

金属部会のダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I) 活動

Metals DE&I (デアイ)

これまでの活動について

2025年 8月 24日
金属部会副部長 藤間美子

日本技術士会のDE&I活動

ダイバーシティ & インクルージョン (D&I) とは、多種多様な人が互いの考え方の違いや個性を受け入れながら、ともに成長し共存共栄することです。我が国では、今後も少子高齢化など労働力人口の減少が、加速すると見られ、女性や高齢者、障がい者、外国人などの多様な人材の活用で労働力を補うことが、今後ますます必要といわれています。

日本技術士会でも、さらに公平性 (エクイティ:Equity) を重視した、**ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)** に進化する活動を継続しています。

DE&I とは、Diversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (包摂性) の略

DE&I は SDGsの理念「誰一人取り残さない」に深く関わる重要な概念



国際連合広報センター
United Nations Information Centre

SDGs（エス・ディー・ジーズ）とは？ 17の目標ごとの説明、事実と数字

2019年01月21日

*このページは、国連本部のウェブページ「[About the Sustainable Development Goals](#)」に掲載されている17の目標ごとの説明および「事実と数字（Facts and Figures）」を日本語訳し、まとめたものです。【2018年12月現在】

持続可能な開発目標（SDGs）とは、すべての人々にとってよりよい、より持続可能な未来を築くための青写真です。貧困や不平等、気候変動、環境汚染、健康、平和と公正など、私たちが直面するグローバルな課題の解決を目指します。SDGsの目標は相互に関連しています。誰一人置き去りにしないために、2030年までに各目標・ターゲットを達成することが必要です。

アイコンをクリックして、SDGsの17の目標を個別に見てみましょう。



↑ [SDGs（エス・ディー・ジーズ）とは？ 17の目標ごとの説明、事実と数字 | 国連広報センター \(unic.or.jp\)](#)

Diversity（多様性）：

人種、性別、年齢、宗教、文化などの違いを尊重すること

Equity（公平性）：

個々のニーズに応じた支援で、平等な機会を提供すること

Inclusion（包摂性）：

多様な人々が活躍できる環境を整えること

この考え方は SDGsの目標 5（ジェンダー平等）
8（働きがいと経済成長） 10（不平等の解消）
と密接に関連

金属部会のDE&I活動の趣旨より

キャリア・ディベロップメントの視点で、技術士の資格が、

女性の活躍の場を広げることにつながらないか？

女性だけでなく、世代をこえた多様な人材の活躍を推進するのに、

こんな取組みが有効ではないか、実際にこんな取組みをしている、

管理者としてこんな経験をした、、、といった、

まずは、意見交換の場を、金属部会内に設けることとしました。

2023-24年の Metals DE&I (デアイ) 活動

← → ↺ 🏠 https://www.engineer.or.jp/c_dpt/metal/topics/009/009682.html

 公益社団法人 日本技術士会
The Institution of Professional Engineers, Japan

金属部会

金属部会のホーム > 行事案内 > 金属部会「Metals DE&I (デアイ)」の開催情報

- ▶ 部会紹介
- ▶ 行事案内
- ▶ 部会活動状況
- ▶ お知らせ
- ▶ 会員専用コーナー
- ▶ 資料庫

金属部会「Metals DE&I (デアイ)」の開催情報

Metals DEAI (出会い) の活動実績

- 2月26日 金属部会DE&I活動についての提案
藤岡部会活動活性化幹事より報告
- 5月28日 5月定例会にて活動名称決定
金属部会での活動を、Metals DE&I (デアイ) と呼称することに決定
- 7月2日 6月定例会にてブレイクアウトルーム議論のまとめ公開
- 8月27日 8月定例会にてブレイクアウトルーム議論のまとめ公開
- 9月24日 9月定例会にてブレイクアウトルーム議論のまとめ公開
ご意見アンケートはここから書き込んでください。
(アンケート内容は8月27日に新たになっています⇒一旦締め切りました)
<https://forms.office.com/r/cLDajCdxiz>
これまでの経緯は添付資料を参考にしてください。
- 10月22日 10月定例会にてブレイクアウトルーム議論のまとめ公開

