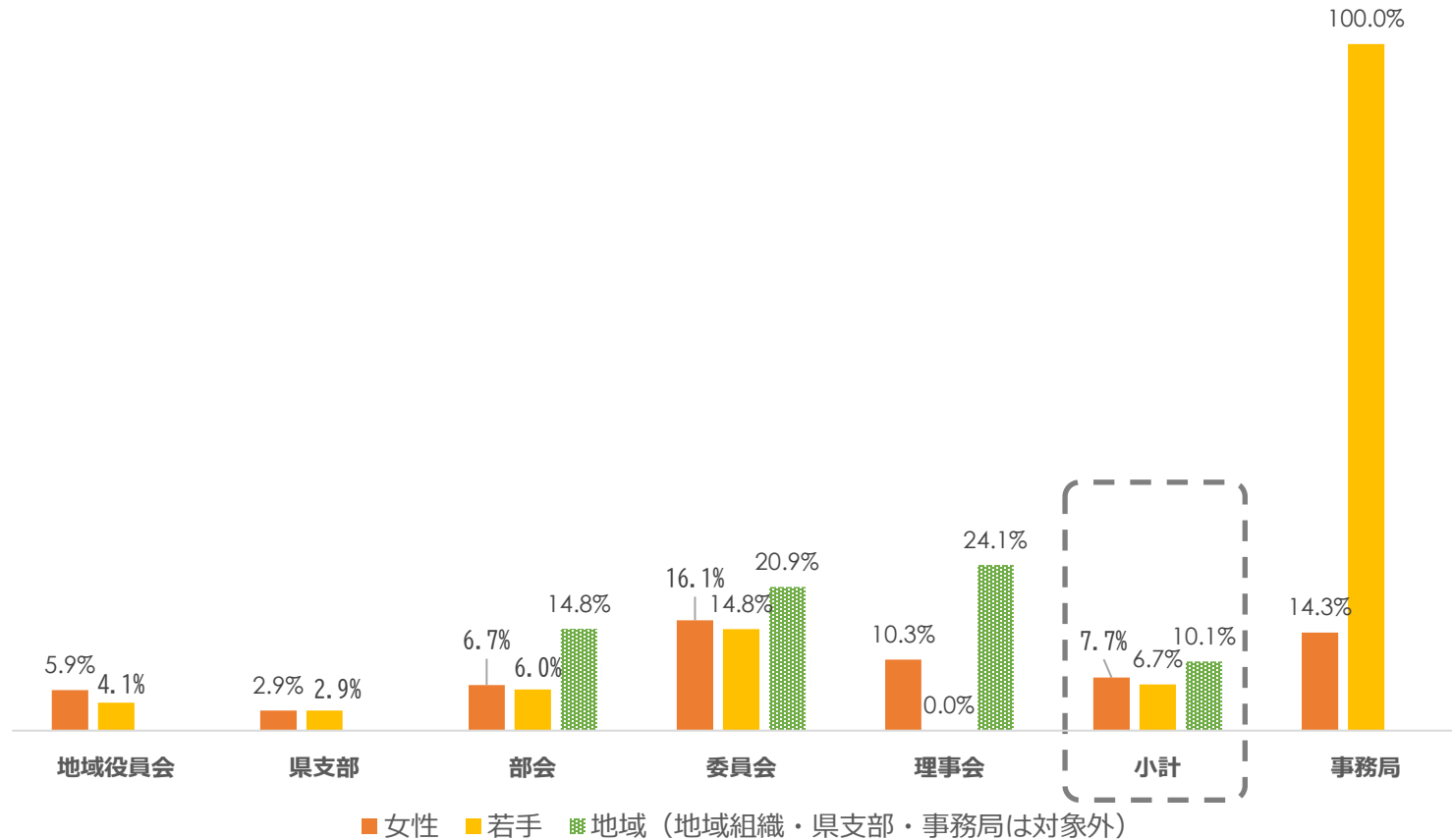


- 副組織長（事務局を除く小計）は組織長よりも女性、若手、地域組織所属とも割合が高い
- 若手割合が高いのは地域委員会
- 地域組織所属割合が高いのは理事会、委員会

※組織長：地域本部長、地域部会長、地域委員長、県支部長、部会長、委員長、会長。事務局は専務理事、常務理事
 ※副組織長：同副長。事務局は部長、課長
 ※一部の設問で無回答があった場合、0名として算出（1部会、3項目）

正副長以外の多様性は？

正副長以外に占める女性・若手・地域組織所属割合



- 正副長以外（事務局を除く小計）は女性、若手、地域組織所属とも約1割で、正副長と比較して多い
- 全般的に多様性が高いのは委員会
- 地域組織所属割合が最も高いのは理事会
- 事務局は全員が若手

※正副長以外：事務局は係長と役職のない職員。その他の組織は委員会委員、部会幹事等。

4. 組織活動調査結果

サマリー

～身近な工夫は進んでおり、今後は目標明確化や人材・体制の拡充が必要～

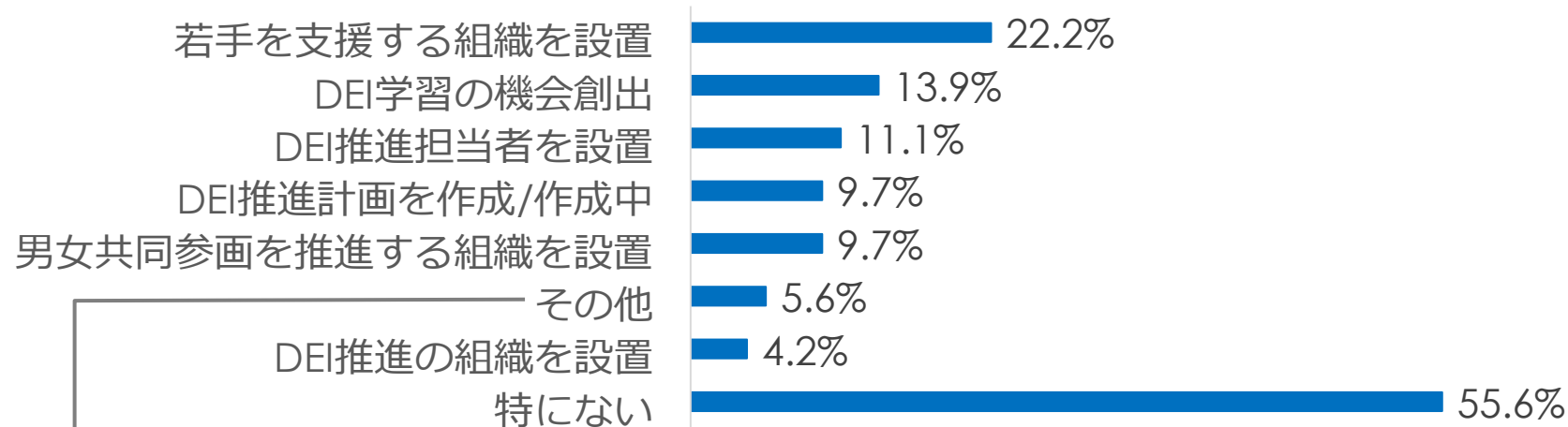
- DEI推進のための体制や方針づくりへの取組みは約4割
- 会議開催方法等の工夫は過半で実施されているが、個別事情（子育て、介護、障害等）への対応は1割未満
- 地域の課題解決に向けた活動は約6割が何らかを実施。外部組織との連携は約3割
- DEIの観点からの社会貢献を行う上での課題は人員体制の不足、DEIに関する理解不足等
- 本会で必要なことは、①理念・目標の明確化と理解浸透、②多様な人材の参画促進、③参加しやすい環境・運営体制の整備、④理工系人材の裾野拡大・育成、⑤他団体との連携、制度・財政面での取組み

DEI推進のための体制・方針は？

- DEI推進の体制・方針が「特にない」とした組織が過半数を占めており、組織的な取組みは限定的
- 具体的な取組みは「若手を支援する組織の設置」や「学習機会の創出」などが中心

DEI推進のための体制・方針

回答：72組織



<その他>

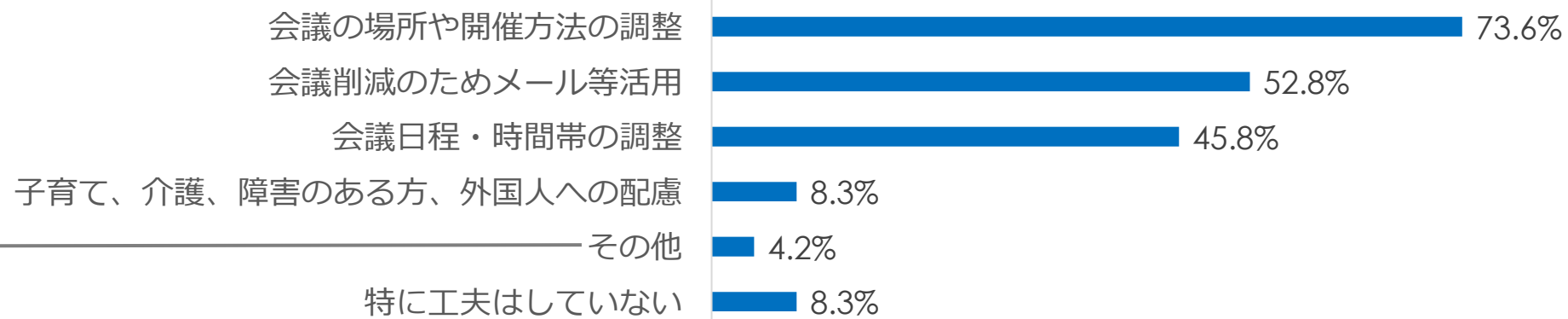
- こども霞が関見学デー、サイエンスアゴラなどのイベント参加
- 女性技術者のための懇談会、ジェンダー平等シンポジウムを開催
- 委員会運営への女性登用

会議・活動の運営方法の工夫は？

- 「会議場所や開催方法の調整」や「メール等を活用した会議削減」など、効率化を意識した工夫がされている。
- 一方、「子育て、介護、障害のある方、外国人への配慮」といった個別事情への対応は1割未満にとどまり、偏りがある。

