



技術サロン  
Q&A 集

—技術者及び技術士を目指す方へ—  
第3版

2026年3月

公益社団法人 日本技術士会  
DEI 委員会





# 目次

はじめに	4
1. 技術士資格	6
2. 働き方・職場	11
3. 学業・キャリア形成	17
4. ワーク・ライフ・バランス、その他	24

本 Q&A 集は、第 1 回～第 67 回の『技術サロン』（2008 年 11 月～2025 年 9 月）において、参加者から寄せられた質問と、その回答に加筆修正を加え、まとめました。

## はじめに

公益社団法人日本技術士会 DEI 委員会（2025 年 7 月、男女共同参画推進委員会より改称）では、技術者・技術士を目指す女性向けの懇話会として、3 か月に一度「技術サロン」を開催しています。2025 年度で 14 年目に入り、この 3 月に第 69 回を迎えます。延べ 600 名を超える方が参加しました。

「技術サロン」で参加者から寄せられる質問や悩みは「1. 技術士資格」「2. 働き方・職場」「3. 学業・キャリア形成」「4. ワーク・ライフ・バランス、その他」の大きく 4 つに分けられます。参加者の立場や状況を反映した質問に、私たち委員会メンバーが自らの経験を基に回答し、あるいは共に考えています。参加者は女性を対象としていますが、寄せられる質問や悩みのほとんどは、男性にとっても仕事や生活面で同様に重要なキーワードが多く含まれています。

本冊子では、第 1 回～第 67 回の「技術サロン」参加者からの質問や悩みを「Q&A」として取りまとめました。

日本技術士会は、DEI（Diversity 多様性、Equity 公平性、Inclusion 包摂性）を推進することを宣言し、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することを目指しています。

ここに挙げた「Q&A」が、技術者及び技術士を目指す多様な皆さまの、何かしらのヒントになれば幸いです。

当委員会は、DEI の推進に向け、さらに活動の幅を広げ、社会に貢献していきたいと思っております。

2026 年 3 月  
日本技術士会 DEI 委員会 一同

本 Q&A 集は、当委員会ウェブサイトでも公開しています。

[https://www.engineer.or.jp/c\\_cmt/dei/](https://www.engineer.or.jp/c_cmt/dei/)



# 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\*<sup>1</sup>、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) \*<sup>2</sup> 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、新たな価値創出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。

### 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)

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

#### E quity (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

#### I nclusion (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

# 1. 技術士資格



Q1-1 技術士になるまでのプロセスを教えてください。

A 技術士になるまでのプロセスに関しては、技術士補登録や指導者についての質問を多く伺います。これらに対する回答は、その方の状況により異なるため、日本技術士会の HP にある「技術士になるには」を参照することをお勧めします。[https://www.engineer.or.jp/contents/become\\_engineer.html](https://www.engineer.or.jp/contents/become_engineer.html)



Q1-2 技術士補を取得した後、どのように実務経験を積みばよいですか？

A 技術士になるために必要な実務経験は、科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、研究、設計、分析、試験、評価（補助的業務を除く。）です。自身の業務の中で十分な実務経験を積むためには、今の業務にこれらの事項が含まれるか見直してみましよう。

Q1-3 技術士になろうと思った動機は何ですか？

- A
- ・リーダーや主担当をまかせてもらいたいから
  - ・仕事で独り立ちする必要性を感じたから
  - ・自信を持ちたいから
  - ・社外的に技術者として認めてもらいたいから
  - ・社外での活躍の場が増えるから など

きっかけは様々ですが、自身にとっての必要性や、どのようになりたいか、ありたい姿を明確にすることが重要でしょう。

Q1-4 技術士になってよかったことは何ですか？

- A 様々な例を紹介します。
- ・発注要件が「技術士に限る」業務に対応できた。
  - ・企業価値向上に貢献できた。
  - ・資格手当・奨励金が支給された。
  - ・昇進の対象となった。
  - ・周囲から信頼され易くなった。
  - ・管理技術者やプロジェクトリーダーになれる機会が増えた。

- ・自身の意識改革に加え社内外ネットワークが広がった。
- ・転職しやすかった。
- ・起業できた。

#### Q1-5 どんな技術者が求められているのでしょうか？

A 業務に必要な“全般的な専門知識を理解し応用できる能力”だけでなく、例えば、相反する要求事項によって及ぼされる影響の重要度を考慮した上で問題解決ができる資質能力（コンピテンシー）が求められます。

技術士に求められる資質能力（コンピテンシー）については技術士会 HP「技術士 Professional Engineer とは」や文部科学省の HP にも書かれていますので、参考にしてください。

[https://www.mext.go.jp/content/20241115-mxt\\_kiban02-000038842\\_08.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20241115-mxt_kiban02-000038842_08.pdf)



#### Q1-6 技術士取得の時期はいつ頃が適しているのでしょうか？

A 第一次試験合格者の平均年齢は 30 代前半、第二次試験では 40 代前半（女性は 37 歳程度と男性より 5 歳程度若く取得）ですが、自身のライフイベントやキャリアパスを長期的に考えて計画するとよいでしょう。

例えば、出産・育児と技術士取得・キャリア形成の兼ね合いについて、早期に技術士を取得し社内でポジションを確立してから出産する、若いうちに出産し子どもの手が離れてから資格取得や仕事に注力するなど、いろいろなやり方があります。個人ごとに適切な時期は様々と言えます。

技術士取得はスタート地点です。文部科学省設置の技術士分科会がとりまとめた「技術士制度改革に関する論点整理」には「（遅くとも）35 歳程度の技術者が、技術士資格の取得を通じて、実務経験に基づく専門的学識及び高等の専門的応用能力を有し、かつ、豊かな創造性を持って複合的な問題を明確にして解決できる技術者（技術士）として活躍することが期待される」と記されています。

#### Q1-7 技術士資格をとるために、どのように勉強すればよいのでしょうか？

A 技術士は業務に直結した資格ですので、まずは日常業務をしっかりと遂行し、その上で関連団体の公開講座などの機会を有効に利用するとよいでしょう。志を同じくする仲間が見つかり、モチベーションの維持につながります。

