

公益社団法人 日本技術士会 DEI 委員会 第 8 回 DEI フォーラム 開催報告

1. 開催概要

- ・日時：2025 年 11 月 30 日（日）14:00～16:30
- ・方法：対面・オンラインのハイブリッド形式
- ・主催：公益社団法人 日本技術士会 DEI 委員会
- ・後援：男女共同参画学協会連絡会
- ・参加者：47 名（講師 1 名、DEI 委員会委員含む 46 名）
- ・テーマ：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～
- ・プログラム：
 - 14:00 開会挨拶（神田副会長・飯島委員長）
 - 14:10 講演「クォータ制の導入によってもたらされる変化」（江黒早耶香氏）
 - 14:55 質疑応答
 - 15:10 休憩
 - 15:20 グループディスカッション
（参加者全員：4～5 人のグループに分かれてディスカッション）
 - 16:00 グループ発表（全体共有）、講師コメント
 - 16:25 記念撮影、閉会挨拶（池田理事・副委員長）
- ・司会進行：嵯口委員

2. 内容

(1)開会挨拶 公益社団法人 日本技術士会 副会長 神田 淳

本日は DEI に関するフォーラム開催にあたり、所感を共有したい。DEI 推進には多くのトレードオフがあり、完全に DEI が担保された社会はまだ存在しないと思うが、諦めず継続的に DEI を推進することが重要と考える。第 8 回目となる DEI フォーラムは、第 1 回(2018 年)から 7 年目を迎え、コロナ渦などで多くの取組みが自然淘汰されている中でも活動を続けてきた点が素晴らしい。

オンライン参加を含め、多くの皆様が DEI 推進に関心を持ち、既に推進活動していると認識している。本日の開催が、関心を一層高め、推進活動への参画と加速のきっかけになれば幸いである。最後に主催の DEI 委員会ならびに男女共同参画協会連絡会をはじめ、開催にご尽力いただいた関係者に感謝を申し上げる。約 2 時間半の限られた時間であるが、有意義な議論となることを期待する。



神田淳 副会長

(2)趣旨説明 DEI 委員会 委員長 飯島 玲子

第 8 回 DEI フォーラムへのご参加に感謝申し上げます。私たちの活動は 2018 年に開始し、本日 8 回目を迎えられたのは皆様のご支援の賜物である。DEI とは、多様性を確保し、さまざまな人材が組織内で公平な環境のもと共に活動することで、組織の競争力や創造性を高めていくという考え方である。当会は、男女共同参画にと



飯島玲子 委員長

どまらず、この DEI 推進に取り組んできた。本日のテーマであるクォータ制は、女性活躍を加速させる有効な政策として世界各国で導入が進んでいる。ノルウェーやドイツでは、本制度を導入しない場合、女性活躍の進展には 100~200 年を要するとの試算がある。自然な流れに任せるだけでは極めて非効率的であるといえる。日本でも一部企業がクォータ制を導入し始めている。日本技術士会では、理事選において、部門や地域の多様性確保のため、すでに実質的なクォータ制を導入している。今後は年齢や性別など多様性のさらなる拡大も検討すべき段階に来ていると考える。

そこで、本日は第一東京弁護士会でクォータ制を実践されてきた江黒先生にご講演いただき、クォータ制への理解を深める機会としたい。

(3)講演 「クォータ制の導入によってもたらされる変化」

江黒早耶香氏（シティユーワ法律事務所弁護士）

1. はじめに（自己紹介）

日本弁護士連合会男女共同参画推進本部において、女性社外役員に関するプロジェクトチーム委員を務めている。東京証券取引所は上場企業に女性役員を 2 名登用することを努力義務としており、弁護士が役員となる事例も多いため、その支援活動を行っている。第一東京弁護士会の常議員、文部科学省の技術士に関する審議会委員も務めている。委員会や審議会には女性の参画が不可欠であり、その観点から声をかけられていると考える。

2009 年から 2011 年にかけて内閣官房国家戦略室で公務員弁護士として勤務し、日本政府の成長戦略策定に関与した。担当は人材戦略（外国人・女性・子供）とアジア戦略であり、女性活躍や子育て政策にも携わった。