会議・活動の運営方法の工夫

回答：72組織



<その他>

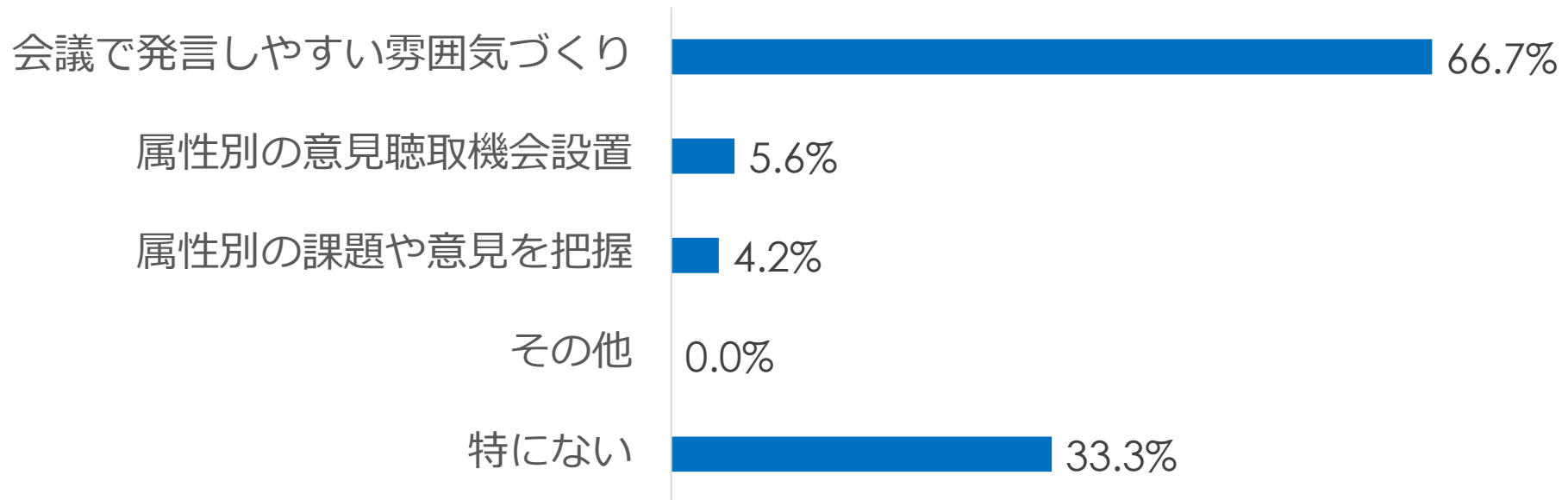
- 年間スケジュールを事前に設定し、計画的に運営
- 会議の場所や開催方法は参加者の希望に応じて柔軟に調整
- ハイブリッド開催（対面＋オンライン）を標準として設定し、参加しやすい環境を整備

少数派の意見反映は？

- 少数派の意見反映については「会議で発言しやすい雰囲気づくり」が主な取組みとなっており、運営上の工夫を通じた対応が中心である。
- 一方、「属性別の意見聴取機会設置」や「属性別の課題や意見を反映」といった仕組化された取組みは1割未満にとどまり、「特にない」とする組織も3割強あった。

少数派の意見反映方法

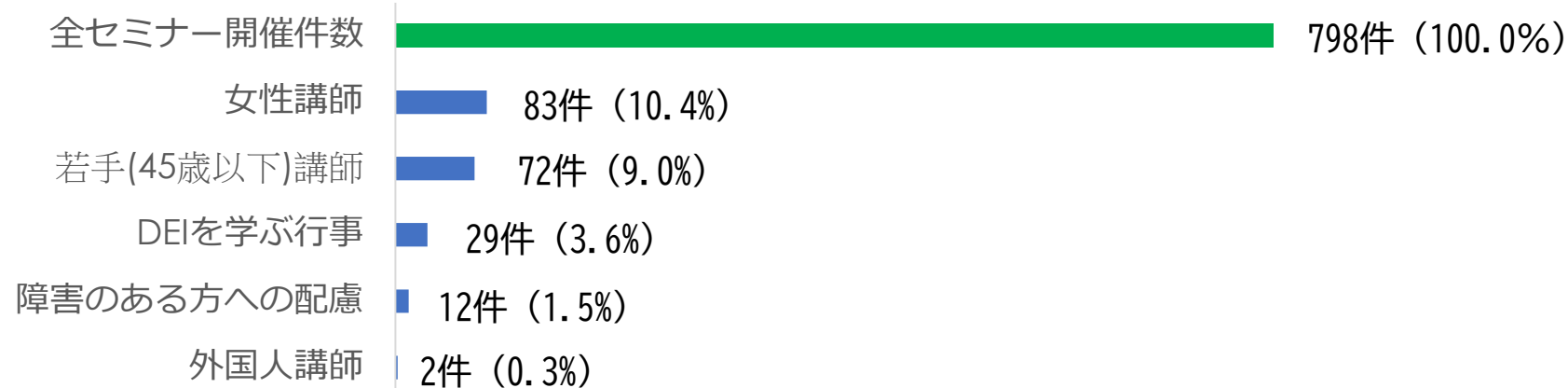
回答：72組織



セミナー・行事でのDEI対応は？

- 2025年度の全セミナー開催件数に対し「女性講師」「若手講師」「DEIを学ぶ行事」の割合は限定的であり、DEI要素を明示的に取り入れたセミナーは一部
- 特に「外国人講師」や「障害のある方への配慮」は少ない

開催セミナーのDEI推進（複数回答可）



<障害のある方への配慮>

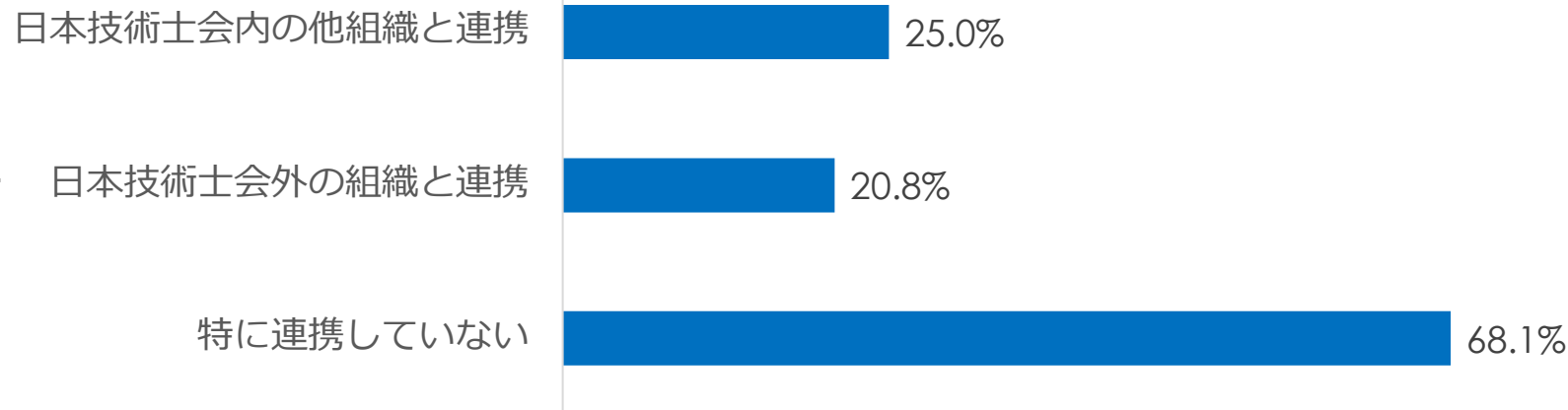
- オンラインと会場のハイブリッド開催（東北支部、環境部会他）
- 優先的に対応を検討し、適切な席位置を確保（中部本部）
- バリアフリーに対応している会場を選定（山梨県支部、佐賀県支部他）
- 理科教室等で字幕を併用（科学技術振興支援委員会）

DEIのための他組織との連携は？

- 他組織との連携は「特に連携していない」とする組織が約7割を占めており、限定的
- 連携している場合でも「日本技術士会内」「日本技術士会外」とも2割程度にとどまる

DEI推進のための他組織との連携（複数回答可）

回答：72組織



<連携先>

- 大学・教育機関
- 行政、自治体、公的機関
- 学会、専門団体
- 地域団体、NPO
- 防災関連団体
- 科学イベント、啓発活動団体

<連携先として記載があった組織>

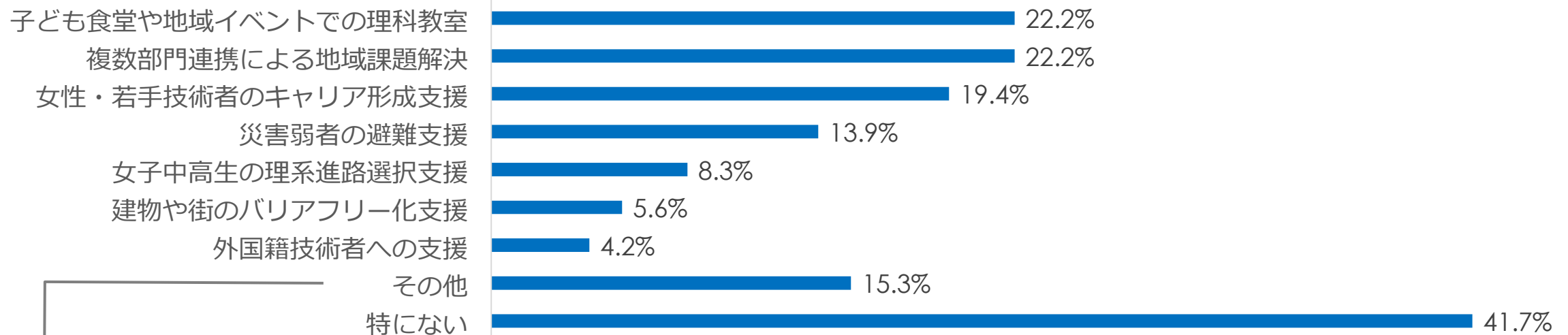
1. 大学・教育機関
三重大学大学院 工学研究科、青森大学、宇都宮大学、お茶の水女子大学、東北大学工学部、高専（複数）
2. 行政・自治体・公的機関
岩手県政策評価委員会
山梨県大規模災害対策土業等連絡協議会
広島県災害復興支援土業連絡会
INPIT、NEDO、JOGMEC
国土交通省 地方整備局（関東・近畿・中国・九州）、こども震が関見学デー（中央省庁）
3. 学会・専門団体
日本水産学会 / 大日本水産会
森林部門技術士会、地盤工学会
日本機械学会（人材育成・活躍支援委員会）
男女共同参画学協会連絡会、日本金属学会
日本プロジェクトマネジメント協会、日本知財学会、日本防災士会
4. 地域団体・NPO
NPO法人 技術交流フォーラム
佐賀県キャンプ協会
佐賀市子ども会連絡協議会
金立町 町づくり協議会、広島市・安芸太田町
5. 科学イベント・啓発活動団体
サイエンスアゴラ、コミュニティミーティング
インフラテクコン（高専生）

地域の課題解決に役立つ活動は？

- 「子ども食堂や地域イベントでの理科教室」「複数部門連携による地域課題解決」が比較的多い
- 「特にない」とする回答も約4割を占めており、組織によって差がある

社会づくりや地域の課題解決に役立つ活動

回答：72組織



<その他>

- ・ 教育支援（小・中・高・大学での支援）
- ・ 防災支援、災害対応連携
- ・ 地域社会、地方創生のプロジェクトへの参画および技術支援
- ・ 行政、公共事業への専門的貢献（公共事業評価・政策支援）
- ・ 科学技術の普及、啓発、科学イベント参画