添付資料

- ▶ Metals DE&I 資料 1-2 (PDFファイル 3026KB)
- ▶ Metals DE&I 資料 3-4 (PDFファイル 2192KB)
- ▶ Metals DE&I 資料 5-8 (PDFファイル 3934KB)

2023年5月から
活動開始

BORの活動は実質 2023年10月で終息

⇒ BORを設ける機会が減ったこと
BORを設けるとしても、講演者との
意見交換などに活用するため

2024年9月から

Metals DE&I (デアイ) Formsコミュニティ

<https://forms.office.com/r/ZcwuFiu92F>

を設けて、部会員方の日ごろの気付きや
ご意見を自由に書いてもらうこととした

2025-26年の Metals DE&I（デアイ）の進め方

スケジュール

内容	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
プレゼン活動		○ ショート						○ 倫理				
情報共有活動			アンケート作成・実施					講演アンケートを受けた対応				
	Formsコミュニティ（2024年から継続）											

8月のショート講演：「Metals DE&I（デアイ）について」と題して、これまでに金属部会の方々から寄せられたご意見、コメントなどを整理して、皆さまに紹介します。

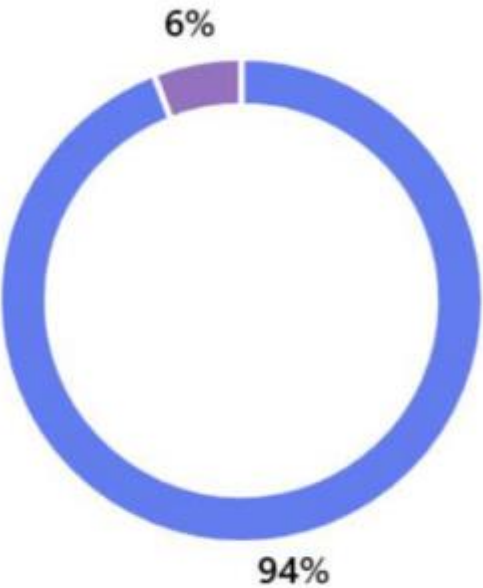
2月の技術者倫理講演：「技術者の倫理的な意思決定におけるDE&Iの視点」と題して、Metals DE&I（デアイ）活動から派生した内容として、DE&Iと技術者倫理との関連性にフォーカスした内容でプレゼンを予定します。

Metals DE&I（デアイ）に寄せられた皆さまのご意見でも、公平性に関して触れる方を見受けます。技術者が社会に対して責任を持ち、公正で倫理的な行動を取ることに於いて、多様性を尊重しすべての人々に公平にというDE&Iの視点は欠かせません。日本技術士会のDEIなども参考にしたり、いろいろな企業での取り組みなどを紹介したいと考えます。

部内内情報共有活動：DE&Iに関するアンケートを予定します（倫理プレゼンにも反映）。倫理講演でのアンケートを受け対応（活動へ反映）します。Formsコミュニティは継続します。

