

土木学会DEI行動宣言

資料編

目次

1. 用語説明	1
1)ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)とは	1
2)当事者の参画とは	2
3)多様なエンドユーザーとは	2
4)「障害者」の表記について	2
2.我が国の土木界における DEI をとりまく状況	3
3.土木学会による DEI の推進	5
4.我が国における DEI の動向	6
1)人口減少	6
2)労働力率	6
3)障害者の増加	7
4)外国人の増加	10
5)自然科学系研究者・技術者	10
6)建設業就業者	15
7)女性管理職・役員の状況	16
5.DEI 推進のための目標や取組み	17
1)世界	17
2)日本	19
D&I 行動宣言フォローアップ WG メンバー	22

2025年5月

公益社団法人 土木学会

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

1. 用語説明

1) ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)とは

「ダイバーシティ (Diversity)」すなわち多様性は、性別、国籍、障害の有無などの表層の多様性にとどまらず、発想、価値観などの深層の多様性も指す。一般的には表層の多様性に着目されることが多いが、見えにくい深層の多様性を高めていくことも重要である（表1）。

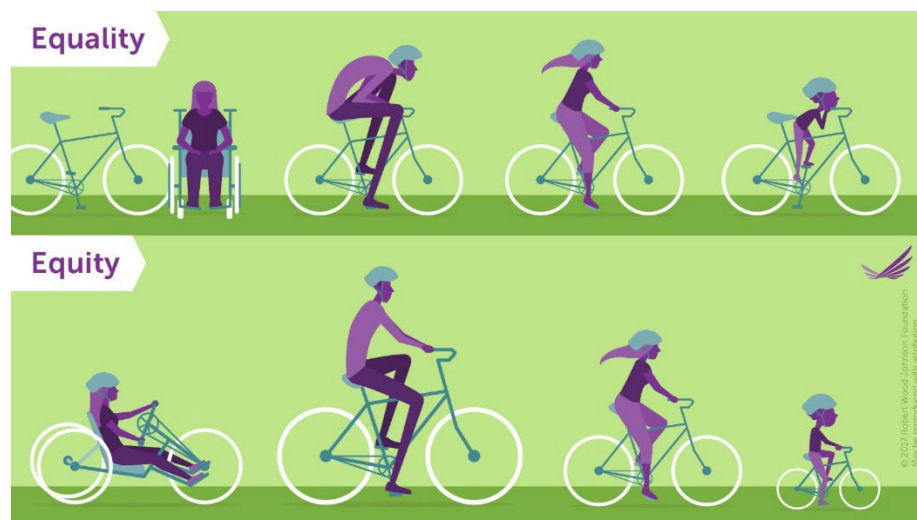
表1 ダイバーシティの分類と内容

	分類	内容
表層 ↑ ↓ 深層	属 性	性別、年齢、国籍、人種、身体的特徴、居住地、教育、母国語、専門領域など
	企業の人事・組織等の仕組み	所属、職位、等級、収入、スキル、勤続年数、勤務形態など
	ライフスタイル・生き方	家族構成、ライフスタイル、夫婦の役割分担など
深層	個人に内在	発想、価値観、宗教、信条、性格、性的指向、コミュニケーションのとり方など

出典：マーサージャパン（2008）、谷口（2009）より D&I 委員会作成

「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。差別をなくし平等な機会を提供するだけでは解決できない構造的な不平等を認識し、出発点の不均等を是正し対処することを指している。

エクイティ（公平）とイコリティ（平等）は、似ている概念であるが、重要な違いがある。図1に示す通り、イコリティ（平等）は、全ての人に同じ条件や資源、機会を提供することであり、エクイティ（公平）は、それぞれの人が必要としているものや状況に合わせて、適切な条件や資源、機会を提供することである。



出典：<https://www.rwjf.org/en/insights/blog/2022/11/we-used-your-insights-to-update-our-graphic-on-equity.html>