地域の課題解決に役立つ活動（具体的内容）

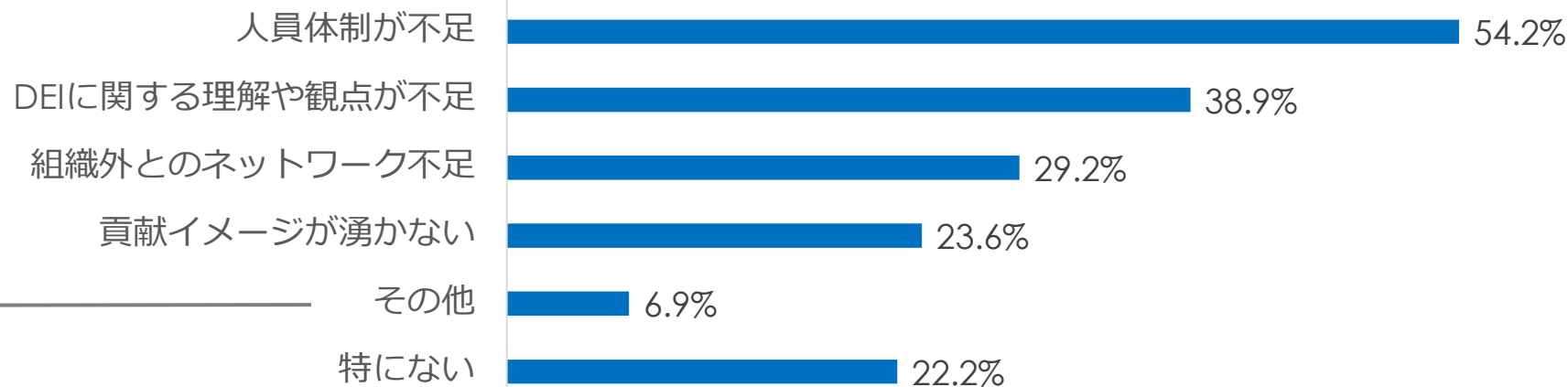
テーマ	回答組織	内容
1. 次世代育成・理科教育支援	北海道・近畿・中国各本部、神奈川・栃木各県支部他	小中高生を対象とした理科教室、出前授業、科学体験イベント、理系進路・キャリア支援など
2. 組織・分野横断の連携活動	秋田・佐賀・栃木各県支部、経営工学部会、国際・DEI各委員会他	他学協会・大学・自治体・国際団体等と連携した講演会・研究活動・意見交換など
3. 若手・女性・外国籍技術者の育成・交流	近畿本部・中国本部、石川県支部、金属・経営工学各部会、技術士活性化・DEI各委員会他	技術士制度の説明、技術者倫理やマネジメントに関する講義、若手・学生向け交流会・キャリア形成支援、組織活動に外国籍技術士参加など
4. 防災・地域課題への貢献	中国・九州・北陸各本部、群馬県支部、森林部会他	防災講座、防災ワークショップ、学校防災アドバイザー派遣、防災展示・啓発活動、13土業の災害時被災者支援協定など
5. 地域社会・地方創生への貢献	北陸本部、岩手・栃木・佐賀各県支部、技術士資格活用委員会他	地域産業の発展に向けた見学会・講演会・調査指導、研究グループ設置、県政策評価委員会への派遣など

社会貢献活動を行う上での課題は？

- 「人員体制が不足」が最も多く、「DEIに関する理解や観点が不足」も次いで多い
- 「組織外とのネットワーク不足」や「貢献イメージが湧かない」も一定数挙げられており、認識・連携面での課題

社会貢献活動を行う上で課題

回答：72組織



<その他>

- 必要な活動を行うための交通費等の予算確保が不十分
- 教育現場、企業、自治体との情報共有ができず連携が進まない
- 多くのメンバーが時間的余裕を確保しにくい状況
- 広報・告知手段が脆弱

DEI推進に向け必要なこと

DEI推進に向け、どのようなことが必要か、あるいは効果があるかを尋ねたところ200件近いご意見をいただいた。

① 理念・目標の明確化と理解浸透

- DEIの定義・目標・ゴールの明確化
- 組織全体での共通認識形成
- 行動計画（アクションプラン）とPDCA具体例・成功事例の提示
- 効果の可視化

② 多様な人材の参画促進

- 女性・若手・外国籍・障害のある技術士の参画拡大
- 役員・幹事・委員への登用（クォータ制含む）
- ロールモデルの提示と人材発掘
- 公平性や制度構造上の課題への配慮

③ 参加しやすい環境・運営体制

- オンライン/ハイブリッド開催の標準化
- 育児・介護・多忙な層でも参加しやすい運営
- 意見を出しやすいファシリテーション
- 多様性に配慮した講師選定・評価軸

④ 理工系人材の裾野拡大・育成

- 子ども向け理科教室・見学会
- 教育機関との連携による科学技術の魅力発信
- 理工系分野における女性比率向上

⑤ 他団体連携・制度・財政面

- 他士業・学協会・海外団体との連携
- 地域社会への広報、資格知名度向上
- 会費・制度・法的整理を踏まえた持続可能な推進

《参考》技術士試験センターの取組み

技術士試験での障害特性に応じた合理的配慮（令和7年 12 月 1 日現在）

身体上の障害等により通常の受験に支障がある場合は、本人の申出により必要に応じて 受験時の特別措置を講じている。

【これまでの特別措置の主な事例】

- 視覚障害：拡大鏡の使用許可、拡大した試験問題・答案用紙を配布
- 聴覚障害：補聴器の使用許可、監督者の注意が聞き取りやすい位置に座席を設定、注意事項を文章にしたものを配布
- 肢体不自由：会場への自家用車の乗入れ許可、車椅子・松葉づえでの利用可能な座席を設定、パソコンを使用しての受験許可
- 内部機能障害：トイレに近い試験室で出入口近くに座席を設定、試験中の薬の服用を許可、帽子・手袋の着用許可
- その他：授乳室・付添人の待機室の設置

5. DEI会員アンケート調査結果

サマリー

- ～DEIの必要性を感じているが実践は途上。多様な人材の活躍支援、学習、交流を重視～
- DEI認知度は約7割、DEI宣言認知度は約5割。いずれも女性の方が高い
 - DEI推進の必要性は約9割が感じ、特に女性で傾向が強い
 - 必要な理由として多様な人材の活躍や人材確保、組織の活性化への期待が示された一方、必要がない理由として現状に満足やDEIがわからないなどの意見も確認された
 - 日頃より実践しているDEIの取組みは個人レベルの意識・行動が多く、活動は少ない
 - 本会が対応すべきことは多様な人材の活躍支援、学習機会の増加、技術者同士の交流など

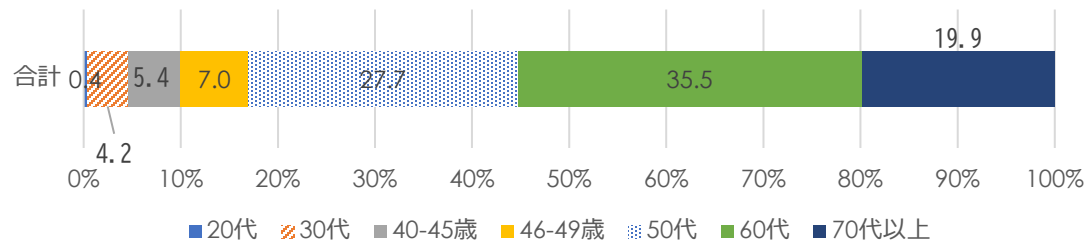
設問一覧

質問項目		内 容	
1	回答者属性	質問1	・性別、年齢層、会員種別、国籍、部門、居住地域
2	DEIの認知度	質問2、3	・DEIの概念の認知 ・日本技術士会のDEI推進宣言の認知
3	DEI推進の必要性に関する意識	質問4～6	・DEI推進の必要性の有無 ・必要/不必要それぞれの理由
4	所属組織・行事等でのDEIの工夫	質問7～9	・日本技術士会での活動の有無 ・所属組織での組織運営におけるDEIの現状 ・行事参加時に感じたDEIの現状
5	会員個人が日頃実践しているDEIの取り組み	質問10	・日常生活・職場・地域・学習等での取り組み
6	日本技術士会が対応すべきDEI実践	質問11	・日本技術士会として対応すべきDEIの課題
7	個別ご意見お伺いの可否	質問12	・個別ご意見お伺いの協力可否

回答者属性

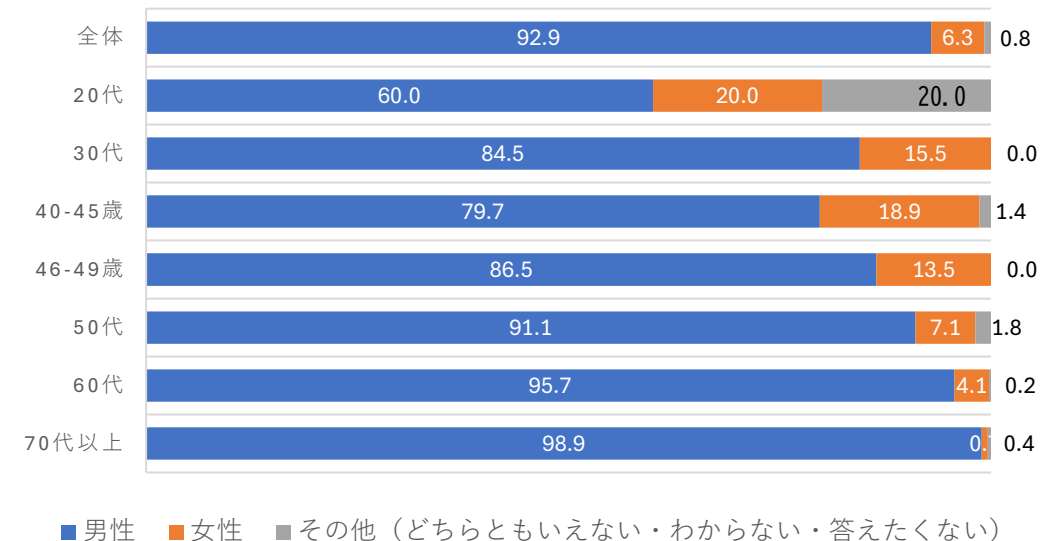
- 回収率 8.1% (1,374/17,003) ※母数はメール配信先数
- 回答者の年齢階層は、40～60代が半数を占める (①)
- 回答者の男女比は、男性の割合が大きく、とくに、年齢層が上がるにつれて男性比率が高い傾向にある (②)
- 後述のデータで示す20代、性別「その他」は母数が少ないため参考値

① 回答者の年齢階層割合



	回答数 (N)				割合 (%)			
	男性	女性	その他 (どちらともいえない・わからない・答えたくない)	合計	男性	女性	その他 (どちらともいえない・わからない・答えたくない)	合計
全体	1277	86	11	1374	92.9	6.3	0.8	100.01
20代	3	1	1	5	0.2	0.1	0.1	0.4
30代	49	9	0	58	3.6	0.7	0.0	4.2
40-45歳	59	14	1	74	4.3	1.0	0.1	5.4
46-49歳	83	13	0	96	6.0	1.0	0.0	7.0
50代	347	27	7	381	25.3	2.0	0.5	27.7
60代	466	20	1	487	33.9	1.5	0.1	35.5
70代以上	270	2	1	273	19.7	0.2	0.1	19.9