Metals DE&I（デアイ）Formsコミュニティ に寄せられたお声

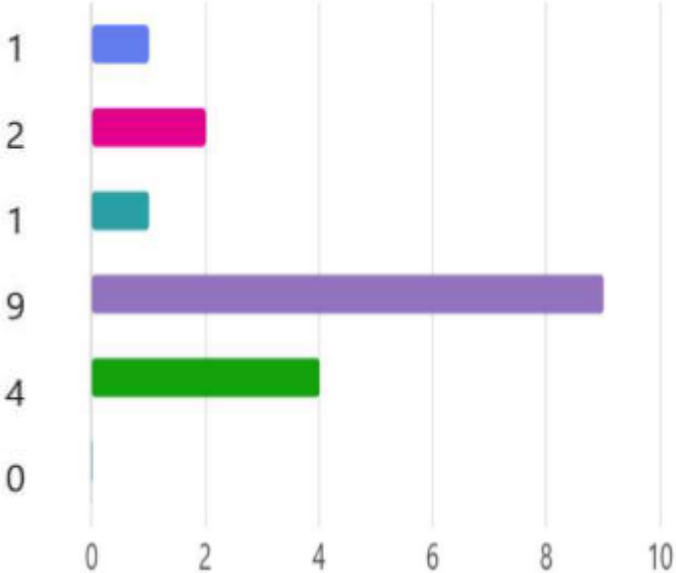
回答者数（17名）と性別



男性	16
女性	0
回答しない	0
その他	1

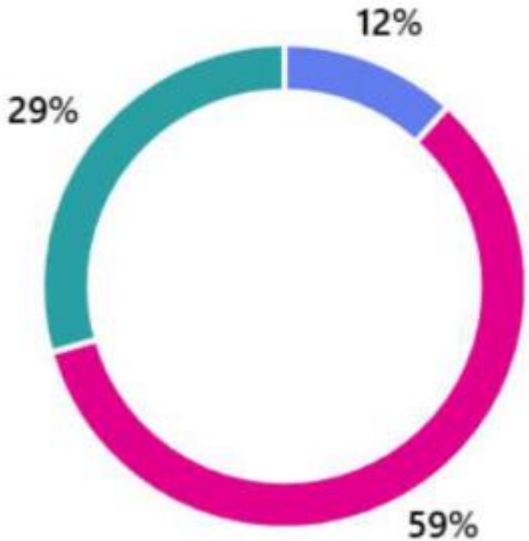
回答者の年齢

- ～30歳代
- 40歳代
- 50歳代
- 60歳代
- 70歳代～
- 回答しない



性別・年齢については、ある意味、金属部会の状況を良く反映している（ただし、回答者に50歳代の方が少ない）。
高年齢層での「制度・歴史・職場文化」などの視点に寄りやすく、若年齢層での「価値観・ライフスタイル・柔軟性」などの視点が反映されにくい。
関心層が多い一方で「どちらともいえない」が一定数いることから情報提供や対話の場づくりが今後の鍵。

DE & Iへの関心



非常に興味がある	2
興味がある	10
どちらともいえない	5
あまり興味はない	0
全く興味がない	0

DE&Iに関する良好事例・共有すべき情報

1. 学会・業界団体での取り組み

日本土木学会では、2024年に佐々木葉氏が初の女性会長に就任。D&I委員長としての活動も長く、研究討論会では多様な参加者による活発な議論が展開された。

日本技術士会内でも、伝統的に男性中心だった部会に新しい風が吹き始めている。

2. 企業・業界での実践

飲食・製造業界：外国人従業員や技能実習生の受け入れが進み、リーダー的存在になるケースもある。

製鉄業界の現場：女性が大型トレーラー運転、製品検査、品質管理など多岐にわたり活躍。

先入観で「男の職場」と決めつける風潮への問題提起。

社内イントラ・ポスター掲示：DE&I関連情報を社内で可視化し、意識向上を図っている。

(DEI月間の実施、社長メッセージなどの社内啓発)

技能職への女性進出：女性の就業者数が増加し、職場の多様性が進んでいる。

育児休暇の取得：男性の育休取得が進み、制度の実効性と社会受容が高まっている。

3. 教育・研究機関での取り組み

名古屋大学：女性研究者の雇用促進、学内保育、女性教員ネットワークなどの支援体制が整備されている。

4. セミナー・研修での学び

DE&Iの定義や目的を「事業変革の手段」「社会環境への適応」「人権尊重」の3側面で理解するセミナーが好評。

5. 個人の視点・気づき

先入観の排除：国籍・性別・年齢にとらわれず人と接する姿勢が重要。

考え方の違い：男性の方が価値観が古い傾向があるかもしれないという指摘。

海外との比較：海外では女性技術者の現場適応力が高いと感じられる。

男女共同参画に関する意見・改善提案

1. 対話と共有の場の重要性

自由に体験や考えを話せる空間・時間が必要。コミュニティがその場として機能することへの期待。

2. 活躍する女性技術者の存在と評価

子育てと両立しながら活躍する女性技術者がすでにいる。数の問題よりも仕事の質や充実感を重視すべき。差別を感じていない女性も多く、過度に意識しすぎない方が良い。

3. 情報発信と共有の提案

「月刊技術士」の男女共同参画シリーズ記事を部会で紹介することが有益。
先進国（北欧・ニュージーランドなど）の事例を学ぶべき。

4. 言葉への違和感と再解釈

「男女共同参画」という言葉が二元論的で違和感を覚える人もいる。性別の違いがその深層で多様な考え方につながるなら、DE&Iの考え方と重なる部分があり、見直す価値がある。