Q1-8 技術者としての日常業務と資格取得のための勉強を両立させるにはどうしたらよいでしょうか？

A 基本は、日常業務の中で、積極的に関連事項の技術などについて修習することが一番です。また、通勤時間など隙間時間をうまく活用し、関連知識を補強するとよいでしょう。

Q1-9 技術者になるために経験しておいたほうがよいことは何でしょうか？

A 技術士になるために求められる能力(専門的技術能力、業務遂行能力、行動原則)を身につけるため、業務の中で、意識して必要な能力を高めるように実践するのがよいでしょう。さらに、自身の専門と専門以外の関連する知識を身につけるため、講習会などに参加するとよいですね。

Q1-10 受験のための過去問、参考書はどこから入手したらよいですか？

A 日本技術士会の HP に過去 10 年を超える第一次試験、第二次試験の過去問が掲載されています。また、参考書は多く出版されています。自身に合った資料と方法で勉強していきましょう。

Q1-11 受験すべき技術部門と選択科目が決められません。どのような観点で決めればよいですか？

A 技術士は業務に即した資格なので、現在の業務に近い分野を受ける事が望ましいです。検討方法のひとつの基準として、第二次試験の問題が解けそうな部門・科目で受験するのもひとつの手段です。技術部門・選択科目は日本技術士会 HP 内の「試験・登録情報」で確認できます。どの部門・科目で受験する場合でも、業務の中で自身が関わった内容を整理しましょう。

<https://www.engineer.or.jp/sub02/>



Q1-12 技術士資格は取得していませんが、何かしら技術系女性のネットワークに参加する手段はありますか？

A 現在は多くの業界が女性のネットワーク構築に努めています。まずは自身の業務関係の団体の状況を調べてみてはいかがでしょうか。

Q1-13 技術士になって自身の業務がどのように変わりましたか？

A 国や地方自治体等の入札には、特定部門の技術士を管理技術者の要件としたり、加点対象としたりするものがあります。このため、その部門の技術士になると、自身がやりたい業務に挑戦したり、職場でのリーダー的な役割を増やしたりし易くなります。子育て中は、出張が不要な近隣顧客を選び、積極的に受注したという方もいます。

次のような例もあります。

- ・業務そのものは変わらないが、自身と周囲の意識が変わった。
- ・発言に責任と自信を感じるようになった。
- ・自分の業務とは直接関係のない方からも、技術的問題に見解を求められるようになった。

Q1-14 文系出身者が技術士を目指すことはできますか？

A 文系出身者が技術士を目指すことは可能で、実際に技術士として活躍している方はたくさんいます。社会に出てから、どれだけ業務に真摯に向き合い、取り組むかが重要です。

Q1-15 社内の指導技術士（補助する技術士）が退職した場合はどうすればよいでしょうか？

A まずは技術士試験センター（Tel. 03-6432-4585）にご確認ください。ご質問者の置かれた状況によって回答は異なるので、個別にお問い合わせ、ご相談いただくのがよいと思います。

Q1-16 受験の際に授乳可能な休憩室（夫と子どもの控室）はあるのでしょうか？

A 「受験に際して希望する特別措置」に該当し、受験時に事前申請することにより対応可能な場合があります。受験する際には技術士試験センター（Tel. 03-6432-4585）にご確認ください。

Q1-17 第二次試験を受けたいが、業務内容を開示することに会社の同意を得ることが困難な場合、どうすればよいでしょうか？

A まずは会社の理解を得るようにしてください。それでも同意を得られなかった場合、技術士試験センター（Tel. 03-6432-4585）にご確認ください。

Q1-18 受験資格は実務経験7年ですが、業務内容が途中で変わったり、技術的な業務に携わらない時期があったりした場合はどうすればいいのでしょうか？

A 業務が途中で変わっても問題ありません。技術的な業務に関わらない時期があった場合は、その期間は除いて算定します。

Q1-19 第一次試験合格のメリットはありますか？

A

- ・職場で報奨金相当が支給された事例があります。
- ・技術者としてのキャリアを歩むと周囲にPRすることができます。
- ・日本技術士会の準会員になることで、様々な活動に参加して人的ネットワークが広がります。
- ・技術士補登録をすると「技術士補」の資格を得ることができ、業務で役立つことがあります（合格後に登録をしないと「技術士補」を名乗ることはできません）。

Q1-20 日本の技術士資格は海外の業務でも通用しますか？

A 技術士資格が海外でも通用するよう、エンジニア相互承認プロジェクトに基づき、有能な技術者が国境を越えて自由に活動できるようにするための制度としてAPECエンジニアとIPEA国際エンジニアの各登録制度があります。

技術士は、各要件に準じた内容を記入した申請書を提出し審査を受けることができます。

Q1-21 技術士の資格を業務外で活用できる場がありますか？

A 技術士資格を活用することで活動の場を広げることができます。

例えば、中央省庁や地方自治体の活動につながることもあります。また、技術士となったことで、学会誌などの編集委員にと声をかけられた例もあります。

また、このような活動を通して、本の執筆や講演の声を掛けられたり、予期しないつながりが生まれたりすることもあります。

## 2. 働き方・職場



Q2-1 女性が技術士として働く上でのメリット、デメリットは何ですか？

A メリットは、資格を持っていることで勤務先や顧客が安心して業務を任せてくれるようになることです。

デメリットは、女性は人数が少ないために目立ちやすく、成果の良し悪しを必要以上に大きく取りざたされる可能性があることです。

Q2-2 職場が男性ばかりで不安なのですが…。

A 必要以上に男性・女性を意識することはありません。もし、力仕事などがある時は、無理せず、周りの人を頼りましょう。困ったことがあれば、素直に相談すれば誰か助けてくれます。また、女性の視点をうまく業務に活用できる場面があるかもしれません。

女性ならではの相談事については、所属する部門・職種だけでなく、様々な職種の女性とのコミュニケーションにより解決することも多いです。

Q2-3 技術者は男性が多く、職場の男性的なノリについていけません。会話の輪に入れず、情報共有がしづらいと感じます。どう対処すればいいですか？

A 男性的なノリに無理に合わせる必要はないと思います。そのような場が苦手な男性もいます。業務上必要な情報があれば、共有するよう伝えることがよいと思います。

Q2-4 技術系の業務をさせてもらえないのですが、どうしたらよいのでしょうか？

A 今の業務は、本当に技術系の業務ではないのでしょうか。技術士の業務は技術士法で「計画、研究、設計、分析、試験、評価(補助的業務を除く)又はこれらに関する指導の業務」とされています。これらの業務にあてはめ、もっと技術者としての視点を持って業務に取り組んでみてはどうでしょうか。つまらなそうに見える事でも、全体像をイメージすることで重要性を理解できたり、後で別の業務に役立ったりすることもあります。まず、今の業務に対する自身の姿勢を見直してみましょう。