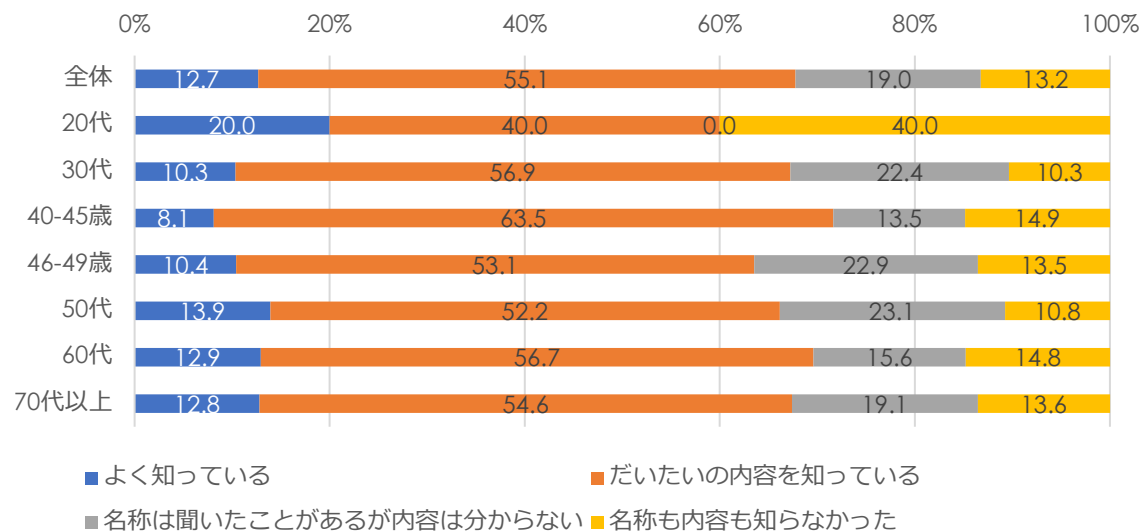
② 回答者の年齢階層別男女割合



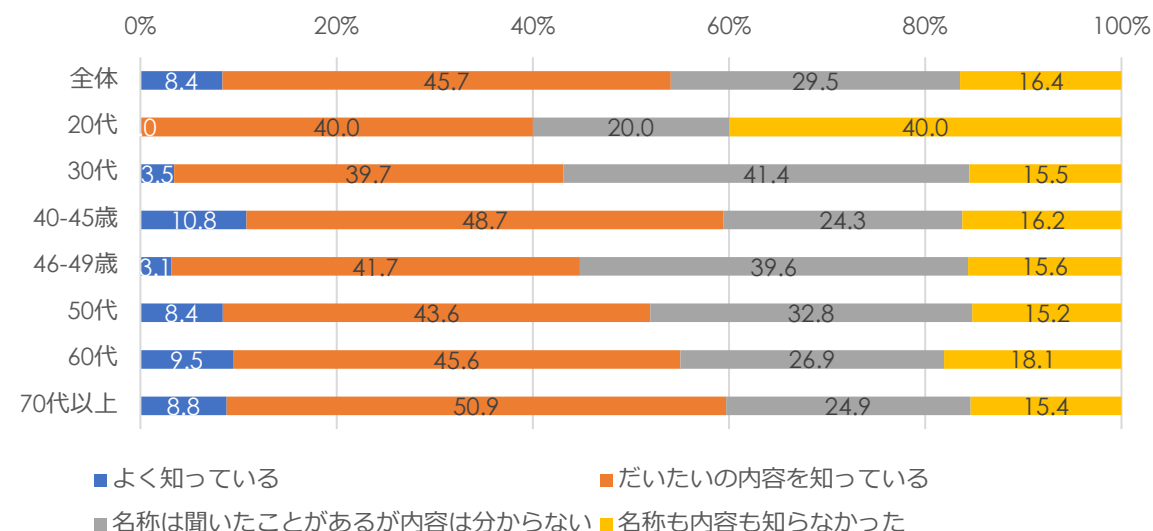
DEIの認知度は？

- DEIの認知度は、40代前半と60代で比較的高い傾向があり（①）、女性の割合が高い（②）
- DEI推進宣言の認知度はDEIに対する認知度よりもやや低いが、年齢・性別では同様の傾向（③④）

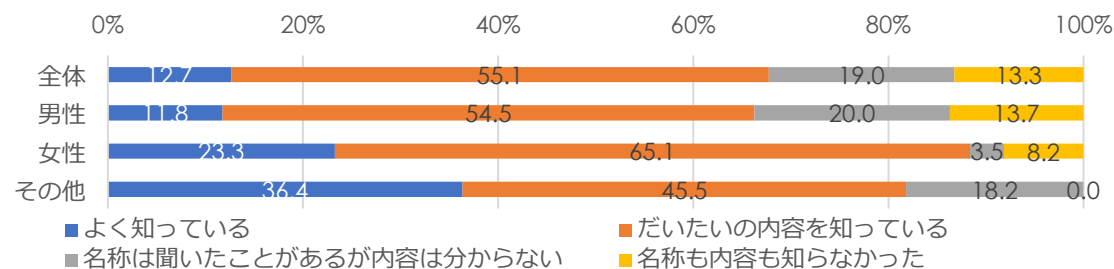
①年齢階層別DEIの認知度



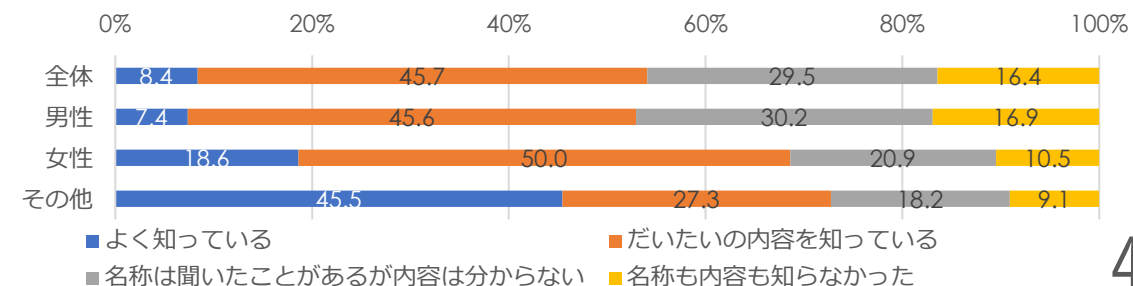
③年齢階層別DEI推進宣言の認知度



②性別DEIの認知度



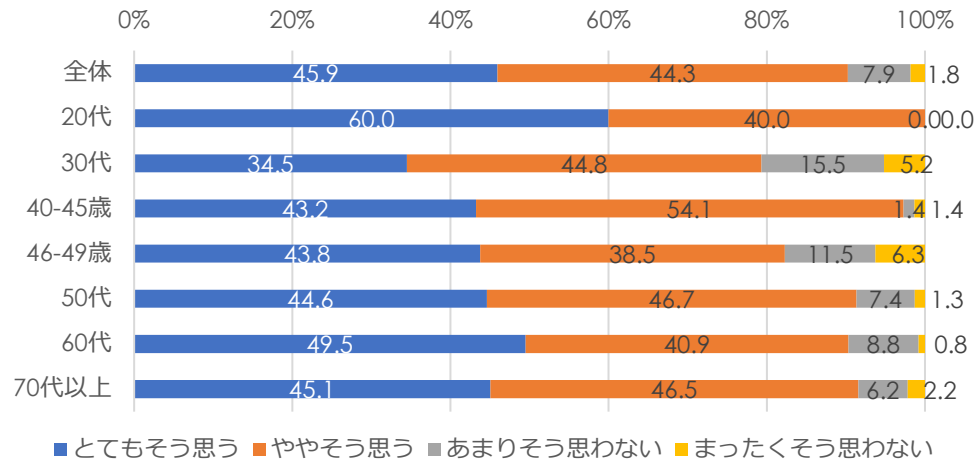
④性別DEI推進宣言の認知度



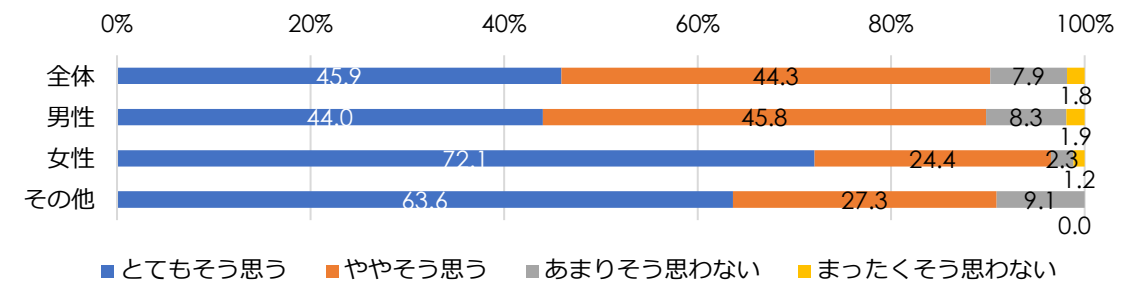
DEI推進の必要性は？

- 90%以上が「DEIを推進する必要がある」と回答した。女性はより高い傾向（①②）
- 多様性・公平性やイノベーション創出への期待が示される一方で、DEIへの理解不足や現状に満足という意見が確認された（③④）