5. 制度と環境整備の必要性

ライフイベント（子育て等）への対応が不可欠。保育所・学童の設置義務化など、制度面の整備が必要。
賃金格差の是正も労働組合の提案で進みつつある。

6. 現場の実態と意識の差

男女の差よりも「個人の意識差」が問題という指摘。管理職や権限には責任が伴うため、単純な「同権」論には疑問を呈する声も。現場を知らない人の理想論に対する批判的な視点。

7. 多様性の広がり実践

海外事業の拡大により、多国籍社員が増加。一人ひとりの違いを認識し、小さな実践から始めることが重要。

8. 疑問と探求の姿勢

女性枠や逆差別的な制度に対する疑問。

普遍的な答えはないかもしれないが、多くの事例を集めてAIに考えさせてみたいという好奇心。

DE&Iに関する気づき・課題

1. 技術分野の多様性と関心の偏り

若者の関心がITに偏り、製造業や建設業などの基盤技術への関心が低下している。
技術の多様性を伝えることが重要。

2. 職場でのDE&Iの実践と意識

外国籍や女性社員との関わりを通じて、DE&Iを意識している。
海外事業において文化的配慮が求められる場面も多く、対応の難しさを実感。

3. 社内制度と価値観のズレ

保育所の閉鎖など、企業的意思決定が従業員の多様なニーズと乖離していると感じる。
組合などを通じた働きかけが必要。

4. DE&Iへの懐疑的な視点

「権利」ばかりが強調され「義務」が軽視される風潮に違和感。
現実の競争社会に目を向けるべきという意見も。

5. DE&Iは目的ではなく手段

組織が課題解決力を高めるための手段としてDE&Iを活用すべき。
意識しすぎず自然に行動できるようになるのが理想。

6. メディアの影響と偏り

メディアが描く障がい者や女性像が美化・感動に偏りすぎている。
個性や等身大の姿にもっと焦点を当てるべき。
メディアのDE&Iに対する公平性の意識改革が必要。

Metals DE&I に関する意見・希望

1. 女性参画の促進

女性技術者の参加が少ない現状に対し、短期的には積極的な勧誘や試験の魅力発信が必要。
長期的には理科・技術への興味を育む教育が重要だが、強制ではなく自然な関心が大切。

2. 言葉や名称への印象と受け止め方

「DE&I」や「デアイ」という略語に対して、まだ馴染みが薄く、活動内容が直感的に伝わりづらいと感じる声。
「多様性経営研究会」など、日本語による表現の方が理解しやすいとの意見。
(こうした声は、今後の周知や説明の工夫に活かせる余地として受け止める。)

3. 情報発信と継続的な活動

情報収集や発信を積極的に行ってほしいという期待。
小さな事例でも共有することで関心を高められる。
活動が停滞しないよう、定期的な集計や工夫が必要。

4. 他部門との連携・視野の拡張

金属部会内に閉じず、他部門との協働事例をまとめることで視野を広げるべき。

5. ハラスメントとの接点

DE&Iは抽象的だが、ハラスメント問題と結びつけると身近に感じられる。
管理職世代を中心に、職場のハラスメントを切り口に議論を促す提案。

6. 地道な意見集約の重要性

女性技術者の声を丁寧に集めることが、活動の基盤になる。

まとめ

■実践事例と制度整備の進展

学会・企業・教育機関では、女性や外国籍人材の活躍、男性の育休取得など、**多様性の実践が広がっている**。社内啓発や制度整備（保育支援、賃金格差是正など）も進展し、**環境づくりの重要性**が認識されている。金属分野においても、女性技術者の参画促進が課題とされ、短期的には魅力発信や勧誘、長期的には教育による関心の醸成が求められている。

