

DEIシリーズ その1

日本技術士会における DEI 推進 — 宣言の先へ —

DEI Promotion in IPEJ — toward the next of the declaration —

飯島 玲子
IJIMA Reiko

1 DEIシリーズの開始

「日本技術士会 DEI 推進宣言」（以下、宣言と記す）が2025年3月14日に理事会にて決定された。男女共同参画推進委員会の提案から1年間、多くの方のご助言、ご協力をいただき、本会として策定に至ったことを心より感謝申し上げます。

これに合わせ、2025年7月から男女共同参画推進委員会は DEI 委員会に改称した。

また、2014年3月から月刊『技術士』に掲載いただいた男女共同参画シリーズは2025年5月に終了し、2025年9月の本稿を皮切りに DEI シリーズを開始する。シリーズ「その1」では、地域本部、部会、委員会等の DEI 実践例を10編までお届けする予定だ。本稿では、宣言の趣旨や内容と、策定後の本会での展開について記す。

2 なぜいま DEI を宣言するのか

宣言が目指すのは、本会が「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」している状態である。これを3つのシンカの柱で進めるとしている（図1）。

それではなぜいま DEI 推進を宣言する必要があ

るのか。それは、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だからだ。

また本会は、多様な専門性を持つ技術士を擁することから、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る。

これらを踏まえ、本会は、DEI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, 肉体的・精神的・社会的に満たされた状態）の向上に貢献することを宣言した。組織行動規範や技術士倫理綱領においても多様性の尊重は明示されており、宣言はその具体化を一步進める役割も担う。

3 DEIとは

ダイバーシティ（Diversity, 多様性）を尊重、受容する考え方は、米国で1960年代に公民権運動を背景に発展した。当初は人種や性別などの差別是正が中心だったが、徐々に経験、価値観、ライフスタイルなど様々な多様性を含めた考え方に広がった。その後、構成員の多様性を組織の強みとするインクルージョン（Inclusion, 包摂性）の概念が加わり、D&Iとして浸透していった（図2）。しかしながら、成果

が得られにくいとして、一人ひとり出発点が違うということを前提に、特性や個性に応じた環境やツールを用意するという概念であるエクイティ（Equity, 公平性）も加えられ、DEIへ至った。DEI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であり、我が国に



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

図1 日本技術士会 DEI 推進宣言 (概要図)

においても浸透しつつある。

4 DEIをめぐる日本技術士会の課題

我が国では、組織や意思決定層における性別の多様性が喫緊の課題となっており、それは本会においても同様である。技術士に占める女性は2024年度末現在、2747名、2.7%とわずかであり、また、10年で約1%しか増えていない。そして、本会の役員（会長・副会長・理事等）に占める女性割合は8.6%であり、昨年度の5.7%より増加しているものの、理工学系の他の学協会と比較し、決して高い割合とはいえない。

科学技術の先端を担う技術士や意思決定層が、多様な経験や価値観を備えたメンバーで構成されていることが望ましいのはいうまでもない。

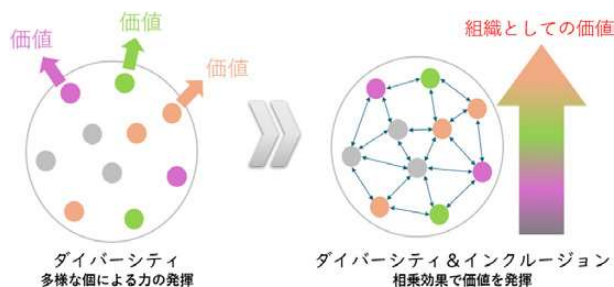


図2 ダイバーシティ&インクルージョン（イメージ図）

女性技術士の増加が鈍いのは、STEM分野の女性のキャリアのパイプラインの先細りと関係が深い。その根底にある大きな原因の1つが「無意識のバイアス」である。

例えば、小中学生のころから「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」などの刷り込みがなされる。そして、高専、大学でSTEM分野を学んでも、「科学技術は男性の仕事」として就職先に選ばなかったり、せっかく選んでも、職場には「家庭を守るのが女性の幸せ」と思い込んでいる上司がいたり、時間と場所に制約なく働ける人が優遇されるなど、女性の能力発揮が阻まれる環境がある。管理職に昇格できても、誰にも見えないガラスの天井があり、部長以

*1：出典：「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」，男女共同参画学協会連絡会著（2017），
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet_eng.pdf

上の幹部職になる女性はごくわずかだ。特に子どものいる女性は、育児は昇格の妨げになるというバイアスや、同じ成果でも低く評価される「母親であるがゆえのペナルティ」を背負っている*1。

5 日本技術士会DEI推進宣言とその先

宣言には、前述の目指す姿を実現するための基本方針が「3つのシンカ」として掲げられている。「1. 意識の深化」は、多様性を高め、また、相互に働きかけ合って、DEI風土・文化を醸成すること、「2. 仕組みの進化」は、制度・体制といった仕組みや取組みを進化させ、性別、年齢等の多様な会員がもっと活躍しやすくすること、「3. 社会貢献で真価」は、技術を通じたコミュニケーションの機会を増やし、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を意味する。

宣言策定後の実践段階では、本会の各組織はアクションプランや目標を作り、計画的に実践していくことが必要である。例えば、各組織におけるDEIセミナー開催など学ぶ機会の拡大、セミナー講師への女性や若手の登用、障害のある参加者を想定した受講環境のバリアフリー化などが挙げられる。また、技術士や会員といった個人には、主体的にDEIを学んだり、女性や若手を育成するなどのアクションが期待される。

6 DEI委員会による実践サポート

策定過程での意見交換や会員パブリックコメントでは、DEIの概念や本会の現状を「知らなかった」という方が少なくなかったが、すでに実践している方もいた。知識を得ることで、意識が変わり、大きく前進できそうな感触を得た。今後は、各組織の特性に応じ、アクションプランの作成や実践が進むようサポートに力を入れていきたい。

飯島 玲子（いじま れいこ）
 技術士（建設／総合技術監理部門）

DEI委員会委員長
 パシフィックコンサルタンツ（株）
 e-mail：reiko.iijima@tk.pacific.co.jp