その一方で、やりたい業務につくための準備（勉強など）と、周囲へのアピールも諦めずに続けましょう。

Q2-5 業務をしていくうえで苦労したことや、それをどう乗り越えたか教えてください。

A 問題が難しくてなかなか解決できない、周囲に相談できる人がいないといったときは、とにかく諦めずに自身でできる限り調べてあらゆる方法を試してはいかがでしょうか。一度頭をリセットして考え直したり、見方を変えてみたりして乗り越える方法もあります。また、技術的な問題であれば、出身大学の先生を訪ねたり、学会などに問い合わせたりすることもひとつの方法です。

Q2-6 何らかの事情で、退職した場合、別会社で復帰（転職）するのは難しいでしょうか？

A 転職先を見つけることは、簡単ではありません。見つかったとしても、新しい環境に慣れる必要がありますので、元の職場に復帰するよりはハードルが高くなるかもしれません。ただ、新しい生活に合う働きやすい職場が見つければ、今の会社にこだわる事はないでしょう。

転職に際しては、自身の得意なこと（セールスポイント）と譲れない条件をよく整理しておくことが大切です。さらに、自身の能力の担保として資格を取得していれば、有利に働く場合は多いと思います。

Q2-7 育児休業後に職場に復帰するのが不安なのですが…。

A 不安と感じる要因は何でしょうか。もし、復帰後の状況をイメージできていないから、ということなら、事前に情報収集してみてもはどうでしょうか。育休中に職場と定期的に連絡を取ったという方もいます。

復職したら頑張り過ぎずに、できないことは早目に周りに相談をしたり、ヘルプを出したりするなど、困っている状況を伝えることも必要です。

最近ではリモートワーク、短時間勤務、フレックスタイムなどの柔軟な働き方を選択できる企業も増えています。自身に合った制度を利用しつつ、子育ても楽しんでください。

Q2-8 職場で女性であることについての心ない言動にはどのように対処してきましたか？

A 心ない発言を黙認する必要はありません。そこで、毅然とした態度でいること、心ない言動にストレスを感じたこと（ハラスメントである可能性があること）を伝えるなど、その場の状況を判断した対応も考えてみてください。

周囲の考え方を变えるのは簡単な事ではありません。職場などの相談窓口を利用して、いろいろな方を味方につけて対応することもよいと思います。

Q2-9 「働き方改革」に従うため、業務を多く任せてもらえません。そのため、給与が少ないまま、業務経験や勉強の機会が得られない状態になっており、将来が不安です。

A 「働き方改革」の推進により、自身の希望と異なる状況になることもあるでしょう。そのようなときは、業務外の時間を有効に活用しましょう。

終業後に資格の勉強をしたり、業界の研究をしたりする時間を設けると、不安の解消のみならず、自己研さんにつながります。また、日頃から技術士試験を意識して業務に取り組むことも勉強につながります。

さらに、社外に活動の場を広げて、例えば日本技術士会の CPD 行事などに参加してはどうでしょうか。勉強の機会と仲間を得ることができます。

Q2-10 現在、社内に技術士が一人もいません。もし技術士になれた場合でも、思うような「技術士としての業務や評価」が得られないことが考えられます。どのように関わっていけばよいのでしょうか？

A 企業によっては、技術士を含め、資格取得が昇格の条件とされることもあります。しかし、技術士の認知度が低い職場にいと、資格取得でよい評価を得ることをあきらめなくなることもあるかと思ひます。

自己研さんを重ねたり、社外ネットワークで講演の機会を得たりすることで実力をつければ、自ずと自他ともに認められていくことでしょう。

Q2-11 技術士として、顧客や部下などに説明するとき心がけていることはなんですか？

A 相手に合わせて説明することです。話していると話の内容が変化してくることがあるので、相手が何を求めているのかを的確に把握して説明するとよいでしょう。また、相手が分かり易いと思った方法で説明し、理解したかを確認する。さらに、自身が基礎的な理論を理解してから説明するなど、あいまいな表現がないように、丁寧に説明するとよいでしょう。

また、技術士の業務では多様な関係者が関わるが多いため、ステークホルダーを考慮して説明をするように心がけましょう。

さらに、ポイントを整理し、相手の反応を見て会話をしていくことも大切です。

Q2-12 責任の重い業務が増えることや責任ある立場になった際、単身赴任の可能性が想定されますが、仕事か家庭かどちらかを選択することになった場合どうしますか？

A 近年、ワーク・ライフ・バランスが重要視されるようになり、辞めざるを得ないような単身赴任命令は減っているのではないかと思います。もし、単身赴任命令が出た場合は、どれくらいで戻れるのかを会社に提示してもらうことは重要で、「2年以上なら辞めます」などと自身の希望を伝えることも効果的です。

日頃から家庭でさまざまな対応策を話し合ishあうことも大切です。夫が妻の転勤に合わせて転職した例、夫の転勤先近くの会社に転職できるように配慮された例があります。社内結婚の場合、夫婦一緒に同じ支社に異動させている会社もあります。そのほか、遠隔地勤務や新幹線通勤などの制度を取り入れている会社もあります。もし制度がなかった場合も会社に相談してみましよう。

転勤でも、転職でも、技術士資格は有利に働くはずですよ。

Q2-13 公務員での技術士の立ち位置を教えてください。周囲の技術士資格に対する認識や扱いは？

A 部署によって技術士の立ち位置は様々ですが、技術士の資格取得によって相応の業務ができる能力の証明に役立ち、周囲からの信頼も得やすくなります。また、内部に技術士会がある官公庁もあるので、有効に活用するとよいでしょう。

