

主体別の取組み

① 土木学会

土木学会の役員及び各組織は、本行動宣言を率先して実行し、土木学会及び土木界全体を牽引する。

例) 役員や各組織の構成員の多様性の向上 (ポジティブ・アクション)、意識啓発・交流・情報共有の機会拡大 など

② 土木学会会員

会員一人ひとりが本行動宣言に基づき、様々な場面において DEI の推進に努める。

③ 土木学会 DEI 委員会

DEI 委員会は土木学会における DEI 推進の核としての役割を担う。

例) 土木学会の各組織における本行動宣言の実践状況の把握・支援、土木学会内外における情報収集・発信、議論やネットワーク形成の場の拡充 など

④ 土木界

土木に関わる産業界、行政機関、教育研究機関が、自組織における DEI 推進に努め、社会基盤整備において本行動宣言を取り入れることを期待する。

例) 組織運営における DEI マネジメント・当事者参画の促進、多様なエンドユーザーに応じた社会基盤整備推進のための制度・仕組みづくり など

DEI に至る土木学会の道のり

2004 ジェンダー問題検討特別小委員会

2006 男女共同参画小委員会

2010 ダイバーシティ推進小委員会

2014 ダイバーシティ推進委員会

2015 土木学会 D&I 行動宣言

2020 ダイバーシティ・アンド・インクルージョン (D&I) 推進委員会

2020 JSCE2020 プロジェクト「土木 D&I2.0」

2024 2024 年度会長特別プロジェクト「土木学会の風景を描くプロジェクト」
D&I 行動宣言フォローアップ WG

2025 土木学会 DEI 行動宣言

2025 DEI 委員会

土木学会 DEI 行動宣言本文および資料編は学会ウェブサイトから

公益社団法人土木学会 2025 年 5 月 30 日発行

160-0004 東京都新宿区四谷一丁目外濠公園内 TEL 03-3355-3441(代)



2015

土木学会 D&I 行動宣言

認 活 育
め か て
る す る

— 2025

土木学会 DEI 行動宣言

認 活 育
め か て
る す る

土木学会 DEI 行動宣言

はじめに ～土木学会及び会員の行動と土木界への期待～

土木学会は、土木工学の進歩及び土木事業の発達並びに土木技術者の資質の向上を図り、もって学術文化の進展と社会の発展に寄与することを目的としてきた。そして、土木学会は2015年5月に「土木学会ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）行動宣言」を策定して、D&Iの推進によって土木界が社会情勢の変化に柔軟に対応し、社会資本整備の未来を切り拓くことを目指した。当時の社会情勢として、人口減少や少子高齢化、福祉ニーズの高まり、グローバル化の進展が挙げられていたが、近年これらは一層進んでいる。加えて、自然災害の激甚化・頻発化、地域コミュニティの崩壊など、土木を取り巻く社会課題は益々多様化している。

土木学会においては、行動宣言の策定以降、多様な人材が活躍する交流プラットフォームの構築などに取り組み、D&Iの概念浸透や多様なキャリアの理解を進めることができた。また初の女性会長就任、外国出身技術者を主体とする委員会の発足などの進展もあったが、役員及び会員に占める女性比率は拡大できていない。

こうした状況を踏まえ、「土木学会 D&I 行動宣言」を「土木学会ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DEI）行動宣言」として改訂し、多様性、公平性、包摂性の考え方のもと、土木学会及び土木学会会員が行動すべき事項を宣言するとともに、土木界に期待する事項を示す。

改訂の要点は、エクイティの概念の追加、多様性が障害の有無を含むことへの言及、女性・外国人・障害者などのマイノリティ当事者の参画の促進、社会基盤整備における多様なエンドユーザーへの対応の明示である。

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンとは

「ダイバーシティ（Diversity）」すなわち多様性とは、性別、国籍、障害の有無などの表層の多様性にとどまらず、専門性、経験、価値観などの深層の多様性も指す。

「エクイティ（Equity）」すなわち公平性とは、一人ひとりの状況に応じて機会や情報、リソースへのアクセスを公平に提供することを指す。

「インクルージョン（Inclusion）」すなわち包摂、包括、受容とは、人々が対等に関わり合いながら組織に参加できる環境づくりやマネジメントを行い、多様性を強みとすることを指す。

「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（以下、DEIと記す）」とは、多様性を尊重し、公平性の意識を持ち、全ての人々を包摂する環境づくりを推進するという概念である。

土木学会及び会員による DEI 推進の3つの柱

1. 認め合う ～多様性を尊重し、ちがいを認め合う～

土木において、さらに質の高い社会基盤を整備していくため、エンドユーザーやその整備を担う技術者、専門家は多様であることの認識を深め、相互に多様性を尊重し、ちがいを認め合う。

- ① 性別、国籍、年齢、障害の有無はもとより、技術分野、職種のちがいから生じる発想や価値観といった見えにくいちがいも尊重し、認め合う。
- ② 社会基盤のエンドユーザーおよび整備に関わる技術者、専門家などのあらゆるステークホルダーが、意見や情報の交換を通して互いの存在の意義や活動を尊重し、認め合う。
- ③ 地域の風土や歴史、気質・文化、景観、利用特性などのさまざまな特徴を尊重し、認め合う。

2. 発揮する ～多様な人材が参画し、自らの能力を発揮する～

社会基盤へのニーズの多様さと変化に対応するよう、マイノリティ当事者を含め、その整備に関わる主体の創造性・柔軟性・問題解決能力などを高め、社会に貢献する。

- ① 社会基盤の整備に関わるあらゆる組織において、意思決定層をはじめとする構成員の多様性を高める。
- ② 組織の構成員一人ひとりは、自らの特性や経験の多様性を活かし、能力を発揮する。
- ③ 社会基盤の整備に関わるあらゆる組織は、構成員の多様な能力を引き出し、多様なエンドユーザーに応じた社会基盤を整備する。
- ④ 土木界での多様な人材の活躍に向け、技術の進歩に対応した労働法制への見直しを促進する。
- ⑤ 地域の風土や歴史、気質・文化、景観、利用特性などさまざまな特徴を活かし、豊かな地域づくりに努める。

3. 育つ ～多様な人材や組織が自ら育ち、魅力ある土木界をつくる～

土木界を担う多様な人たちが土木界に魅力を感じて関わり、自律的に成長し、その能力を発揮できるよう、人材と組織が成長する取り組みを進め、魅力ある土木界をつくる。

- ① 一人ひとりが自身の将来目指す姿に向けたキャリアを自律的にデザインする。また、その多様なキャリアデザインを組織の構成員が相互に支援する。
- ② 能力や貢献に応じた、公平・公正な機会提供・処遇によって人材活用を推進する。
- ③ 安全で健康的な労働環境、育児・介護など個々の事情やワークライフバランスに応じた多様な働き方の選択など、誰もが安心して働ける職場環境をつくる。
- ④ 多様な組織体が技術力を発揮し、主体的に取り組むことができるための仕組みづくりを行う。
- ⑤ 多様なエンドユーザーの社会参加の機会を増やし、自ら成長する場となる社会基盤を整備する。