■対話と情報共有の必要性

自由に語れる場や実践事例の共有が求められており、**コミュニティや業界誌（ex. 月刊技術士）の活用**が有効。小さな事例でも積極的に発信することで関心を高められるという声があり、活動の継続性を保つための**定期的な発信（事例の集計や発信の工夫）**が必要。**他部門との連携を通じて視野を広げる**ことも期待されている。

■言葉と価値観の再考

DE&Iという言葉への馴染みの薄さも一部に見られ、日本語による表現の工夫が今後の周知に役立つ。男女共同参画への違和感やDE&Iとのつながりを探る声もあり、**言葉の再定義と価値観の更新**が求められている。性別や属性を超えた**個人の違いへの理解と尊重**が重視されている。

■現場の声と懐疑的な視点

理想論と現場感覚のギャップ、義務の軽視、逆差別への懸念など、**現実的な課題意識**も存在。DE&Iは「目的」ではなく「組織課題を解決する手段」として捉えるべきという視点が共有されている。ハラスメント問題との接点を通じて、**抽象的な概念を具体的に捉える工夫**も提案されている。**地道な意見集約が活動の基盤**となるとの認識も強く、**多様な立場の技術者の声を丁寧に拾う姿勢**が重要視されている。

以下、寄せられた回答（全コメント）

DE&Iについて、良好事例や共有すべき情報があればお聞かせください。

2024.9.4に、日本土木学会の「ドボクD&I研究討論会」に参加しました。2004年にアメリカ土木学会に初の女性会長が誕生してから、奇しくも20年後の今年、**日本土木学会会長に佐々木葉先生**が就任された。佐々木新会長は土木学会D&I委員長も長く務められ、基調講演からは土木学会の新しい風景が見事に描かれており、DE&Iを実現するためのエネルギーが満ち満ちていた。研究討論会は、それこそ老若男女が部屋いっぱい詰り、多角的にいろいろな経験、考え、意見を聞くことができた。**日本技術士会にも、ぜひこのようなエネルギーが欲しい**と痛切に感じました。

飲食業界では、例えば居酒屋やレストランなどで、**外国人従業員**を雇っている。**小規模な製造業**では、**技能研修生として若手の外国人を受け入れ**ており、それを斡旋する人材紹介会社がある。3年研修して、母国へ技能を持帰る人が一般的だが、日本に残ってリーダー的な存在になる人もいます。

日本技術士会金属部会は昭和33年（1958年）11月設立で、非常に伝統のある部会ですが、ほぼ男性中心の部会であったと思われます。今年（2024年）10月に藤間さんが副部会長に就任されました。今後の活躍に期待したいと思います。

大学では**名古屋大学が女性研究者の雇用、採用**に関しての取組みが進んでいるように思います。学内保育、女性教員同士のネットワークなどの面で。材料、化学系の優秀な研究者が名古屋大学に集まってきている気がします。

社内イントラにコーナーがあり、**関連するポスターも各部署や廊下に掲示**されている。

勤務先の話ですが、最近、**技能職に就く女性が増えてきた**と感じます。そもそもの女性の人数が増えてきたことは、おそまきながら良い傾向だと思います。

この質問は難しい。良好事例や共有と言われても困ってしまう。でも、少しだけ話をすると、今年の5月に近畿本部の20周年記念行事に呼ばれ、パネルディスカッションを元毎日新聞の主筆で現在、立命館大学の教授をしている女性と一騎打ちの議論になりました。その時、相手にした話です。
「私は40年間製鉄業の勤めていて、大半が製造現場でした。その現場でのDE&Iです。皆さんは、製鉄業を男の職場とか勘違いしていませんか。**製鉄現場では大勢の女性労働者が働いています**。例えば大型トレーラーの運転手の大半は女性です。コイルやパイプの製品検査も女性ですし、進捗管理や品質管理なども大勢働いています。皆さんは製鉄という言葉だけで、実態も見ずに男の職場といいます。もちろん体力がいる仕事もあります。そういう部門に配属されてついていけず別の部門に移る人もいます。しかし、それは職場から排除したり差別したことになるのでしょうか。**的材適所、個人の能力に応じた職場を選び女性が進出することは、私の狭い経験の中でもたくさんあります**。難しい言葉で「同権」を叫ぶ人たちは、**実態を見ようともせず先入観で論じている場合があります**。」まだ続きますがここで止めます。