2. 日本弁護士連合会について

都道府県ごとの弁護士会は資格停止や懲戒を行う権限を持っている会で、一番上に日本弁護士連合会がある。2024 年には淵上玲子氏が女性初の日弁連会長に就任した。司法三権では検事総長に女性が登用されたが、最高裁長官には、これまで女性が就任していない。昨年の NHK 朝ドラ「虎に翼」で描かれた三淵嘉子氏は女性初の裁判官であり、日本女性法律家協会の会長も務めた。女性は学問や職業選択の自由が制限され、戦前は裁判官や検察官への任官も禁じられていたが、戦後の改革と先人の努力により今の我々がいるのだと思う。19 世紀には男性も身分制で同様に職業選択を制限されていた。こうした歴史を経て、今の社会があると思うと感慨深い。

3. ダイバーシティはなぜ必要か

ダイバーシティは組織に不可欠であり、女性社員の声を聞くだけでは不十分である。私見であるが、性別役割分業が根強く、マネジメント層が家事・育児・介護・看護を担わず会社業務だけを行う働き方が、同質性による不祥事の要因になっているのではないかと、弁護士の立場から思うことがある。母親神話によりケアを女性に押し付ける構造も残る。看病や介護を一度も経験せずに政治家や企業トップを務めることは、ケアワークの視点を欠き社会にとっても問題である。ケアを経験すれば、病人含めた弱者の抱える困難さや働きづらさを理解できるが、ヒアリングだけでは限界がある。不祥事や企業 PR の CM が女性軽視で炎上する背景には、指導層の想像力の欠如がある。パワハラやセクハラも同様であり、ケア視点を持つことが不可欠である。コロナ禍で

注目されたエッセンシャルワーカーには医療・介護・保育・教育など、人間の基本的な営みを支える仕事が多く含まれる。今後、こうした仕事以外は AI に大きく代替される可能性があるため、指導者こそケアワークの視点を持つことが重要である。

4. 政府動向 2030 運動について

2003 年、政府は「2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を 30%程度に」との目標を決定した。これを受け、日弁連は 2002 年にポジティブ・アクションを採択し、クォータ制度導入の議論が始まった。当時、弁護士全体の女性比率は約 2 割であり、指導層や運営組織においても 30%を目指す必要があるとされた。なお、政府目標は達成できず、現在は「2020 年代に 30%」を目指す 2030 運動として継続している。

5. 30%クラブ

30%クラブは 2010 年にイギリスで始まった世界的キャンペーンであり、日本でも展開されている。企業の取締役会など重要な意思決定機関における女性割合の向上を目的とし、投資家グループが企業と対話しながらダイバーシティの重要性を共有し、女性役員比率を高める取り組みである。この活動を受け、東京証券取引所も女性役員 2 名の登用を目標に掲げ、TOPIX100 構成企業では 2030 年までに女性役員比率 30%を目指している。

6. クリティカルマス

クリティカルマスとは、男女など二つの属性がある場合、組織のあり方を根本的に変えるためには少数派が 30%以上必要とされる概念である。2 割程度では発言が無視されやすく、同質性に基づく組織の意思決定から脱却するには 30%が不可欠であるとされる。さらに、パリテはフランス語で「同等」を意味し、50%を指す。フランスでは 2000 年にパリテ法を制定し、選挙候補者を男女同数とする制度を導入した。人口比が半々である以上、政治家候補も半々であるべきという考えである。女性弁護士比率が 50%を超える国もあるところ、日本の弁護士は女性比率が約 3 割であり、諸外国に比べ遅れていると思う。第一東京弁護士会では常議員にクォータ枠を設け、男女共同参画推進本部の推薦枠を追加している。第二東京弁護士会は男女共同参画基本計画を策定し、女性副会長を毎年選任、さらに 2014 年には女性候補のクォータ制を導入した。

7. 日弁連のクォータ制

日弁連は 2018 年度から副会長に占める女性割合を高めるため、ポジティブ・アクションとしてクォータ制を導入した。副会長の定員を 13 名から 15 名に増員し、うち 2 名以上を女性とする特別措置である。さらに 2021 年度から理事の定員を 4 名増やし、女性に優先的に割り当てる制度も導入した。地方では女性人材確保が難しい事情もあるが、オンライン会議の普及で状況は改善しつつある。役員数を増やして対応するのが特徴である。

8. 法曹界におけるクォータ制度の意義

クォータ制度は意思決定層にマイノリティの視点を取り入れることができる。弁護士会は刑事弁護や児童相談、成年後見など収益にならない公益活動も担っており、こうした活動の意思決定にはマイノリティの視点が不可欠で、これを欠けば組織は硬直化する。弁護士業務は権力的なマイノリティ（人数ではなく女性含め、障害者、病気の方など弱者）に寄り添うことが必要で、人