Q2-14 入社して間もないこともあり、現場での存在意義を感じられません。この先どのように立ち回ればよいでしょうか？

A 補助的役割の段階と推察されますので、できれば熟練エンジニアと共に働きながら、自身の業務に注力してみてもよいでしょう。

自身の力を発揮できる場所を見つけ、現場作業以外のところでも活躍できる場がないか、見ていくとよいでしょう。例えば、周りの人の動きをよく見て次に何をするのかを観察して、確認や相談するなどのコミュニケーションをとることを実行してみましよう。

また、「〇〇をしたい」「〇〇を知りたい」など自身の気持ちを伝えることも重要です。

一方で無理に立ち回ろうとする必要はありません。例えば、重い物を持つなど、自身の負荷が大きいときは周りに頼ることも重要です。

## Q2-15 マルチタスクをこなすコツは？

A 自分一人で抱え込むことなく、チームで分担して作業を進めましょう。業務の進め方を工程表などで整理し、作業のクリティカルパスを明確にすると、他のメンバーに作業を分担してもらいやすくなります。

また、自身の中に優先順位を作ることで、複数の事案が重なったときの判断に迷うことが少なくなります。分散タスクと優先度を決めるとよいでしょう。優先度が上がってきたら取り掛かるという方法もあります。

仕事と子育てでマルチタスクの状況になる場合は、特に何を優先するのか判断する必要が生じます。そのようなときも、分散タスクと優先度を加味し、早い段階で相談をしたり、他の人をお願いしたりすることも大切です。

例えば、以下のような具体的な方法も参考になるでしょう。

- ・会議参加中に議事録の骨子をまとめるために、ミーティング要約ツールを活用する。
- ・タスクを可視化して優先度付けする。
- ・タスクをカテゴライズして関連タスクをまとめて処理する。

## Q2-16 子育てなどで現場に出られないときにどのように対応しますか？

A 一人で悩まずに家族や上司や会社（勤務先）に相談することが大切です。

まず、現場に出られない理由、状況（出来ること・出来ないこと・避けたいこと）を具体的・論理的に伝えましょう。「周りは理解してくれない」と感じることもあるかもしれませんが、「わかってくれない」のではなく、「わからない」のです。状況を明確に伝えることで、お互いに理解しあってマネジメントをすることができます。

また、家庭内では民間などのサービスを利用することも一つの手段です。家族にも積極的に関わってもらいましょう。会社でも家庭でも普段からコミュニケーションを取っておくことが大切です。このコミュニケーション能力は技術士に必要な能力の一つです。

もっとも、何十年もの間、現場に出られないことはありません。今の時間は将来への投資ととらえ、現場に出られるようになったときに頑張れるよう、今できることをしてはどうでしょうか。

Q2-17 社内で働きやすい環境づくりを実施したいのですが、どのような取り組み事例がありますか？

A ①風土・文化、②制度、③設備の改善の事例を示します。

①性別、年齢、国籍など多様な人材を受入れ、尊重し、能力発揮を支援し生かすことでチーム力を高めるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下、DEI）経営の推進です。“組織トップが継続的に言い続ける”ことが重要で、誰もがその能力を發揮してもらおうという風土・文化が形成されます。

また、無意識の偏見（「子育て中の女性は出張できない」「男性は家庭より仕事を優先すべき」などの決めつけ）の弊害について学ぶ機会を作る企業も増えています。これは、偏った視点に基づく育成・評価・登用などの予防につながります。

②柔軟な働き方の制度として、在宅勤務を含むテレワーク、フレックスタイム、時間単位有休、勤務地選択などがあります。労働時間短縮のため、残業時間の見える化、ノー残業デー、有給休暇取得奨励などがあります。このほか、ワーク・ライフ・バランスを支援するイクボス育成、DEI を推進した組織の評価、育休前後の面談、育休復職者への社長からの応援メッセージカード贈呈、託児所の整備、ベビーシッター利用料の助成などの例があります。

③設備の改善では、工事現場での女性用トイレ、更衣室や休憩室の整備などがあります。

Q2-18 社内や客先との会話で、日本語が通じないことがあります。どのようにコミュニケーションをとればよいでしょうか？

A 技術的な話の場合、専門用語は英語を使用するなど、わかり易く伝えることが大切です。図や絵で伝えることも効果的だと思います。伝わっているか不安な場合は、確認のメールや議事録の共有を積極的に行うとうまくいくことが多いです。AI 翻訳などのツールを使っての対話などもありますが、コミュニケーションという点では、まず、挨拶から、相手の言語で行ってはどうでしょうか。

### 3. 学業・キャリア形成



#### Q3-1 学生時代にやっておいた方がよいことはありますか？

A まずは、学校での勉強をしっかりすることです。時間ができたら、見聞を広めるために、いろいろな所に出かけてみましょう。セミナー、研修、趣味、アルバイト。どうしようかと悩む前に、とりあえず行動してみましょう。行動して何か得ることができれば、自信につながります。

また、就職や進学を有利にするために必要な資格を取ることもお勧めします。社会人になってからでは、試験のための勉強をする時間が取りづらくなります。時間をうまく利用して、自身の未来へ投資しましょう。

このほか、インターンシップ体験をされてはいかがでしょう。学生が実務経験を通じてスキルアップでき、企業が学生を評価して就職の選考に活用する場合がありますのでお勧めします。

#### Q3-2 就職するときに、学部卒より大学院卒の方が有利でしょうか？

A もし、大企業の研究・開発職など高度な専門性がある職種を希望する場合、一般に大学院卒の方が就職に有利とされます（実際に採用されるかは保障されません）。

一方、就職先にこだわらず、長い目で見て、専門性を高めるキャリアを積みたい場合、自身の考えや能力を確立するために大学院で学ぶのは、あなたの希望を叶える方法のひとつです。

もし、会社規模や職種にこだわらない方、早く社会経験を積みたいという方は、学部卒という選択もよいでしょう。「社員の教育は会社で行う」というスタイルの会社も少なくないため、育成や研修の制度などが充実していれば、学部卒でも働きながら、しっかりと専門性を高めていけると思います。

あなたが「エンジニアとしての自信と経験」を積む方法は多岐にわたります。

#### Q3-3 アカデミックな研究者になるか、企業に入って技術の仕事をするか迷っています。

A 研究所に入るか学校に残らなければ研究者になれないということはなく、企業でも研究職に就くことはできます。進路は択一ではありません。まずは自身が何をやりたいのかをよく考えてみましょう。