先入感なく、人と接することが基本かな？（国、性別、年齢など）

10月末ごろに労働組合の研修において、DE&I推進グループの部長から、自社のDE&Iの定義や目的、取り組みなどについてのセミナーを受講する機会がありました。このセミナーは非常に腹落ちする内容でした（それまで自分の中では、どこか腹落ちしていない部分があった）。ざっくりまとめると、「DE&I」は3つの側面で考えるとわかりやすい。①**事業変革のための「手段」**、②**近年の社会環境の変化への「適応」**、③**人権の尊重**

近年の動向で**男性も育児休暇を取る**ケースが出てきた。15年前は制度はあるものの男性には積極的あまり勧めない様な状況と感じていましたが**社会受容がなされて社内の状況も変わった様**に感じています。

所属会社では、11月は、DEI月間とし、**社長メッセージやポスター掲示**があり、推進活動が行われている。

好適な事例は思い浮かびませんが、女性より男性の方が考え方が古いかも知れません。
海外では多くの女性が現場の技術者として働いており順応性が高いのでしょう。

男女共同参画について、ご意見をお聞かせください。こうしたら良くなるといったアイデアがあれば、あわせてお聞かせください。

まずは、多くのメンバーが自らの体験、考え、普段から疑問に思っていることなど、何でも自由に話し合える空間、時間が大切だと思います。そのためにも、このWEBコミュニティが貴重な場になることを期待します。

HPなどの事例をみると、すでに活躍している人はいる。子育てを行いながら、技術者や技術士として活躍する女性もいる。この数を増やすというより、仕事の質で考えるべきではないか。また、技術者や技術士として働く女性で充実感を持っている人は、あまり差別とか区別とか感じていないのではないかなと思う。こうしたら良くなるというより、そこをあまり意識しなくて良いと思う。

最近の月間技術士で「男女共同参画シリーズ」という記事が掲載されています。きりの良いところでまとめていただいて、その内容、要点について金属部会で紹介していただくほうが良いのではないかなと思われる。

女性なりの視点も入り、大変良いことだと思います。良くなるかどうかはわかりませんが、男女ほぼ同じ割合にするのが良いのではないのでしょうか。

子育て等のライフイベントへの対応は必須だと思います。仕事と生活との両立に困難を生じさせるひずみ自体を是正すれば、おのずから指導的立場に従事する女性の割合は増加するはず。従業員が一定以上いる会社は、保育所や学童等を設置する義務があるようにすべきだと思います。

男女共同参画がなぜ必要なのか理解できない。女性だから排除している、差別されていると考えるのはあまりにも教条的だと考える。例えば、同じ仕事をやらせると言っても、労働者の種々の問題に直面したとき、対処できるのかわからない。労働や現場の実態をわかっている人なら、同権など言わないと思う。管理職になったり権限が与えられるということは、それだけの義務や責務が生じることである。男女の区別など大したことではなく、優秀な女性も多数いて、その人たちが活躍できる場所で活躍している。だからといって、女性管理職比率が少ない業種が意識が劣っているなどという、現場を知らない人や学問の府の人がいうことを鵜呑みにする方がよほど差別だと考える。現在の職場での問題は、男女ではなく、意識の個人差があまりにも大きなことである。これは男女の差より絶望的なくらい大きい。

先進他国の事例を学習する。(北欧やニュージーランドなど)

DE&Iにそ専門部会の壁を超えた取り組みが肝と考えます。幾つかの部会と連携して立ち上げる方がDE&Iの在り方が見えて来るように思います。

「男女共同参画」という言葉は、男・女の二元論に目が行きがちで、それに対して違和感をいだきがちな、といった印象を持ちます。一見するとこの言葉は表層のダイバーシティを表していますが、「表層のダイバーシティは深層のダイバーシティの代理変数である」ということを学ぶと、古い言葉ながら、現在のDE&Iとよく通ずるものがあると思います。