権擁護、社会正義の実現という使命の特性もあるため、クォータ制度に表だって反論する人は少ない。

9. 一般的なクォータ制度の意義

重厚長大産業から IT・サービス業への転換により、肉体労働中心から頭脳労働や感情労働（ケアワークも入ってくる）へとシフトし、IT 技術で障害者や女性も働きやすくなった。高齢化や外国人労働者の増加に伴い、社会構造は複雑化している。道路標識一つとってもマイノリティに配慮した形状が求められる。こうした視点からもダイバーシティは重要になってくる。

10. ジェンダード・イノベーション

お茶の水女子大にジェンダード・イノベーション研究室があり、日本では一番詳しい HP と思う。ジェンダード・イノベーションはロンダ・シービンガー教授が提唱した概念であり、ジェンダーバイアスは、市場機会を逃すことにもつながる。シートベルトの安全試験は成人男性を基準に行われるため、妊婦や子ども、小柄な女性には不適合で、試験不足により致命傷リスクが高まる。臨床試験も男性基準では、女性で薬の作用が異なる場合がある。こうした偏りを是正し、製品やサービスに多様性の視点を取り入れることが、事業リスクを回避し、社会の安全性と利便性を高める上で重要である。

(4) 質疑応答

女性比率を上げるためにクォータ制だけでなく現場の納得感や文化と両立する方法を問う質問や、女性の受験者数が少ない現状で比率目標は現実的かという疑問の他、女性活用が進まない理由、社会的バイアスの影響について意見を伺うものもあった。

江黒講師より、マイノリティに心を寄せ柔軟なサポート体制（ピンチヒッター、協力体制）の整備が重要であること、弁護士業界はダイバーシティを推進した結果、女性志望者が増えたこと、学校教育段階の意識を変えていくことが大事で、理系への進学に関心ある女子学生を後押しする仕組みが必要であるといった回答をいただきました。

(5) ディスカッション

- 女性技術者を増やすには教育が大切という意見が多く出た。女性技術者の姿を見せること、男性の育休取得の推進など、女性が安心して働ける環境整備、また先生の GO アプリの話のように身近な話題などで自然に DEI が進めばよい。
- 「フルコミットメント」と「コミュニケーション」という 2 つの言葉が、DEI を進めていく中でキーになると考えられる。コミットメントだけではだめで、コミュニケーションが必要。
- クォータ制に関しては、おおむね進めていくべきという意見であったが、慎重な意見も出た。クォータ制はある意味“劇薬”であり、男女間の軋轢を生む可能性がある。男性からのやっかみなどが課題になる。
- クォータ制は、委員会・学会の研究会といった非営利組織では導入しやすいが、営利組織ではメンバーが競争関係にあり、率先して受け入れるのは難しいのではないかと。ただし、若い世代では考え方が異なり、受け入れる可能性がある。



寄口孝行 委員（司会）

- 技術系の会社の女性比率がかなり少ない。親からのバイアスが大きいいため、技術者として魅力的な仕事であることを会社の活動だけでなく学会の活動からも発信していきたい。
- 現在、男性が過ごしやすい環境・設備・仕組みが整っており、男性は気付いていないが、それが女性の進出を妨げている。そのような部分を変えていかなければうまくいかないのではないか。ただし、徐々に改善している傾向にはあると感じている。一方、ダイバーシティという点で強い意識を持っている日弁連のように、強制的に推進する仕組みを技術士会も取らないと改善は見込めないのではないか。
- クォータ制という言葉を使わなくてよい将来になれば良い。また、文系と理系の分け隔てがない時代になれば良い。
クォータ制を進めるにあたり、学校教育だけではなく会社での教育も必要ではないか。若い世代は男性も子育てをするものの、その上の世代は子育てを経験していないため、そこがボトルネックになっているのではないか。自分自身のバイアスをなくしていきたい。また、バイアスを是正するような取り組みを行っていきたい。