図1 Equality と Equity の違い

さらに組織運営における「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している状態をつくり、その一人ひとりが組織に貢献できる環境づくりやそのためのマネジメントを指す。

「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、公正性の意識を持ち、全ての構成員を包摂する環境づくりを推進するという概念である。

なお、本宣言においては、「ちがいを認め合う」「ちがいも尊重」のように「違い」を敢えて「ちがい」とひらがな表記にしている。その理由は、漢字表記の「違い」が「間違い」と似ていることから、ネガティブな印象を与え得ると考えたためである。

2) 当事者の参画とは

当事者の参画とは、課題や問題に直接関係する当事者が、意思決定や政策策定、プロジェクトの実施などに主体的に関わることを指す。例えば、バリアフリーの制度や空間の設計に障害当事者や高齢者が参画する、子育て支援の取組みに子育て世代が関与し政策を評価、提案するなどが挙げられる。当事者の参画は、より現実的、具体的で、有効な解決策を生み出しやすく、また、当事者の納得感やエンパワメントを高めやすい。

当事者参画のスローガンとして、“Nothing about us without us (私たちのことを、私たち抜きに決めないで)”という言葉がある。いかなる政策も、その影響を受ける構成員の完全かつ直接的な参加なしには、いかなる代表者によっても決定されるべきではないという考えを伝える言葉である。中欧の政治思想に起源があるが、1990 年代に障害者運動で広く使われるようになった。2004 年、国連はこの言葉を国際障害者デーのテーマとして使用し、2006 年に採択された国連障害者権利条約の策定過程では、すべての障害者の共通の思いを示すスローガンとして使用された。

多様なマイノリティ当事者が意思決定のプロセスに主体的に参加することが重要であり、多様な当事者との共創は新たなイノベーションの創出が期待でき、質の高い社会基盤整備の実現に寄与するものである。

3) 多様なエンドユーザーとは

多様なエンドユーザーとは、年齢、性別、国籍、障害の有無、価値観、性的指向、ライフスタイルなど、多様な個性や特性を持つ社会基盤の利用者を指す。

これら社会基盤のエンドユーザーは多様であり、誰もが排除されず主体的に社会参加できるインフラ整備が求められる。属性の多様性にとどまらず、表 1 に示すように個々のライフスタイル・生き方や、内在する価値観、性的指向、性格など深層の多様性に届き、生活の質の向上に資するインクルーシブなインフラ整備が望まれる。

土木学会誌では、2022 年 4 月号特集「Ally へ繋がる途」と、2024 年 7 月号特集「Ally がつくるインクルーシブインフラ」が生まれ、土木界構成員の多様性包摂と、インクルーシブな社会基盤整備の推進が呼び掛けられた。

4) 「障害者」の表記について

本宣言においては、「しょうがいしゃ」の表記は「障害者」を用いている。現在、障害者差別解消法（令和 6 年施行）等法令の名称や条文において、「しょうがいしゃ」の表記は「障害者」を用いており、内閣府が刊行する障害者白書（令和 6 年版）をはじめ、文部科学省や厚生労働省、国土交通省、文化庁など官公庁が実施する事業や制度の名称等においても、同じく「障害者」の表記を用いている。

「しょうがいしゃ」の表記は、これまで、障害者、障がい者、障碍者等が用いられてきた経緯がある。平成 21 年に閣議決定により設置された「障がい者制度改革推進本部」において、障害者の表記の在り方に関する検討が行われているが、様々な見解があることを踏まえ、今後も学識経験者等の意見を聴取するとともに、国民各層における議論の動向を見守りつつ、引き続き審議を行うとし、結論は出されていない。なお、ここでは、「障害の社会モデル」に基づく観点からの表記の検討も示されている。