また、研究者といっても、所属先によって業務内容が大きく違います。組織内の経費で賄う研究だけでなく、自身が筆頭となりスポンサーを探して契約する研究者もいれば、会社・団体として顧客から業務を落札・受注する研究者もいます。

そのほか、自身の研究の軸を強みとして、ジョブ型採用をしている会社に就職活動を始めてみることもできます。

自身のライフプランも含めて進路を決められるとよいですね。

#### Q3-4 就活で特に意識して力を入れたことはありますか？

A 自身のやりたいことは何か、それをできる会社はどこか、真剣に考え探すことをしました。そして、それをアピールできるよう勉強や経験をしっかりと積みました。「よい経験」を積むには、様々なできごとや状況から課題を見つけ、解決するためにどのように考えてきたかが重要です。また、それを説明できることが大切です。

自身ではたいしたことではないと思っても、第三者から見ると高く評価されることがあるので、友人や家族、就職担当者、志望業界や企業のOB・OGなどからアドバイスを受けるようにしましょう。

#### Q3-5 自身の専攻を生かせる職業が何かわかりません。また、希望通りの仕事につけるか悩んでいます。

A 就職先の業界が自身の専攻と異なっても、それまで学んだことが役に立たないということはありません。専攻で会社を選んでも、配属先によっては専攻と違う業務に就くこともあります。

とはいえ、選択肢を増やすことは重要です。会社説明会はもちろん、インターンシップやOB・OG訪問などの活動を活発に行い、見聞を広め、ここで働いてみたいと思える会社を探して、チャンスを増やしてみたいでしょうか。

#### Q3-6 興味のあることがあまりなくて、どのように将来を考えていけばよいのかわかりません。

A まずは社会の出来事に目を向けてみましょう。その中で、つながりや問題点を見つけ、それを自身の課題として、研究や業務に結びつけたり、就活に生かしたりしましょう。一つひとつ目の前の問題を解決していくうちに、自信を持って将来を考えることができると思います。

Q3-7 女性の活躍が遅れている会社において、技術部門への配属が叶わず、営業部門や事務部門になりそうです。どうしたらよいのでしょうか？

A 自身の希望は会社に伝わっているのでしょうか。また、配属が叶わない理由を聞いていますか。希望が叶うまでに時間がかかることもあります。また、技術部門は技術だけを知っていればよいということではありません。営業部門で技術に関しても十分説明できる能力を身につけたり（技術の理解できる営業担当者は評価が高い）、事務部門で特許や市場調査、企画など技術に係る諸手続きを学んだりすることもできます。どのような部署に配属されても、自身の持っている技術力や知識を活用できる場所を見つけて、実力をつけていきましょう。しっかりと業務を続け、眼に見える成果と適切なアピールを行うことで、将来的に希望の部署へ抜擢してもらえるチャンスがあると思います。

Q3-8 仕事をしていく上での悩みや苦労には、どのように対処しましたか？

A 苦労や悩みは、自身で考えてダメなら、周りの人の協力を素直に仰ぐとよいでしょう。社内外を問わず、頼りにできる人を見つけるとよいと思います。個人特定情報を避けて、ネットで検索したり、生成 AI に聞いてみたりするのもいいですね。

失敗で落ち込んだときは、誰でも失敗はするものと考え、同じ失敗は繰り返さないよう学習し、そのあとストレス発散のため、体を動かしたり、食事をしながらおしゃべりしたり、自身の好きなことをして気分転換を図ることをお勧めします。いつまでも失敗したことにとこだわらず「失敗も経験のうち」と考え、次につなげていきましょう。

Q3-9 職場に女性技術者がいません。どのようにキャリアプランを立てればよいのでしょうか？

A 社内のキャリアプラン支援制度があればそれを活用しましょう。定期的な上司とのキャリア面談に加え、1対1で中堅以上の社員から指導・助言してもらったりコーチング、経験豊かな役職者から一定期間、キャリアに関する指導・助言をもらうメンタリングなどです。

制度がない場合、自身のキャリアプラン（組織からの期待、自身の希望、できることに応じて目標を立て、いつどのように行動をするかなど）を日頃から上司にこまめに相談する機会を作ることをお勧めします。上司に話しにくい場合は、先輩など、経験豊かで自身の悩みに共感してくれそうな方をお願いするのもよいでしょう。

仕事と子育ての両立に対する不安が大きな場合は、仕事と育児・介護・看護などを両立して働いている方からの助言が役に立つかもしれません。

キャリアモデルがいると、将来の姿を考えるヒントが得られます。業務が効率的で正確、アイデアが豊富、ワーク・ライフ・バランスを大事にしている、顧客の信頼が厚い、いつ

も笑顔で癒されるなど、キャリアモデルから一部分を取り出し、自身のパーツモデルにする方法もあります。

さらに、社外で女性技術者のキャリアモデルや相談者を見つけることもお勧めです。日本技術士会は多様なキャリアモデルを紹介しています。積極的にキャリアモデルに出会えそうな社外活動に参加し、ネットワークを広げていくのもよいでしょう。



[https://www.engineer.or.jp/c\\_cmt/dei/categories/index575615.html](https://www.engineer.or.jp/c_cmt/dei/categories/index575615.html)

### Q3-10 技術士資格は（女性の）キャリアアップを後押しできますか？

A 昇格と言う視点では、所属する組織で、技術士が求められているか否かによります。

人生におけるキャリアという点では、資格があるということは、転職などで新しい職に就く場合に有利に働く可能性が高いといえます。

また、技術士は、様々な分野の方とのつながりを持つことのできる仕組みのある資格ですので、自分自身のスキルアップにも向いており、キャリア形成のチャンスを見出しやすいのではないのでしょうか。

### Q3-11 女性だからという理由で雑用的な業務が多く、キャリアアップに差を感じています。出産や育児で休むと、キャリアにひびくのではないかと不安です。技術士取得も無理ではないかと思う自分に自己嫌悪を感じます。

A 直接業務に関係ないと思うことでも、見方によってはスキルアップにつながることもあるかもしれません。技術士に求められる問題解決能力につながるような対処の方法がないか、一度考えてみてください。