(6)江黒講師コメント

- 男性のやっかみについて、9割方の男性はフラットで思いやりもある。1割の男性はどうしても男尊女卑の考え方がある。そのような人は、女性が下駄を履こうと履くまいと意地悪をする。なので、女性の皆さん、勇気を出して堂々と下駄を履きましょう。女性はフルコミットできないとしても、チャンスを与えられながら管理職になりましょう。
- 技術士の中でも、スペシャリティを高めていく人と、組織管理を行う人の2つのキャリアがあると思う。組織運営・ガバナンスに関与し、経営にかかわっていく立場では、ダイバーシティの意識がなくては厳しい時代。どんなに営業ができて、素晴らしい技術を持っていても、弱者に対する共感性がなければ失敗する。人間としても根本的な能力が必要。皆さんで組織文化を変えていってほしい。

(7)閉会挨拶 日本技術士会 理事・DEI委員会 副委員長 池田 紀子

本日は DEI フォーラムにご参加いただきありがとうございます。江黒先生より、今後我々が目指すべき DEI の姿や現場のリアルな状況をご紹介いただき、大変示唆に富む内容であった。続くグループディスカッションを通じ、多くの気づきやヒントを共有できたと考えている。また、日本技術士会は本年6月の国際エンジニアリング連合(IEA)総会において、6年間のメンバーシップが認められた。IEAは2019年のグローバル基準見直しにおいて、新たな価値観としてD&Iを要件に掲げている。Diversity(多様性)は浸透しつつあるが、Equity(公平性)とInclusion(包摂性)は、今後の課題である。DEIは社会・組織を強くしなやかにする土台であり、単なる理念ではない。本日の議論を踏まえ、技術士会としては、透明性のあるルールづくり、一貫性のある運用、継続的なモニタリング等のアクションプランを通じ、皆様とともに発展を図っていきたいと考える。江黒先生への日頃のご支援に感謝するとともに、今後も応援と技術会への一層深い関わりをお願いし、本日のまとめとする。



池田紀子 理事・副委員長



参加者

(8) アンケート要約

Q1 本フォーラムの開催をどこで知りましたか

CPD 行事予定およびスタッフ等からの情報がともに 38.8%と最多で、日本技術士会からのメールも 32.7%を占めた。同僚・友人・知人からの紹介は 4.1%にとどまり、主に組織的な情報提供を通じて周知されていた。

Q2 フォーラムの時間（長さ）はいかがでしたか

「ちょうどよい」との回答が81.6%を占め、「もっと長い方がよい」が12.2%、「もっと短い方がよい」は少数であった。全体として、時間設定は参加者に概ね適切と受け止められていた。

Q3 フォーラムの全体的な満足度はいかがでしたか

「満足」が77.6%、「やや満足」が22.4%であり、不満や中立的評価は見られなかった。参加者の満足度は非常に高い結果となっている。

Q4 Q3 の選択肢を選んだ理由

最も多かった理由は「ディスカッション／議論」（25.5%）で、次いで「事例／クォータ／弁護士会」（21.3%）であった。講演と議論の組み合わせが評価につながっている。

Q5 ご講演の内容で印象に残ったこと

「クォータ制／パリティ／弁護士会」が27.3%と最も多く、制度や数値目標に関する内容が強く印象に残った。教育の重要性や日本における DEI の遅れなども一定数挙げられた。

Q6 フォーラムに参加して、自身でアクションを取ろうと決めたこと

「職場環境整備・公正性・バイアス除去」と「特になし」がともに21.4%で最多であった。学習や教育支援、女性活躍促進など具体的行動を挙げる回答も見られた。

Q7 DEI 委員会の活動に期待すること

「継続・CPD 位置づけ」「情報発信・広報・認知度向上」が各17.1%と最も多かった。参加しやすい仕組みや実践方法・事例共有への期待も示されている。

Q8 あなたの技術士の部門または専門分野

建設、電気電子、機械、応用理学、上下水、環境、農業、生物工学など多様な部門から回答があった。参加者のいない分野はあるものの、複数分野の技術士が参加していた。

Q9 あなたの年齢を教えてください

60歳以上が40.8%で最も多く、次いで50歳代が38.8%、40歳代が18.4%であった。参加者の年齢層は比較的高めであった。

Q10 ご所属等をご記入ください

回答者は全員が技術士会会員であり、行政、企業、学生など他区分の回答は見られなかった。本フォーラムは技術士会会員を中心とした構成であった。

Q11 本日のフォーラムに参加した感想をSNSで発信したいと思いますか

「いいえ」が34.7%で最も多く、「まだ決まっていないが前向きに考えたい」が30.6%、「まだ決まっていないが可能性は低い」が18.4%、「はい」は16.3%であった。

【記録作成】

永山拓朗・林克彦・長さやか・北浦直子