その後、「しょうがいしゃ」の表記に関する政府及び官公庁主導の検討は確認できないが、世論調査では、「障害」の表記に対する一定の理解が示されている。NHKは一貫して「障害」の表記を使用しているが、令和元年にNHK放送文化研究所が実施した障害の表記に関する世論調査及び障害者団体に対するアンケートでは、「障害」の表記に対する抵抗が少ないことが確認され、NHKの放送では「障害」の表記を用いることが確認されている。また、令和 4 年に内閣府が実施した世論調査では、「しょうがい」の表記として、どれがふさわしいかという問いに、「障害」と答えた者の割合が 29.5%、「障碍」と答えた者の割合が 3.0%、「障がい」と答えた者の割合が 39.8%、「どれでもよい」と答えた者の割合が 26.1%となっている。

現在、「しょうがいしゃ」の表記について明確に定めた規程は無いが、障害は個人ではなく社会に帰属するものと捉える「障害の社会モデル」の観点に基づき、「障害者」の表記を用いる理解が進んでいるといえる。

参考文献：

- ・ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法） 令和 6 年 4 月 1 日施行 条文
<https://laws.e-gov.go.jp/law/425AC0000000065>
- ・ 内閣府 障害者白書 令和 6 年版
<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/index-w.html>
- ・ 障がい者制度改革推進会議 障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見） 平成 22 年 6 月 7 日
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/honbu/k_2/pdf/ref2.pdf
- ・ 障がい者制度改革推進会議資料 「障害」の表記に関する検討結果について 平成 22 年 11 月 22 日
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/k_26/pdf/s2.pdf
- ・ NHK放送文化研究所 「障害」の表記について 令和元年 11 月 22 日
https://www.nhk.or.jp/bunken/research/kotoba/20200401_3.html
- ・ 内閣府 障害者に関する世論調査 令和 4 年 11 月調査
<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-shougai/2.html#midashi19>

2.我が国の土木界における DEI をとりまく状況

我が国の人口は、2008 年には 1 億 2,808 万人とピークに達したが、以降は減少の一途をたどっており、今後は総人口の減少と少子高齢化がさらに進むことが予測されている。図 4 に示す通り、2056 年には総人口が 1 億人を下回り、2070 年には 8,700 万人まで減少、中でも 15～64 歳の生産年齢人口はおおよそ半減すると予測されている。