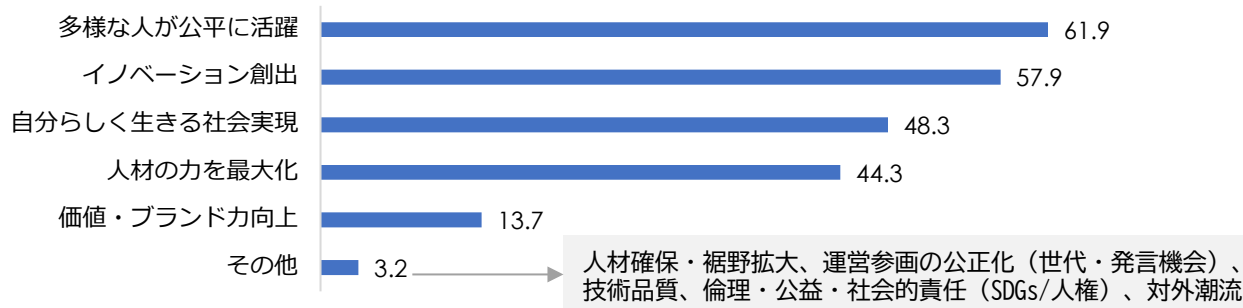
① 年齢階層別DEI推進の必要性



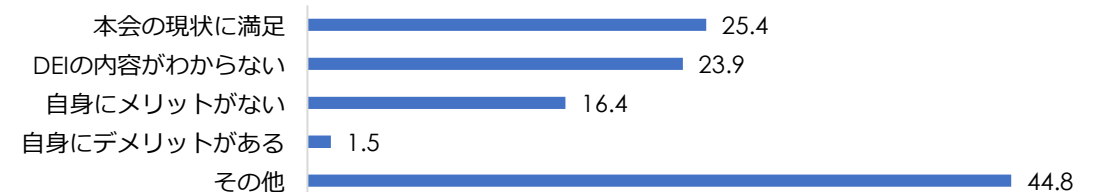
② 性別DEI推進の必要性



③ DEI推進が必要と思う理由（複数回答可）N=1,240



④ DEI推進が必要としない理由（複数回答可）N=134



↓
次ページに詳細（60名）

DEI推進の必要性がない理由（「その他（60名）」の自由回答）

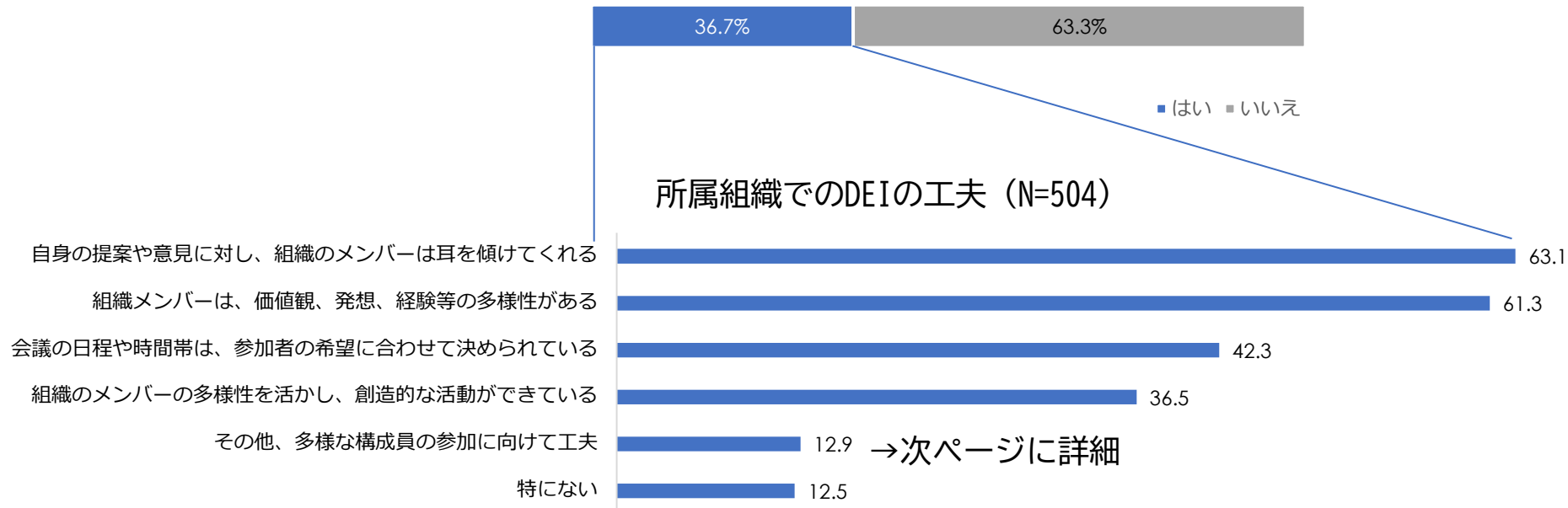
逆差別への懸念、海外における反DEIの動向、運営上の負担などを踏まえ、日本技術士会の現状を考慮した慎重な検討を求める意見があった。

DEI推進の必要性がない「その他」の理由（要約）	
すでに実現している	• これまで配慮してこなかったかのような誤解を招く • 当然の配慮や倫理の範囲であり、特別に強調するものではない
具体像や成果が見えない	• DEI推進を具体的にイメージできない • ゴールや評価指標が不明確で、成果を検証できない
逆差別・数合わせ・実力主義との不整合	• 数値目標や特定属性への配慮が逆差別や不公平感を生む可能性がある • 属性ではなく、個々の能力や実力が適切に評価されるべき • 技術士は本来、実力主義で評価されるべき資格
技術士会の役割・優先順位として適切でない	• 資格の活用、業務領域の拡大、女性・若手技術者の育成の方が優先性が高い • DEIは社会全体や行政が担うべき課題 • 会員にとって直接的なメリットが見えない
海外動向・文化的懸念	• 欧米ではDEIの取組みをより効果的にするための見直しや議論が進んでいる • 日本固有の文化や社会的背景を踏まえた形でDEIを進めた方がよい • さまざまな立場や考え方が存在すること自体が多様性の一側面である

所属組織でのDEIの工夫は？

- 日本技術士会の組織（理事会、地域本部、県支部、部会、委員会等）の構成員として何らかの活動をしている方は36.7%
- 各組織では、メンバー同士が意見を尊重し合い、多様な価値観や経験を持つ人材で構成することが、DEIの工夫として多く挙げられている。一方で、多様性を十分に活かした創造的な活動ができていると感じている割合は相対的に低い

日本技術士会の組織で活動 N=1,374



所属組織でのDEIの工夫（「その他（12.9%）」の自由回答）

若手・女性の意見を積極的に取り入れ、参加しやすい取組みを実施しているとの回答が多い
参加者の希望を踏まえた会議等の日程調整やオンライン併用の開催など柔軟な向上を図る取組み、非会員への情報発信や参加費免除等の優遇措置、育児・介護等の事情に応じた役割分担の見直しが確認された

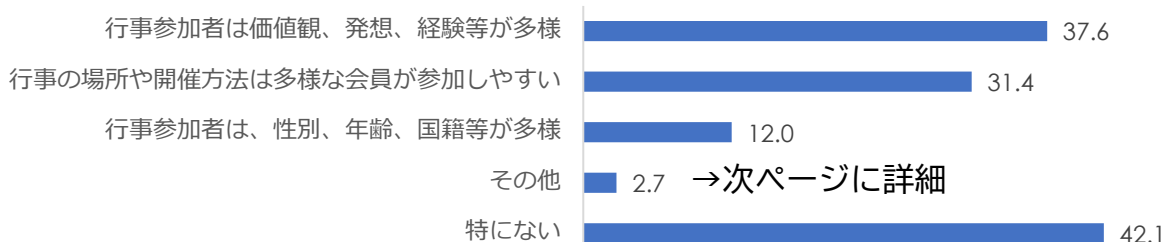
多様な構成員の参加に向けた「その他」の工夫（要約）	
若手・女性に対しての取組	・積極的に意見を取り入れ ・若手の女性技術士補にオブザーバとして委員会参加を呼びかけ ・若手向けの行事を企画
日程・開催方法	・平日夜だけでなく、土曜日午後の開催など参加しやすい日程を調整 ・定例会議やイベント準備の打ち合わせはオンラインを活用
参加のハードル	・イベントの情報を周知し、非会員でも参加しやすくした ・参加費免除などの優遇措置 ・担当や体制を随時見直し、育児・介護などの事情がある方も活動しやすいよう工夫
推進・発信	・地域本部としてDEIを推進 ・関連情報をHPや冊子で発信 ・技術サロン、DEIフォーラム・学習会を実施

参加行事で感じたDEIは？

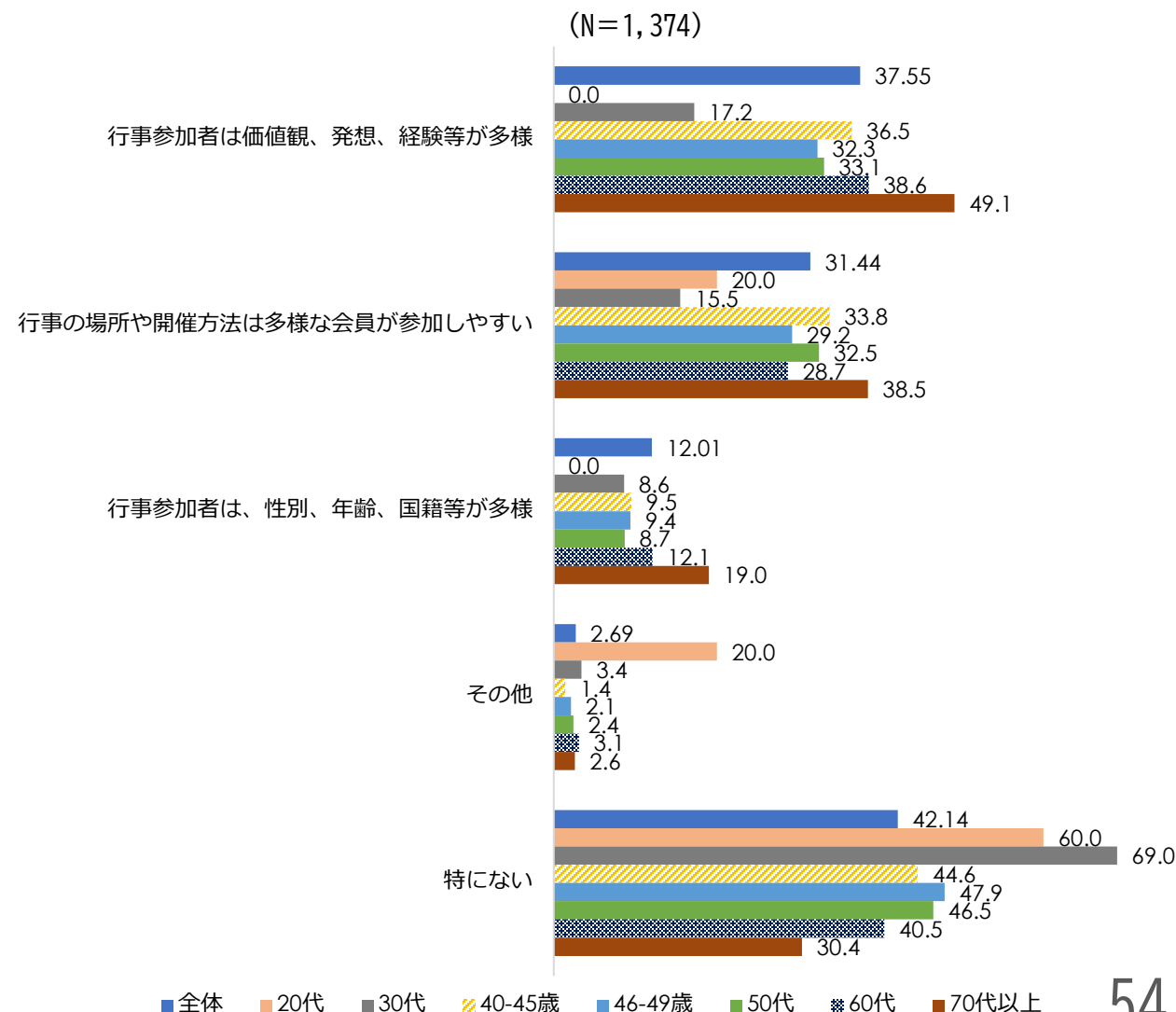
質問9：日本技術士会の行事への参加等を通じ、
DEIの現状や活動について感じられた項目を選んで下さい。（複数回答）

- 日本技術士会の行事では「参加者の価値観・発想・経験の多様性」「参加しやすい雰囲気」においてDEIを感じたとして比較的多く挙げられている（①）
- 一方、約4割が「特にない」と回答しており、受け止め方に差がある（①②）
- 年齢階層別では、高年齢層ほどDEIを感じている割合が高い傾向にあり、若年層では相対的に低い項目も確認された（②）

①日本技術士会の行事で感じたDEI（複数回答可） N = 1,374



②日本技術士会の行事で感じたDEI（年齢階層別） [%]



参加行事で感じたDEI（「その他（2.7%）」の自由回答）

広報や行事運営においてDEIへの取組を評価する意見や会員・合格者の男女比等の広報、多様な属性・所属の講師を招いた企画などが評価された。一方、DEIの周知不足や地域による偏りを指摘する意見もあった