ただし、（現在ではだいぶ改善されてきてはいると思いますが）明らかなジェンダー不平等と思われる業務であれば、きちんと自身の意見を会社に伝えてみてはいかがでしょうか。そのためにも、技術者として歩んでいく姿勢を持つことが大切です。

出産や育児、介護休暇取得によるキャリアへの影響は、女性技術者だけでなく、男性も直面することだと思います。

技術士資格の取得は、効率的な時間管理や、コミュニケーション能力とそれに伴うリーダーシップの向上など、プラスの側面も多くあります。技術者になるという目的に対してブレずに自分磨きを進めてください。焦らずに、育児も仕事もすべてチャンスと思って楽しんでみてはいかがでしょうか。役に立たない経験はありません。

Q3-12 女性のキャリアの阻害要因は何でしょうか。その人自身に昇格意欲がないというよりも、置かれている状況がそのように思わせているのではないのでしょうか？

A 女性より男性を昇進・昇格させる上司・会社は未だにあるかもしれません。しかし、現在では家族のスタイルは多様化していますし、第一に昇進や昇格は性別ではなく能力や貢献で判断されるべきことです。

ただ、無意識のうちに男性の方が業務能力が高いと思込まれている（無意識の偏見、アンコンシャス・バイアス）職場では、女性が昇進・昇格志向を持つことさえ精神的に阻害するケースがあるかもしれません。このような根拠のない偏見は気にせず、自身の目指す道を進みましょう。業務上の役割を一つひとつしっかり務め、常に研さんして技術者としての資質能力を身に付けていくことが大切です。キャリアはその後から自ずとついてくるものです。

Q3-13 転職の経験はありますか？資格はそのとき役に立ちましたか？

A 転職の際に資格が必ず有利に働くとは保証できませんが、技術士資格が役に立ったという事例は、しばしばあります。転職しようとする企業がどのような技術者を求めているか、自身の持っている資格がどのような企業で役に立つかは、しっかり確認する必要があります。

Q3-14 大学生から技術士を目指す際の初歩的な一歩は何をすればよいのでしょうか？

A 学生時代は、人生で一番学びに集中できる時間です。まずはしっかり学業に取り組み、専門知識を習得してください。

学生の時に、JABEE 認定プログラムを採用しているコースの履修や、技術士第一次試験に挑戦して合格することをお勧めします。理由の一つは、専門分野に関する視野が広がること、受験の過程で自身の実力（弱み・強み）を整理することができ、さらに求められる能力との差を知ることができることです。また、就職活動において、第一次試験に合格したことをアピールでき、技術者として業務に取り組む姿勢の評価につながります。

「修習技術者のための修習ガイドブックー技術士を目指してー第 3.1 版」  
を参考にすることをお勧めします。

[https://www.engineer.or.jp/c\\_topics/011/attached/attach\\_11040\\_2.pdf](https://www.engineer.or.jp/c_topics/011/attached/attach_11040_2.pdf)



Q3-15 仕事をしてから結婚・出産するのがよいのか、結婚・出産してから仕事に力を入れる方がよいのか。どのようにキャリア形成を考えればよいのでしょうか？

A 一般的には、ある程度、仕事をコントロールできるようになってから結婚・出産をする方が、両立はさせやすいでしょう。ただし、誰でも当てはまるとは限りません。

自身の希望するキャリアを考え、率直にパートナーと話し合ってみてください。自身の希望、相手の気持ちなどを共有し、一緒に考えていくことをお勧めします。ふだんから結婚や仕事に対する価値観を折に触れ確認し合えるとよいでしょう。

将来を見越して考えることがキャリア形成に有利ですので、計画的・戦略的に研さんを行うことがよいと思います。そのような考えを持っていると業務へのモチベーションも変わるので、いろいろなことを早く吸収できます。

Q3-16 キャリアアップとスキルアップで心がけていることは何ですか？

A スキルアップは、生涯継続する必要があります。そうすることで、キャリアは後から付いてきます。たとえ現時点で思うようなキャリア形成につながる経験ができていない状況であったとしても、小さなことでも課題を見出して改善していく姿勢が大切です。その経験を通じた小さな“気づき”の積み重ねが、大きな成果につながる第一歩となります。そのうえで第二次試験に合格し、技術士となれば、さらに新しいキャリアを積むことができます。

業務を漫然と行うのではなく、常に問題解決を意識して取り組むことが重要です。身近なところでは、技術士会の研修会などで発表できるまでのレベルとなることを目標に設定し、資質能力を高めてはいかがでしょうか。

Q3-17 キャリアプランとプライベートとのバランスの取り方は？

A キャリアプランを学生時代に考えたことのある人もない人も、プランと現実が異なる場合があります。この道へ、と考えて就職した後に別の分野に配属されることや、望む分野に配属されたとしても、結婚や出産、介護などのライフイベントに伴って、多少の方向転換が必要な場合もあります。

とりわけ、今は先行きの不透明な VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) の時代です。想定外のこともあり得るかと思います。そのようなときでも、技術者・技術士という一つの軸を持って、臨機応変に立ち向かうことで道は開けます。

技術者に限らず、プラン通りにいかないことの多い世の中ですが、オン・オフをしっかり分け、仕事とプライベートのバランスを取るとよいと思います。

Q3-18 高専生ですが、医療系の進路を考えています。技術士に通じますか？

A 「医療系の進路」とは、医師・看護師・薬剤師などの直接治療に携わる職種のほか、理学療法士などのリハビリ職、臨床検査技師などの技術職などを指しますので、技術士とは別資格となります。

技術士の21の分野には医学（と建築）は含まれていませんが、機械工学、衛生工学、生物工学、情報工学など、医療に関連する部門があります。例えば「介護の経験から、車椅子、介護補助器具を改善すれば多くの人の役に立つと考え、機械工学に進む」「医療系の業務で得たアイデアを実現するために技術士を目指す」ということもあり得ます。これらはすべて「人を助ける」ことにつながっています。

## 4. ワーク・ライフ・バランス、その他



Q4-1 家庭と仕事の両立はできますか？ どんな工夫をしていますか？

A 両立は可能です。工夫として、効率的な時間管理、パートナーとの協働、外部サービスの活用等があります。そして「完璧を目指さない」意識を持つことが重要です。具体的には、やるべき事に優先順位をつけて、時短勤務やテレワークを活用した時間管理ができるようになるといいですね。何事も、自分一人で抱え込まず、家族、地域、職場など周りにいる人たちの協力を得たり、各種サービスも利用したりしましょう。