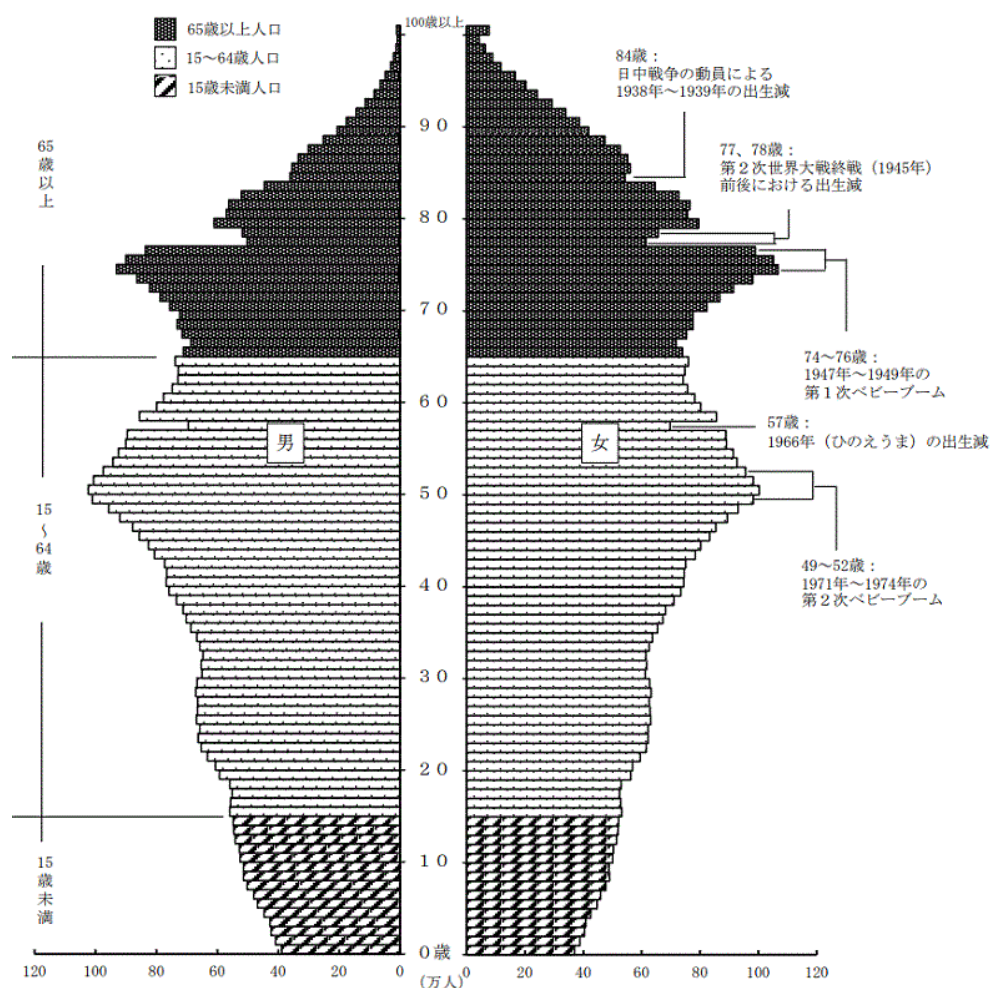
また、2023 年 10 月時点の日本の人口ピラミッド（図 2）で 15 歳未満の人口構成を見ると、出生数が年々減少していることが分かる。一方、高齢人口（65 歳以上）は、平均寿命が今後もあまり変化がないことを前提とすれば、増加し続けるため、少子高齢化と生産年齢人口（15～64 歳）の減少が今後も確実に進むことが本図からも伺える。

次に、女性活躍推進に関して、スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が、OECD 加盟国を対象に、経済、政治、健康、教育の各分野における女性の参画の状況を、毎年調査し

公表しているジェンダー・ギャップ指数（図 3）を見ると、日本は 146 か国中 118 位と下位である（2024 年 10 月公表）。特に経済と政治の分野での女性活躍が進んでいないことが分かる。また、この調査が開始された 2006 年時点での日本の順位は 115 か国中 80 位で、その後、順位が下降傾向にある。これは、各国が日本を上回る実効性の高い施策を進めてきたためであり、日本においても実効性の高い対策の拡充が求められる。

女性活躍に関して、土木界では、業界団体が女性も活躍できる環境の整備についての提言（「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」2014 等）を行ってきた。トンネル現場など坑内の業務は、労働基準法で女性が従事することが制限されていたが、2006 年に女性労働基準規則が改正され（2007 年施行）、女性技術者の就労が可能となった。しかし、女性技能者の坑内の就労は現在も禁止されたままである。