男女と意識している点で、最近少し違和感を感じつつある。某医科大学で男性に下駄をはかせて問題いとなったが、一方で理系女性を増やすということで女性枠を設けるというような話もあり、近年の活動に疑問を感じつつある。

所属企業では、女性は少数。技術職は設計2名(全体比率1%)以外はいません。社内での多種多様な人たちはごくごく僅か。立場的に気づかないだけかもしれませんが人数的にも世間が言う様な状況に接する機会はありません。賃金格差については労働組合からの提案で少しずつ補填されつつあります。

所属会社は、男性比率の高い、男社会の業界であった。女性比率が上がり、海外事業が増えていることから多国籍の社員も多数いる。一人一人が多様な人財であることを認識して、DEIを身近なこととして捉えて、小さなことから実践していくことが大切である

普遍的な答えは無いのかもしれませんが。多くの方から事例を集めてAIに考えさせるとどんな答えが出るんだろう？

DE&I全般について、日ごろの気づき・思うところ、直近の課題などがあれば、お聞かせください。

今の**日本の若者で製造業や建設業などの技術に興味をもつ人が減っている**のではないかな。もちろん、IT関連は増えていると思う。しかし、ITだけが技術ではなく、それらを支えたり、生かしたりする基盤的な技術の集積が重要なのである。**基盤技術の重要性**をいかに世に伝えるか。**人種、価値観、多様性、などを尊重した環境**をつくること。

金属部会例会で、DE&Iに関する**ブレイクアウトルームは積極的に対応(活用)した方がよい**と思われます。

会社、職を離れてそういったことを経験する機会も減っており、直面しても対応できないのではと思っています。**普段から考えたり、情報を取り入れたりする必要があるな**というのが思うところです。

男性比率の高い会社に勤めているが、昨年までは、グループのメンバー(部下)に女性で外国籍の方がいたこと、また、各室には、補助業務の女性が必ず1名所属しているいるので**DE&Iには関心をもって接している**。関連部署には男女問わず外国籍の方も多く、海外事業も展開しているので、DE&Iには、注意している。先日も海外事業所の教育受け入れ(男性2名女性一名)があり、その国の習慣など、にわか勉強して対応した。日本ではない風習や儀式、食事に気を遣う点が多かった。プライベートでは、娘が就職しており、その点でも、DE&Iの環境については気になるところである。

勤務先の話ですが、業績が落ちている中、企業スポーツやモータースポーツを優先して、企業内保育所を閉鎖しました。価値観は多様かもしれませんが、感覚がずれていると思いました。**組合等を通して、働きかけることが必要**と感じています。

差別のない社会、同権社会というのは**「権利」を主張し「義務」を蔑ろにする無法社会**を目指しているような気がする。社会の秩序は「誰かが守ってくれ」うまくいかないと「お上が悪い」「企業が悪い」と言い訳して思考停止で過ごす社会だ。こういう内向きの議論をのんびりできるのも、日本社会や欧米の一部の社会階層の人が平穩を当たり前に行っているからだ。同権や助け合いとは慈善活動と同義語に見える。一皮剥けば、弱肉強食、競争に生き残らなければ生きていけない、常に強いものが勝つという現実がある。それから目を背けて、空論を論じたくない。**秩序と競争が健全に働く社会を目指すべき**で、平等とか誰一人としてとかいう現実離れした正論で作られる社会には未来はない。

多様性は成長・発展の基本と思います。 **日本は、グローバル感覚と活力が足りない**と思います。

改めてDE&Iについて考えると、本件に対する自分の認識の疎さに気づきます。

企業や組織にとって、DE&Iは「手段」であって、「目的」ではないということを、広く浸透する必要があると思います。具体的には、これまでの常識からは解決策を導き出せない課題に対して、**画期的な解決策をより早く、高い確度で導くための手段**なのだと思います。