Q4-2 出産を優先して一時休業したら第二次試験合格が遠のきそうな気がします。アドバイスをお願いします。

A 多くの人がキャリア分断の不安を抱えている非常に切実な悩みです。制度や働き方の工夫によって、キャリアの連続性を保つことは十分に可能です。出産はキャリアの幅を広げ、時間管理スキルを磨く「第二のステージ」への移行期間と捉えることもできます。まずは自身の体調を第一に休業中や復帰に向けて、「仕事とつながっておく」行動、例えば、職場との定期的な連絡、知識・スキルを緩く維持、キャリアを積みたい意欲があることを前向きに伝えておくことなどが役立ちそうです。

休業中に育児をしながらでも受験勉強はできますし、そのように努力して合格した女性もいます。確かに、休業によってキャリアが中断してしまったり、そのまま退職、転職したりして再スタートになってしまう場合もあるかもしれませんが、しかし、これまでのキャリアがあるので、それをもとに次に活用できるはずです。自身が何を優先したいのかよく考えて選択した答えなら後悔はないのではないのでしょうか。

Q4-3 ワーク・ライフ・バランスについてアドバイスをお願いします。

A 環境が変わっても柔軟に対応できることが大事だと思います。また、周囲のサポートも欠かせません。信頼関係を築けるような態度で日々の業務を行っていきましょう。自分一人で抱え込まないで職場や家族など、周りを巻き込む体制を自身で作っておきましょう。また、育児や介護などの経験は、業務におけるコミュニケーション能力の向上につながることもありますので、前向きに考えましょう。

年次有給休暇の取得申請と旅行の申し込みを同時に行い、楽しい休暇を取得することを励みに業務に取り組んでいる方もいます。自身に合った方法が見つかるといいですね。

#### Q4-4 時間の上手な使い方を知りたいです。

A まずは、やらなければならないことの優先順位と締め切りをはっきりさせましょう。そこから、できれば余裕のあるスケジュールを組み、前倒しで取り組みましょう。そうすれば、飛込みの案件にも対応できるかもしれません。

仕事の取り組み方は、できる部分は先にやっておく。たとえば、報告書は定型的なことを先に書き、取っ掛かりをつけておく。すべてが終わった後、ゼロから始めるより、時間をかけずに書き始められます。

家事においては、やらないと決めることも必要です。「今日は掃除をしない」と決めたら、多少の汚れには目をつむる思い切りを持ちましょう。その分、家族と過ごす時間を楽しみましょう。

#### Q4-5 モチベーション維持の方法を教えてください。

A ことばは悪いですが、「目の前にニンジンをおぼろげに走らせる馬状態」にすることです。「ニンジン」は、状況や環境によって異なるかと思いますが、自身の「ニンジン」を早く見つけてください。これをやり遂げれば「よい評価がもらえる、知識が広がる、お給料が上がる」や、これを終えたら「旅行に行こう、好きな本を読もう…」など、いろいろあると思います。

さらに、達成できたことを自身で評価し、次につながられるという自信が持てるようになると、モチベーション維持の助けとなります。

また、同じ目標を持つ仲間づくりをするのも効果的でしょう。共に歩む仲間の様子や励ましが、モチベーション低下のときに前に進むための原動力となります。

#### Q4-6 結婚による姓の変更に、どのように対応しましたか？

A 全員に当てはまる「正解」はありませんが、次のような対応例があります。

- ・ 戸籍上も仕事上の姓も変更

：旧姓にこだわる必要がなかった。業務都合上、戸籍と一致する必要があった。

- ・ 戸籍上は変更し、仕事では旧姓

：旧姓で論文や学会発表などの実績があり、同一人物と認識してもらえなくなると困るので、旧姓を名乗った。

- ・ 事実婚やペーパー離婚による旧姓使用

- ・ パートナーが姓を変更し、自身は変更なし

Q4-7 家族の介護問題をよく聞きます。仕事と介護をどのように両立していますか？

A 基本姿勢は「頼る」です。働きながら介護することは、物理的にも難しく、頑張るほど負担が増えて介護の継続が難しくなります。そこで、職場、自治体の相談窓口や地域包括支援センターなどを頼り、両立しながら仕事ができる環境を整えましょう。つまり、サービスのマネジメントです。

介護では「自分がやらなければ」「不調などのわずかなサインに気づくのは自分だけ」というような責任感から、無理をして“仕事も介護も”とがんばってしまいがちです。しかし、一人でやれることには限りがあります。第三者に委ねることに心配や不安はあるかと思いますが、介護のプロフェッショナルを頼ってください。時には「自分時間」の確保、気分転換も大事だと思います。

Q4-8 ライフイベント（出産・育児・介護）と仕事の両立に関して、事前に備えておくべきことはありますか？

A さまざまな変化に対応できるよう、余裕ある環境を作っておきましょう。

①精神的余裕：頼れる人・団体、気分転換できる手段、「善後策を講じたら、あとはよくよしない」

②時間的余裕：物事に優先順位をつける、便利グッズを駆使する（手抜きではなく、合理化という）

③金銭的余裕：①や②が行き詰ったときの緊急対応として持っておく

そして、さまざまな出来事をコントロールしていけるよう、試行錯誤しながら、自身の判断力や行動力に自信をつけていってください。

Q4-9 悩みというわけではありませんが、「女性」が強調されすぎていて複雑な心境です（ありがたいこともあります）。「女性」のいることが「あたりまえ」になるまで、自分たちはただ働くだけではなく、何ができるのでしょうか？

A 今までしていなかった業務でも自身が可能だと思える仕事は引き受けることを申し出たり、体力的に無理なことは相談し譲歩してもらったりするなど、周囲とのコミュニケーションをとり、気持ちや状況を共有しましょう。後に続く後輩のことも考えながら、働く環境をさらに整えていくとよいのではないのでしょうか。

男性と同化することを目指すのではなく、男性・女性という大きなくくりを外し、個人を尊重して、違っている点・個性を生かすことで、新たな発想が生まれます。よりよい仕事に結びつくという実績を積み重ねていくことにより、あたりまえに必要なとされていくのではないのでしょうか。