今後、女性、外国出身者、障害者等を含む多様な人材が業界全体で活躍できるよう、風土・文化、働き方、職場環境、規制等の改革を進めていくことが必要である。



出典：2023 年 10 月 1 日時点、総務省統計局 HP

図 2 人口ピラミッド

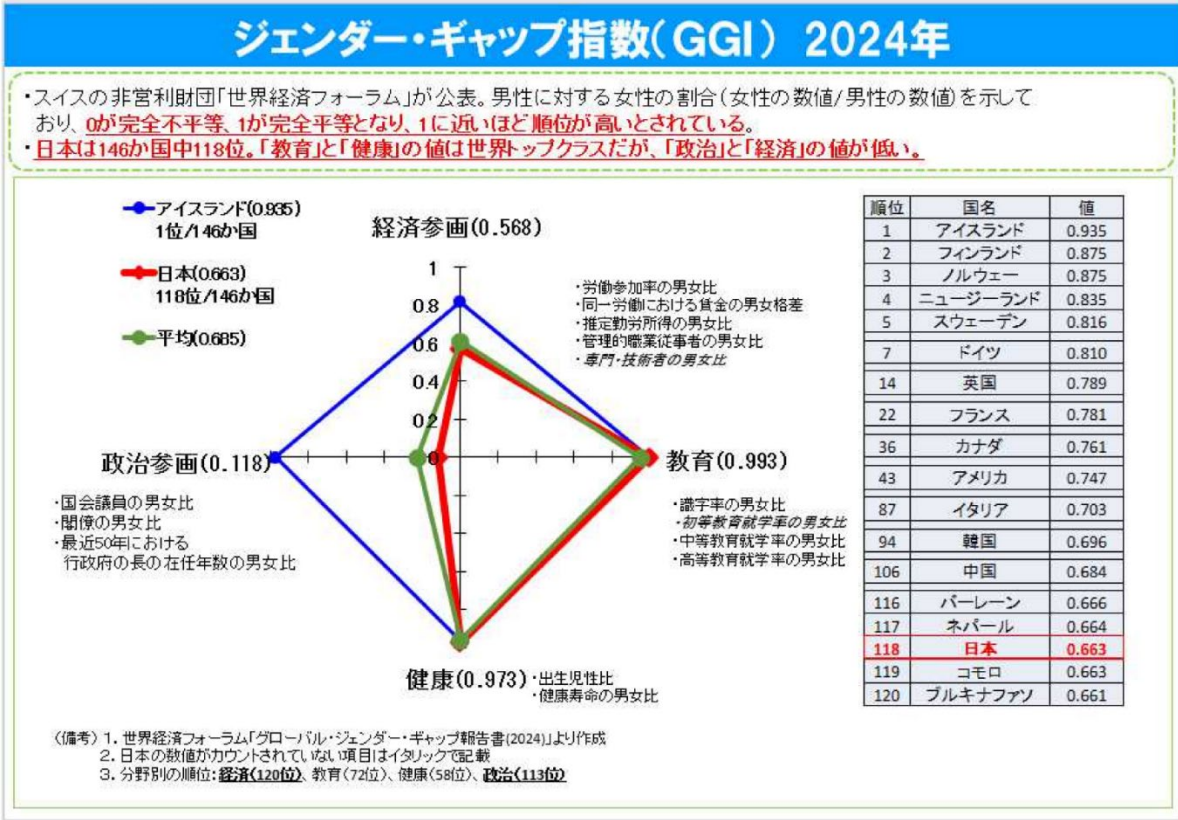


図3 ジェンダー・ギャップ指数 2024 年

3.土木学会による DEI の推進

土木学会では、2004 年 6 月、ASCE（米国土木学会）会長、Patricia Galloway 氏の来日を契機に、同年 9 月、女性土木技術者に関する諸問題を検討する「ジェンダー問題検討特別小委員会」を設置し、活動をスタートした。その後 2006 年に「男女共同参画小委員会」、さらに 2010 年には概念を広げて「ダイバーシティ推進小委員会」として組織を拡充し、ダイバーシティ推進についての取組みを深めてきた。

そして 2014 年、「ダイバーシティ推進委員会」へと位置づけを強化し、2015 年に「ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言」を策定した。

2020 年に委員会を「ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会（D&I 委員会）」に名称変更し、以降、D&I カフェトーク等の交流プラットフォームの構築や、土木学会の 5 か年計画「JSCE2020」のプロジェクト「土木 D&I2.0 にむけた活動の場とツールをつくる」に取組み、外国出身者を対象とした活動なども拡充してきた。