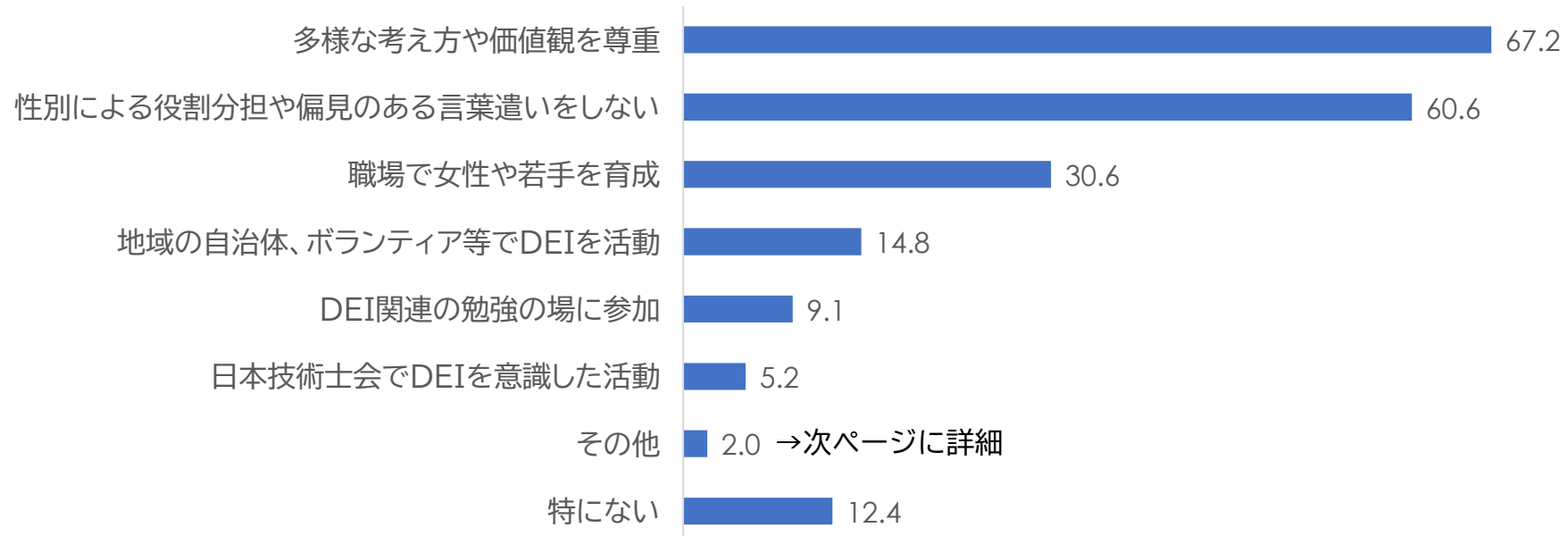
日本技術士会の行事で感じた「その他」のDEI（要約）		
積極層 DEI推進の必要性について 「とてもそう思う」「そう思う」を選んだ方	広報	- 月刊「技術士」でのDEIシリーズ掲載、女性技術士の活躍紹介など、情報発信が継続的で、推進姿勢が明確 - 会員や合格者の男女比などの情報を公開
	講演会	- DEIをテーマにした講演会が各地で開催 - 若手・女性講師の登用の企画を実施 - オンライン配信支援などが評価 - 全国大会での託児所の開設
	活動	- 理科・科学教室等のイベントの開催 - 外部機関（高専・弁護士・INPIT等）との連携
	部会・委員会など	部会や県支部を越えた交流
消極層 同「そう思わない」「まったくそう思わない」を選んだ方	広報	DEIを掲げているが、実態や成果が十分に伝わっていない
	部会・委員会など	地域差、部会差が大きい

日頃実践しているDEIは？

質問10：ご自身が日頃実践できている
DEIの取り組みは何ですか。（複数回答）

- 日頃より実践しているDEIの取り組みとして「多様な考え方や価値観を尊重する」「性別による役割分担や偏見のある言動をしない」といった個人レベルでの意識・行動面での取り組みが多い
- 一方、勉強会への参加や、日本技術士会でのDEIを意識した活動は相対的に少なく、「特にない」との回答も一定数見られた

日頃実践しているDEIの取り組み（複数回答可） N=1,374



日頃実践しているDEI（「その他（2.0%）」の自由回答）

属性に依存しない評価を重視する姿勢、障害者や外国人に対する業務上の配慮・環境整備、DEIの情報提供などが行われている。また、日本技術士会の活動としても次世代育成や女性・若手技術者の勧誘努力が行われている

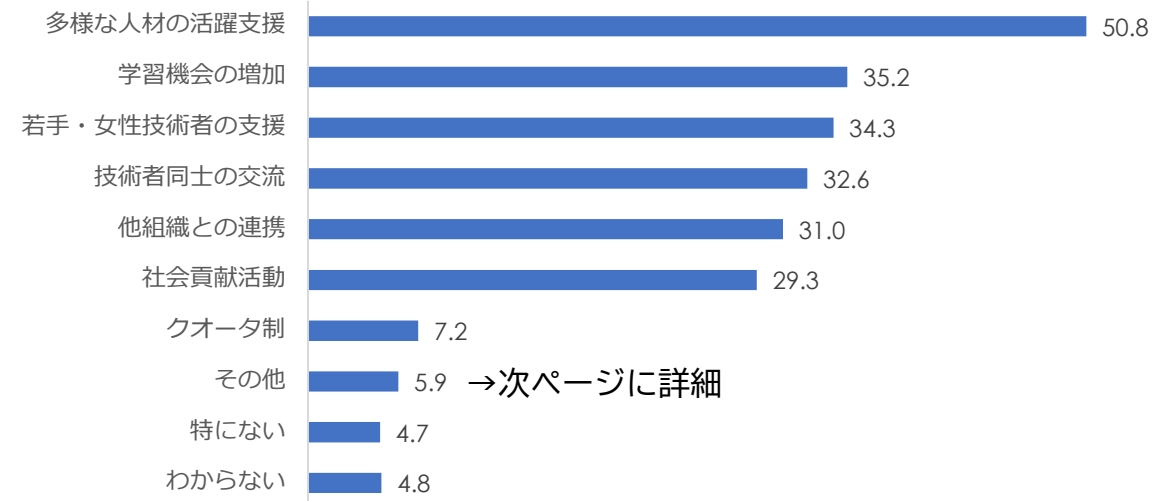
日頃実践している「その他」のDEIの取組み（要約）	
意識	・見た目や属性ではなく、業務内容や発言の正当性を重視している
業務・職場	・企業の女性活躍やDEI推進を支援している ・性別や国籍に紐づけされないよう言葉を選んでいる ・障害のある方も同じフロアで働けるよう設計されている ・外国人技術者の育成を行っている
周知・啓発	・女性技術者にDEIについて情報提供している ・外部団体への提案にDEIを盛り込んでいる ・個人による積極的な啓発活動（LGBT ALLYを宣言、SNS発信など）をしている
日本技術士会での活動	・女性の合格者が少ないため、非会員の方も含めて声がけしている ・現場見学会で若手技術者や女性が参加しやすい環境づくりを意識している ・日本技術士会のDEI実践に向けた活動をしている ・小中高生を対象としたキャリア支援・理科実験教室を開催している

本会がすべきDEI実践は？

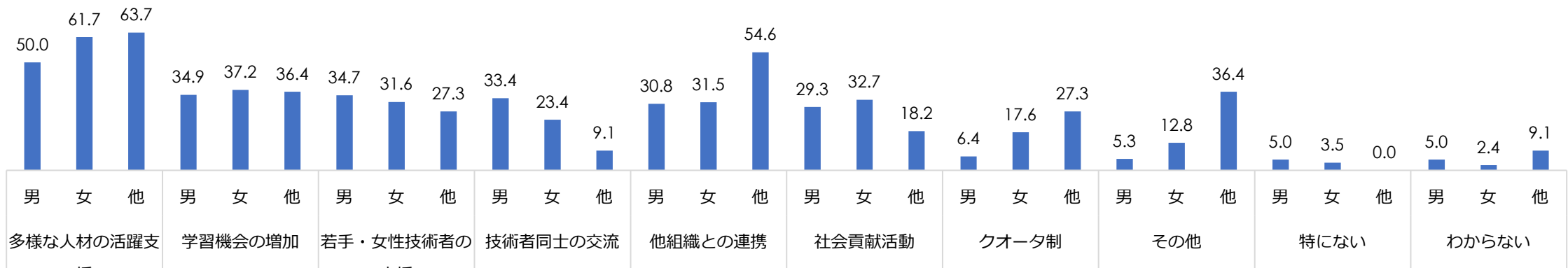
質問11：DEI実践に関して、日本技術士会として
対応すべき課題は何だとお考えですか。（複数回答）

- 日本技術士会が対応すべきDEI実践として「多様な人材の活躍支援」「学習機会の増加」「若手・女性技術者の支援」が多く挙げられている（①）
- 性別では「多様な人材の活躍支援」「クオータ制」等で女性の割合が高く、「技術者同士の交流」については、男性の割合が高い（②）
- 一方、わずかではあるが「特にない」「わからない」とする回答もあり、DEI実践への意識に差があることが示唆される

① 日本技術士会が対応すべきDEI実践 N=1,374



② 日本技術士会が対応すべきDEI実践（性別） [%] N=1,374



本会がすべきDEI（「その他（5.9%）」の自由回答）

DEIに関する個人・組織による情報発信や啓発行動、多様な人材の育成、活動への参加しやすさの向上、技術士試験の特別措置の拡充等を求める意見があった

日本技術士会が対応すべき「その他」のDEI実践（要約）	
周知・啓発	・ 法人、学校、社会への周知活動をする ・ 初等、幼児教育でジェンダーバイアスを是正する教育を実施する ・ DEIや技術者倫理に関するヒヤリハット事例を元に意識を高める ・ 女性が理系を選択しにくい社会のため、価値観を転換させる ・ 将来を担う子供たち（小中高生）に早期教育をする ・ 多くの外国人エンジニアとの交流の機会を持つ
人材育成・登用	・ 多様性を受け入れる技術士を育成する ・ 女性の幹部登用など、DEIに配慮した人材活用・登用をする
活動の工夫	・ 視聴覚障害者等の活動参加に配慮する ・ 活動を会員の協力に頼り過ぎない（活動範囲・時間の明確化など）
受験環境	・ 育児中の方が、技術士一次・二次試験を受験し易い環境を整備する ・ 外国人技術者が技術士二次試験を受験し易い試験制度にする

6. DEI社会動向調査結果 (概要)

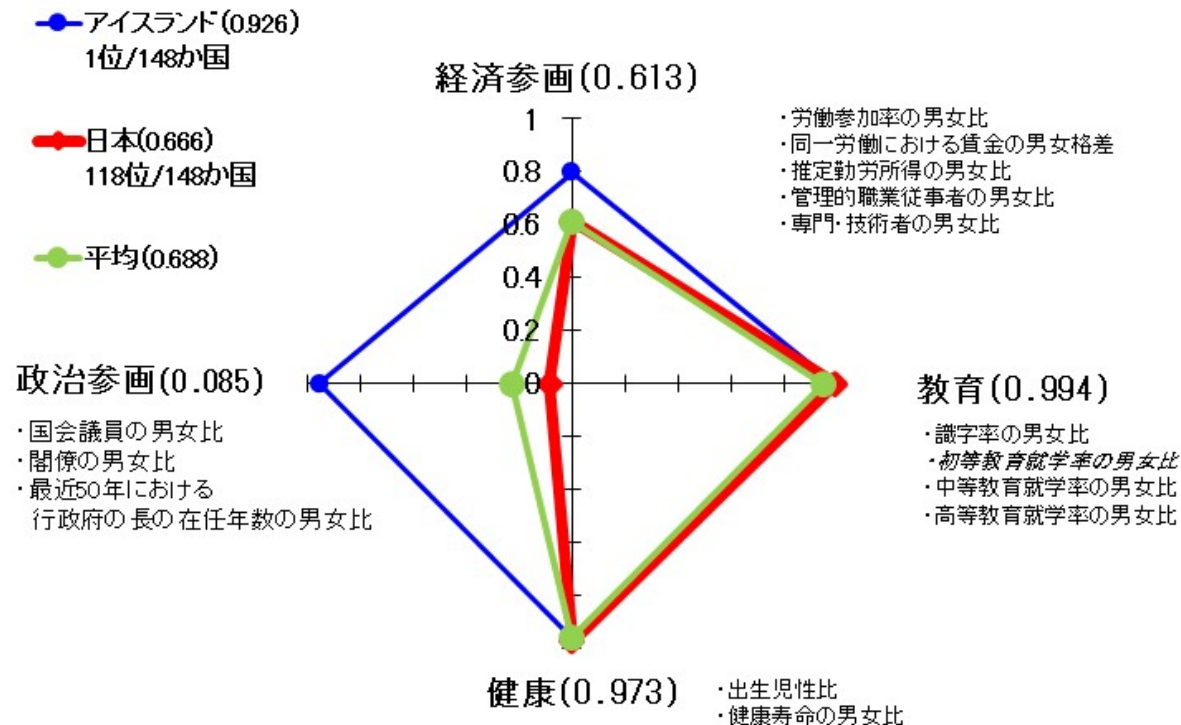
サマリー

- ～日本のジェンダー平等は低位。人口減少するなか障害者、外国人等のマイノリティは増加～
- 日本のジェンダー平等はOECDで最下位（政治・経済分野）
- 障害者、外国人は年々増加
- 会員及び役員に占める女性割合は関連学協会中で低位