意識しつつ意識しない行動・振る舞いは難しい。

世間で挙げられている**DE&Iに係る課題などに触れる機会はありません。**

恥ずかしながら**日頃から考えていない事に気付かされました。**

私は、会社務めが限定的となり、日常生活においてDE&Iを意識する機会も少なくなったので、障がい者が苦勞している状況や、女性社員の取り巻く実状などは、主にテレビなどのメディアから取得する場合が大半となりました。しかしこの問題を扱ったドキュメンタリーとかニュースでは、**メディア側の偏った情報**であると感じられ、それらが視聴者側が偏見や誤解を招く元になっているような気がします。それは、メディア側が障がい者や女性社員を取り上げる場合、そのほとんどが障がいに負けず懸命に頑張っている明るく生きる様子、命の大切さを強調することや、子育てと仕事の両立に奮闘するお母さん社員、これらを取り巻く諸問題や当事者の声などに注目しすぎる放送としているためだと思います。**我々は、等身大の姿であったり、その人の個性にフォーカスした面が映し出されていないことに気づく必要がある**と思います。人々はメディアから大きく影響されやすいため、**メディアのDE&I観点からの公平性に対する意識改革が必要**ではないかと思っています。

Metals DE&I(デアイ)について、ご意見・ご希望があればお聞かせください。

女性の参画がまだまだ少ないと感じる。職業柄、ある意味仕方ないのではないかとも思えるが、これを解決するためには、短期的には芋ずる式に勧誘するか、技術士試験の魅力を伝えることが重要である。長期的には幼少の頃からの理科や技術に対する親の躡が重要かと思うが、これはたぶん難しい。なぜならば、押し付けられるより、**自ら興味を持つということが重要**なためである。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン という言葉自体が世の中でまだ十分に浸透していないので、DE&I と略してデアイと言われてもピンとこない人が多いと思います。Metals DE&I(デアイ)という名称は関係者でいろいろ協議の上、決定したものだと思いますが、**多様性経営研究会 とか、 多様性受容研究会 などのほうが個人的には分かり易い**(活動をイメージしやすい)です。

Metals DE&I(デアイ)については、参加したことはなく、意見や希望もありません。アンテナを高くして情報収集したいと思います。**積極的に発信していただけるとありがたい**です。

DE&Iについて理解を広め、**一人ひとりが取り組めるように、いろいろとみんなで意見を出し合っていければ**と思います。

悪いけど横文字のスローガンは馴染めない。日本語で言ってほしい。政府の役人がこの手の言葉を散りばめてそれを大企業が真似をして広めようとしても、99%を占める**中小企業には何のことも理解できない**と思う。

JFEスチールの女性技術士に声を掛けてみますので**先ず話を広げて**下さい。

金属部会がMetals DE&I(デアイ)に取り組むことは、金属部会員の技術士としての見識を広める意味で素晴らしいことだと思います。ただしあまり深入りする必要はなく、**浅くていいから継続すること大事**だと思います。男女共同参画に対する意識が少しでも高まれば良いと考えます。実施することは、**情報を共有するだけ**にしてはいかがでしょうか。どんな小さなことでも、**ニュースの事例や身の回りの事例を紹介する**ことならどなたでも少し関心があれば情報を見つけることができると思います。ただしこういった活動は放置したら停滞してしまうので定期的に集計するとかの何らかの工夫が必要です。情報によっては議論が進むのも良し、情報提供しっぱなしで議論が進まなくても構わないと思います。

Metals DE&Iという言葉に引っ張られて「金属部会内」に目を向けたくりますが、一歩引いて、**多部門の技術士が協働している常設委員会や実行委員会での活動の成功事例をまとめてみる**のはいかがでしょうか。

ハラスメント行為とDE&Iと相手の立場を思うという点で繋がるように私は思いました。DE&Iというと人ごとになるのですが、**ハラスメントだと結構身近な問題**として受け取れませんか？現在マネジメントをしている世代を中心に、職場のハラスメント問題などを議論する場に持っていくと有益なディスカッションができないかと考えました。

複数の専門分野の女性技術者の意見を地道に集約する事をお勧めします。