この間に女性会員の比率は 6.7%に増加し（表 3）、また、外国出身者を主体とする委員会や組織も複数発足した。

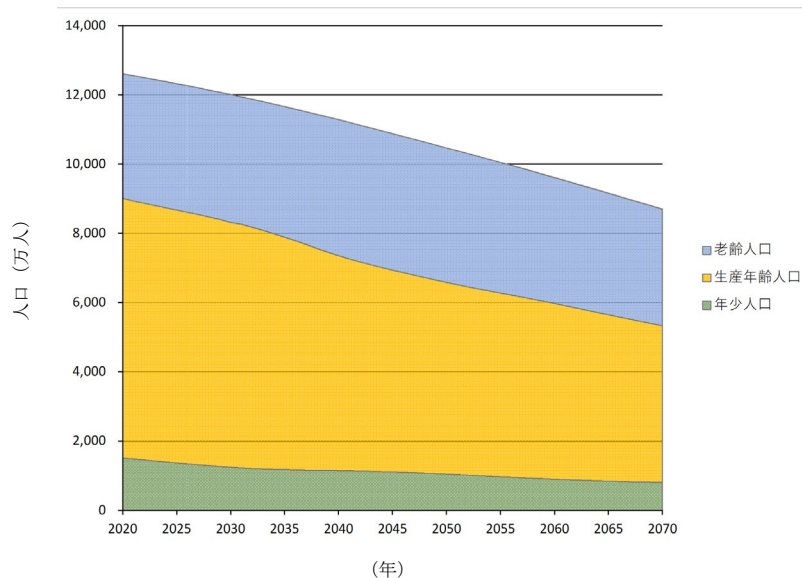
2024 年には土木学会会長に初めて女性が就任し、第 112 代会長特別プロジェクトである「土木学会の風景を描くプロジェクト」を実施した。その中で「交流の風景プロジェクト」の 1 つとして「土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG」を設置し、D&I 行動宣言の見直しによる「DEI 行動宣言」策定や役員の多様性向上に向けた取組みを行った。

今後は、DEI 行動宣言のもと、さらなるダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの推進を目指す。

4.我が国における DEI の動向

1)人口減少

我が国の総人口は 2056 年には 1 億人を下回り、2070 年に 8,700 万人に、15～64 歳の生産年齢人口は 36.6%減少して 4,535 万人になるとされている（図 4）。



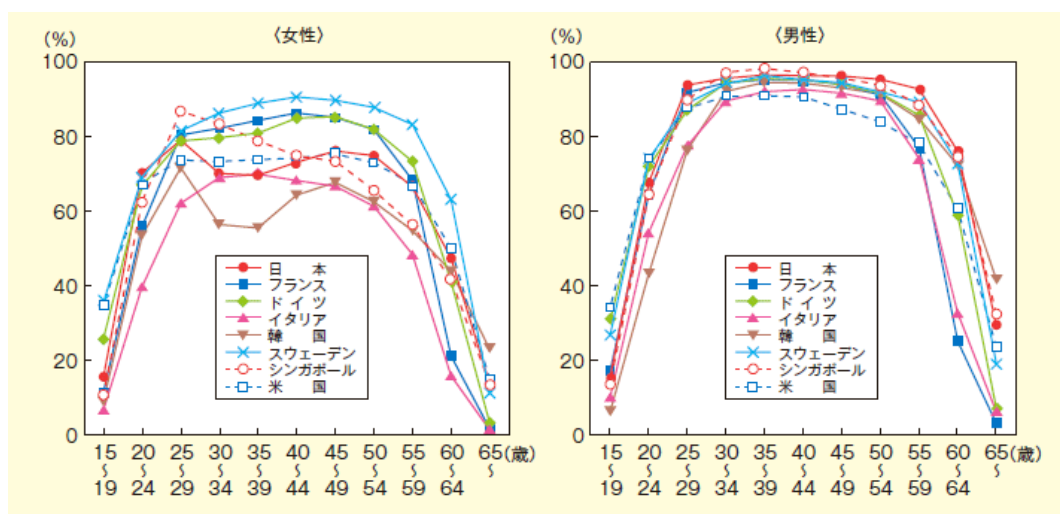
出典：国立社会保障・人口問題研究所より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG（会長特別プロジェクト）作成