日本のジェンダーギャップ指数

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2025年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は148か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**



順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

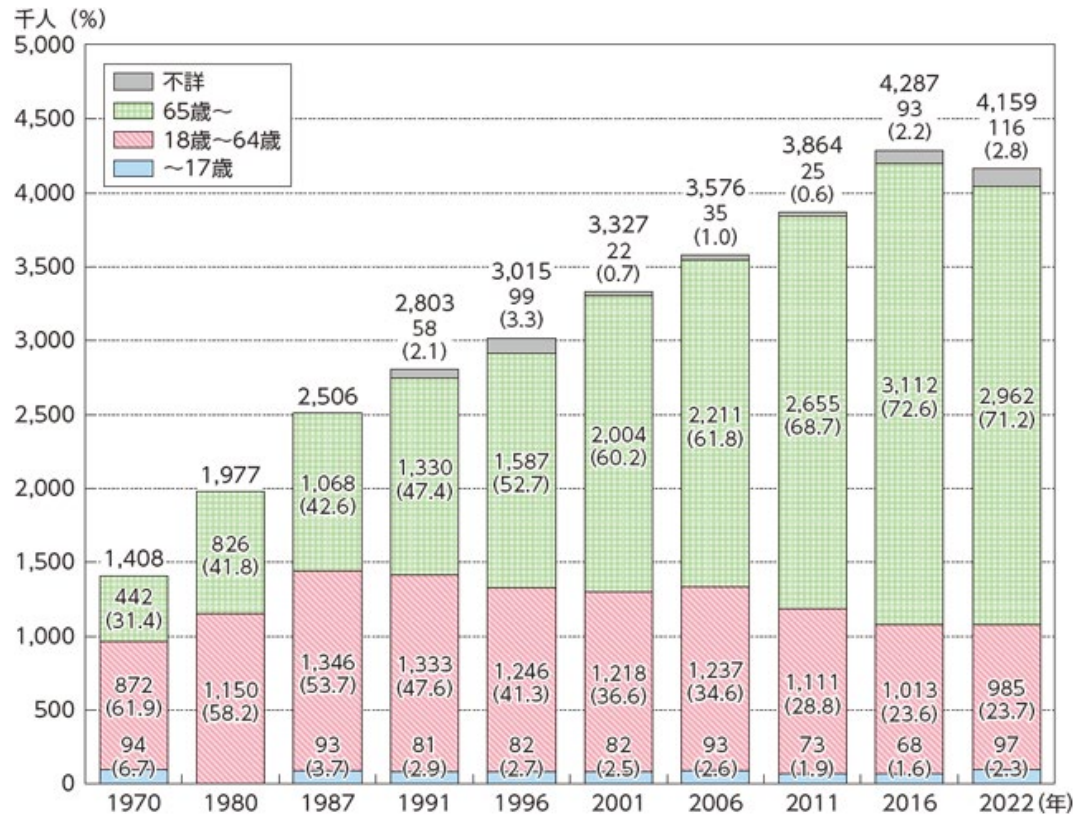
(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: **経済(112位)**、教育(66位)、健康(50位)、**政治(125位)**

- ・ジェンダー・ギャップ指数は日本は146か国中118位と下位
- ・特に経済と政治の分野での女性活躍が進んでいない
- ・調査が開始された2006年時点は115か国中80位で、その後、順位が下降傾向

日本における障害者の状況

【身体障害者数の推移】

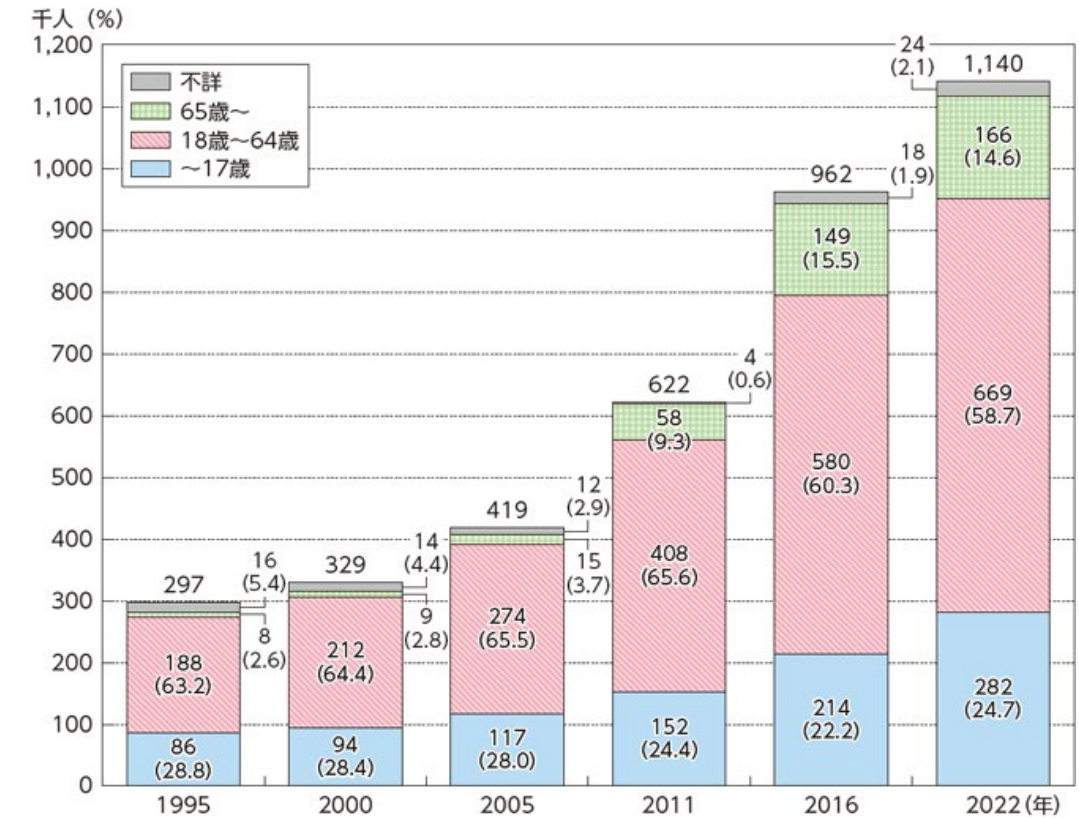
- 1970年から2016年にかけて総数は約3倍に増加
- 65歳以上の割合は2011年以降は7割程度まで上昇
- 高齢化の進展により、今後も増加が見込まれる



日本における年齢階層別障害者数の推移(身体障害者(在宅))

【知的障害者数の推移】

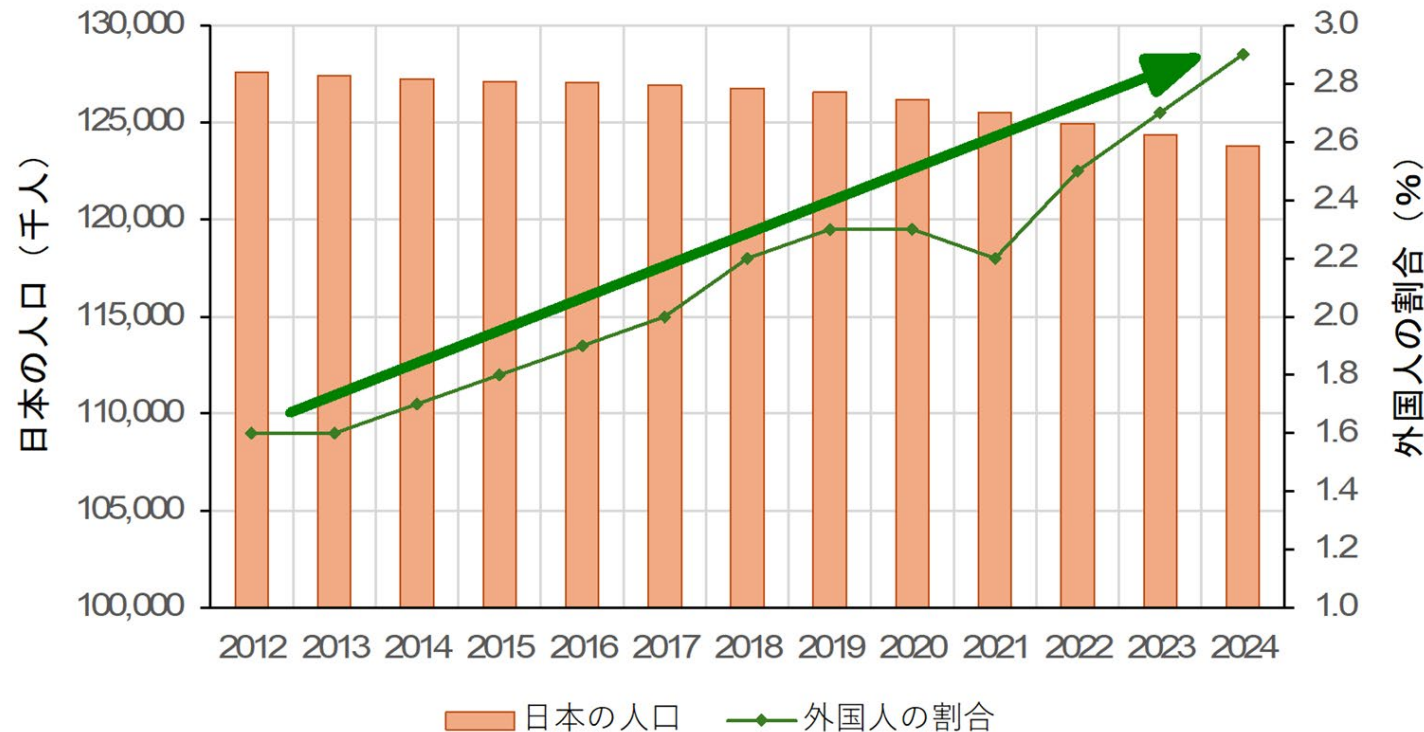
- 2000年から2022年にかけて総数は約3.5倍に増加



日本における年齢階層別障害者数の推移(知的障害者(在宅))