#### Q4-10 女性が活躍できる社会だと思いますか？

A 結婚、出産などのライフイベントがあっても、働き続けることが当たり前になってきています。また、男性しかいなかった職場に女性が進出したり、男性（夫）の育児休業取得が推進されたりするなど、以前に比べると女性が活躍できる機会は増えているように思います。

ただし、女性が管理的地位に就く割合は世界と比べてまだまだ低く、理系に進む女性の割合も低いなど、十分とは言いがたい面も残されています。「女性は理系に向いていない」「家事は女性の仕事である」などの女性に対する無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を取り除くなど、今後も改革を続けていく必要がありますね。

特に、エンジニアという仕事は、技術を社会に役立てる仕事を担うことであるため、世の中の半数を占める女性の視点は、非常に重要です。自身の考えを大切に、積極的に関わっていきましょう。

#### Q4-11 配偶者の転勤が不安です。

A 配偶者に限らず、自身にも転勤は起こりうるものと考え、もし転勤があった場合「転勤先についていくのか」「単身赴任してもらおうのか」など、どのような生活がしたいのか、可能なのかを家庭で話し合っておくと少し安心できるのではないのでしょうか。

また、実際に転勤が決まったら、会社・上司・ご家族など周囲に相談してみるとなんらかの助けが得られることもありますので、あまり心配せずに日頃からよい関係を築いておくとよいでしょう。

企業によってはまだ少ないですが、「帯同制度」を設けているところもあります。

#### Q4-12 女性で長年勤務されている方が身近にいません。長く勤務されている方の話を聞きたいです。

A いくつかの例を紹介します。

- ・子どもが生まれてからは仕事の時間に制限ができるが、逆に家に帰る理由となるので、勉強の時間を作ることができるなどプラスに考えてその時期を過ごすとうよい
- ・優先度を変えながらコツコツ進めることを強みにして、その時々に合わせて働き方を変えていくことが長続きの秘訣
- ・最近はお産後も継続して働く女性が増えており、多様化していると体感しているので、自身の価値観にあった働き方が実現できるよう仕事を進めていくとうよい
- ・一人で仕事を抱え込まず、他の人にも共有し、職場で支援し合える仕組みを作る

#### Q4-13 育児休業中は何をすればよいのでしょうか？

A 子どもに手がかかる時期は、長い人生のうちのほんの一時期です。その時期を大切に、思い切り子どもに向き合うのがよいでしょう。休業することによる仕事への支障はないため、安心して子育てを楽しんでください。

また、自身の時間を大切にすることも重要です。時間に余裕があれば、今後のステップアップのために専門誌や学会誌で最新の技術情報を読む、オンラインで学会や講演会へ参加するなどして、知識を補充するのもよいでしょう。

#### Q4-14 子どもが生まれてから、仕事はどのように変わりましたか？

A 変化のあった例を紹介します。

- ・研究部門に移り、一人でできる分野が変わった。
- ・育児休業の復帰時面談後、職場の異動があった（育児・介護休業法は不利益な配置変更を禁止し、現職復帰への配慮を求めています）。
- ・業務を選択できず、研究所内の異動となり、かえってハードな職場となった。
- ・夫が帰宅後、自身は職場に戻った。
- ・子どもの病気の対応ができるよう、夫の両親と二世帯住宅にした。

などなど、子どもが生まれると今までと全く同じようには仕事ができなくなる方も多いですが、皆さん何らかの工夫をして乗り越えていらっしゃいます。子どもに手がかかるのは一時のことと割り切って、一人で抱え込み過ぎず、周囲の方々の協力を得るのも手段のひとつです。

ところで、子育てがあるからといって一人でできる業務ばかりになってしまうと、キャリアアップの機会を損なう懸念があります。チームで業務を進めるには、相手のことを尊重しつつも自身の気持ちを伝えるアサーティブ・コミュニケーションが重要です。そこで、子育ての時期は周囲と調整しつつ業務を進める能力を伸ばす機会ととらえ、必要以上に一人でできる業務ばかりにならないようにしましょう。

また、子育てだけではなく介護など、仕事と家庭を調整しながら働く人が職場にいるのは珍しいことではありません。そのため、子育てをしている人のアサーティブな行動は、職場風土にプラスになります。

#### Q4-15 夫婦間の家事育児の担当割合は？

A 家事育児の担当割合は様々です。家族が交代で家事・育児を多めに担う時期もあるでしょう。家族と相談し、分担をスムーズに変える知恵を出し、調整しながら、分担していきましょう。いくつかの例を紹介します。

- ・仕事だけでなく子の予定などを含めた家族のスケジュールを共有した。
- ・発熱や怪我など、急なお迎えの対応を分担できるように備えた。
- ・緊急連絡先を夫にした。結果、実際には妻がお迎えに行くにしても、夫が最初に連絡を受けることで、家族の状況を把握でき、意識や行動に変化が生まれた。
- ・時には家事分担を交換してみた。結果、夫も一人ですべてできる状態がつくれ、急な残業や出張時に対応できた。
- ・保育園の送り迎えを分担し、夫婦で働く時間をずらした。妻は早朝より仕事をし、夫が朝の家事を担って保育園へ送るようにした。その結果、夫が育児に必要な情報を知る機会となり、妻しか知らないことを減らせた。
- ・保育所の近所へ引っ越した。

#### Q4-16 出張や転勤とライフイベントとの両立はできますか？

A 自身の生活を犠牲にするのではなく、正直に相談することが近道です。

出張に関しては「パートナーと協力する」「子どもの預け先を見つけておく」「職場で業務内容を共有しておく」など、日頃から準備しておくといいますが、それでも難しいときは「出張を控えたいと伝えたら、少なくすることができた」という例もあります。また、結婚に伴う異動を会社に相談して転勤が叶った例もあります。



Q&A 集

－技術者及び技術士を目指す方へ－

第3版

2026年3月31日

編集 公益社団法人日本技術士会 DEI 委員会

発行 公益社団法人日本技術士会

〒105-0011

東京都港区芝公園 3-5-8 機械振興会館

TEL (03) 3459-1331 / FAX (03) 3459-1338

URL <https://www.engineer.or.jp/>