注：p.139「日本の将来推計人口（令和 5 年推計）」の死亡率中位推計、出生率中位仮定による

図 4 日本の将来推計人口

2)労働力率

2014 年の主要国の性別年齢階級別労働力率（図 5）を比較すると、30 歳代から 40 歳代にかけ低下する「M 字カーブ」を示すのは、韓国、日本の女性である。



出典：男女共同参画白書（概要版）平成 26 年版

図 5 主要国における年齢階級別労働力率（男女及び男女計）

しかし、日本の1982年、2002年、2012年、2022年で比較すると、次第にM字が緩やかになり、徐々に台形に近づいていることがわかる。また、下降点が20代前半から20代後半に移動していることも見て取れる（図6）。

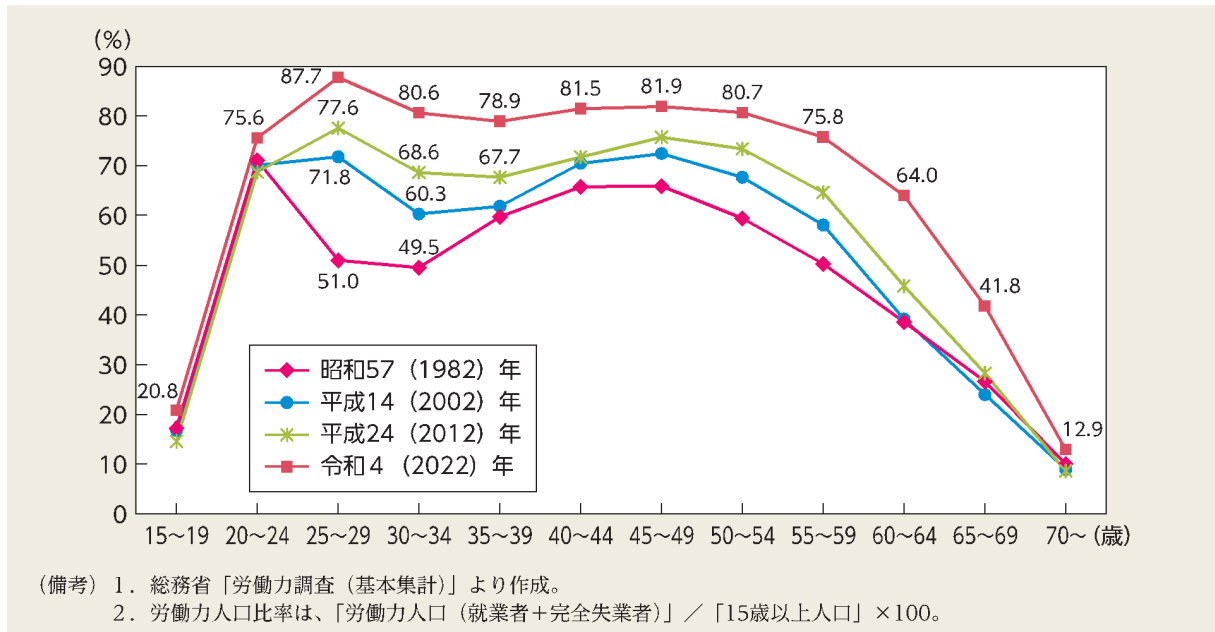


図6 日本における女性の年齢階級別労働力人口比率の推移

3)障害者の増加

障害者白書（令和6年版）によると、厚生労働省の調査に基づき推計された身体障害、知的障害、精神障害の3区分に関する我が国の基本的な統計数値は、身体障害者が436万人、知的障害者が109万4千人、精神障害者が614万8千人となっている（2016年調査値、表2）。これを人口千人当たりの人数で見ると、身体障害者は34人、知的障害者は9人、精神障害者は49人となる（合計92人）。複数の障害を併せ持つ者もいるため、単純な合計にはならないものの、国民のおよそ9.2%が何らかの障害を有していることになる。