日本における外国人の増加

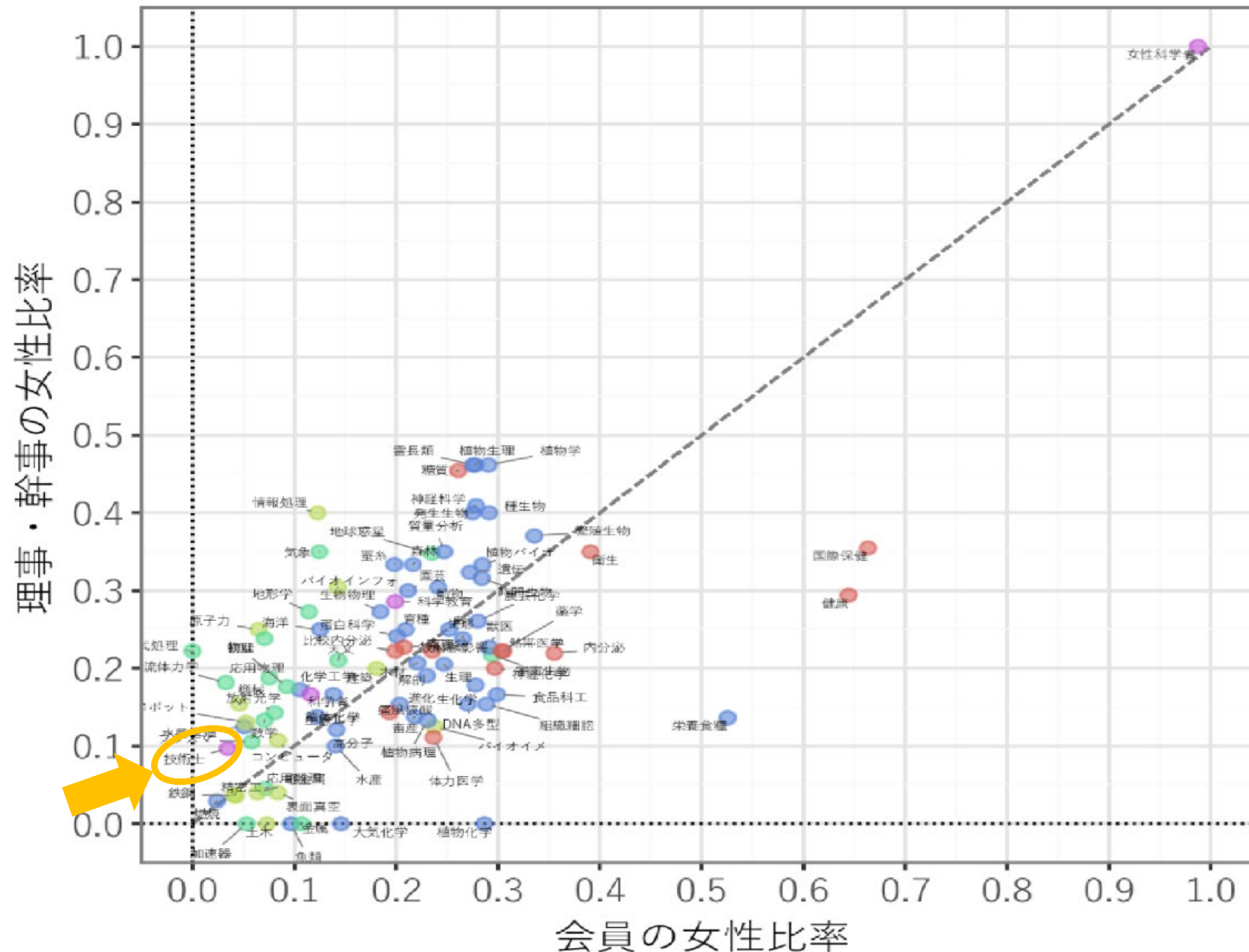
- 日本の人口は減っているが、外国人の人数、総人口に占める割合は、ともに増加
- コロナ禍の影響で落ち込んでいる時期もあるが、概ね増加傾向



日本の人口と外国人の割合

出典：令和6年6月末現在における在留外国人数について（出入国在留管理庁）、
令和2年国勢調査（総務省統計局）より土木学会D&I行動宣言フォローアップWG
（会長特別プロジェクト）作成

学協会別会員・役員の女性比率の関係 (N=90)



- 本会の女性比率は約3%で回答学協会の中で最も低い部類
- 役員等の女性比率約10%で低位

出典：男女共同参画学協会連絡会2025年女性比率調査

主要国のDEI/理工系女性活躍推進施策

国	政策・制度のポイント	主な政策・制度	特徴	日本技術士会への示唆
アメリカ	科学技術分野の機会均等を法制化	科学技術機会均等法／米国科学財団科学・工学分野機会均等委員	データに基づく政策立案	データの可視化と提言機能
イギリス	STEM人材戦略と大学制度改革	STEM大使プログラム（3万人以上。うち女性4割）／アテナSWANチャーター／ASPIRES研究プロジェクト	進路選択構造に介入	技術士がロールモデルとして理工系職業選択を支援
ドイツ	産学官連携による国家枠組み	女性の科学技術学位取得促進Go MINT／STEM女性によるサイバーメンター	ネットワーク型支援	プラットフォーム機能
ノルウェイ	制度設計段階で多様性反映	幼稚園からのジェンダー平等／大学入学加点制度／企業役員のクオータ制	クオータ制による波及効果	多様なキャリアパスを前提とした評価・登用
シンガポール	国家人材戦略にSTEMを位置付け	分野横断の応用学習プログラム／サイエンスセンターによるプログラム提供	教育×産業直結	実務と教育を結ぶ講演・行事
韓国	専門機関による女性理工系人材支援	女性家族部(省)／、韓国女性科学技術者支援センター／公的研究機関クオータ制	キャリア継続フォロー型	キャリアの継続的フォロー
日本	産官学による進路選択支援	理工系人材育成関連事業／理工系女子応援ネットワーク（リコチャレ）	進路選択支援	横断的推進主体の役割

7. DEI組織ディスカッション (主な内容)

主な課題や意見等

1. 人材基盤の拡大（若手中心の裾野拡大）

- ・若手層の参加拡大（高校～大学からの接点づくり、若手同士の交流）が、多様性向上につながる
- ・外国人技術士やハンディキャップのある人も含め、分野や立場を越えた交流の場が有効
- ・「女性を増やす」という視点に加え、将来の担い手を増やす取組みとして整理することが現実的

2. 継続的に関わりやすい仕組みづくり

- ・参加費・時間・場所などのハードルを下げる（オンライン活用等）
- ・キャリア段階に応じた役割付与や関与機会の設計が定着に寄与
- ・子育て等による一時離脱への配慮も「人材維持」の観点で重要

3. 参加メリットの明確化と見える化

- ・技術士会の価値（研修、ネットワーク、地域貢献等）を具体的に提示
- ・若手自身による発信や実体験ベースのPRが効果的
- ・「負担」ではなく、実利・成長機会として理解できる形にすることが鍵

4. 無理なく主体的に関われる参加環境と運営の工夫

- ・世代間で役割分担（中堅主導・ベテラン支援）を明確化
- ・発言しやすい雰囲気・多様な意見が尊重される運営
- ・DEIは、無理なく関われる環境整備（効率的な組織運営の一環）として推進



8. 当事者インタビュー (主な内容)

実施日時および対象

【女性】	2026年4月22日 (水)	18:30~20:00	3名
【地域在住者】	2026年5月17日 (日)	10:00~11:30	3名
【若手】	2026年5月17日 (日)	13:00~14:30	5名

女性インタビュー結果（概要）

行事参加と地域格差の課題

- ・ハイブリッド開催化は進んでいるが、子育て世代などには時間制約のないアーカイブの提供など、より参加しやすい環境整備が必要
- ・対面交流は有意義であるものの、地方在住者には交通費負担が大きい

女性登用

- ・理事は女性登用されているが、副会長や常設委員長への登用が進んでいない

次世代育成への提案

- ・「身近な親しみやすいロールモデル」を紹介するとよい
- ・日本技術士会は会社内よりも女性にとって居心地がよい

地域在住者インタビュー結果（概要）

行事参加と地域格差の課題

- 各種行事のハイブリッド開催が進み、移動コストが不要で、オンライン選択により、遠方からの参加しやすくなった

地域本部における属性の偏りと孤立

- 地域本部や県支部は年配男性がメイン層であり、若手や女性などの新規参加者は強い緊張感や不安を抱く
- 初参加者を丁寧につなぐフォロー体制が不足

特定個人への役割集中と負担

- 世代交代を意識するあまり、特定の人に役割・負担が集中
- 30～50代前半は業務や育児と重なり、リソースを割けないことへの考慮を希望

地域活動活性化への提案

- オンライン行事の最後に「地域別ブレイクアウトルーム」を設けて対話時間を設ける
- 各地域で個別に行われているDEIの成功・失敗事例を出し合う「横の共有の場」を設置する

若手インタビュー結果（概要）

情報の使いにくさ

- 日本技術士会からのメール等で情報は得られるが、詳細確認のためのWebサイトが使いにくい
- 行事終了時刻が不明確な場合があるため、告知やアンケートの仕組みの統一・簡略化を希望

ベテランの多い環境と居心地の悪さ

- 部会の年齢層が高く、内輪感があり、知り合いがいないと居心地が悪い
- ベテラン層が多く、気後れするため、オンライン選択につながる

若手向けコンテンツと経済的ハードル

- CPD行事の内容やレベルが高すぎるため、初級編のような講座が欲しい
- 会社の会費補助のない若手にとって年会費は高額なため、35歳以下の減免制度などの仕組み強化を希望

若手限定の組織・交流の要望

- 横のつながりを強めるため、20～30代に限定した対面発表会・交流会、「若手だけの常設委員会」の設置を希望

DEIアクションプラン検討チーム メンバー

日本技術士会DEI推進宣言の実践に向けたアクションプラン検討の基礎資料とするため、DEI委員会内に設置したDEIアクションプラン検討チームが本調査を実施しました。

飯島 玲子	建設/総合技術監理	統括リーダー
池田 紀子	応用理学/総合技術監理	ディスカッション・当事者インタビュー 助言
宇田川 理沙子	衛生工学/上下水道	
加藤 靖広	建設/総合技術監理	現状調査リーダー、ディスカッションリーダー(2026年4月～)
川田 美香	上下水道	
北浦 直子	建設	ディスカッションリーダー(～2026年3月)
北村 敏	電気電子	組織活動調査リーダー
黒川 正美	森林/環境/総合技術監理	現状調査、組織構成・活動調査、会員構成・アンケート調査 助言
小牛田 尋志	情報工学	
小林 恭子	建設	
小林 裕典	衛生工学	
酒本 昌子	機械/金属/衛生工学/経営工学/総合技術監理	
高野 真希子	建設	会員アンケート調査リーダー
堤 浩子	生物工学/総合技術監理	
中田 よしみ	原子力・放射線	
前澤 峰雪	機械/総合技術監理	組織構成調査リーダー、会員構成調査リーダー
山崎 千恵	電気電子/総合技術監理	当事者インタビューリーダー
山本 直樹	農業	