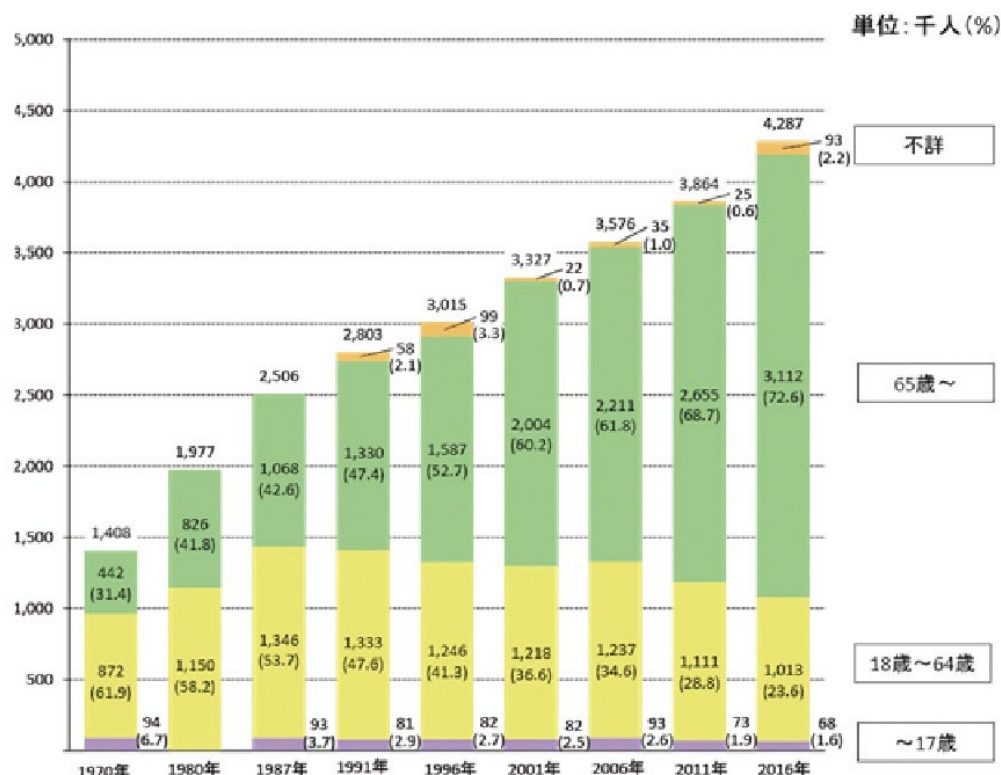
表2 日本における障害者数（2016年）

	(単位：万人)		
	総数	在宅者数	施設入所者数
身体障害者	436.0	428.7	7.3
知的障害者	109.4	96.2	13.2
精神障害者	614.8	586.1	28.8
総計	1160.2	1111.0	49.3

出典：「障害者白書 令和6年版」より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップWG（会長特別プロジェクト）作成

身体障害者数の推移（図 7）を見ると、1970 年から 2016 年にかけて総数は約 3 倍に増加している。年齢階層別の内訳を見ると、65 歳以上の割合は 1970 年に 3 割程度だったものが、2016 年には 7 割程度まで上昇している。高齢化の進行に伴い、今後も身体障害者数の増加が予測される。知的障害者数の推移（図 8）を見ると、2002 年から 2020 年にかけて総数は約 3.2 倍に増加している。

精神障害者数の推移（図 9）を見ると、1995 年から推計方法が変更される前の 2017 年にかけて総数は約 1.7 倍に増加している。



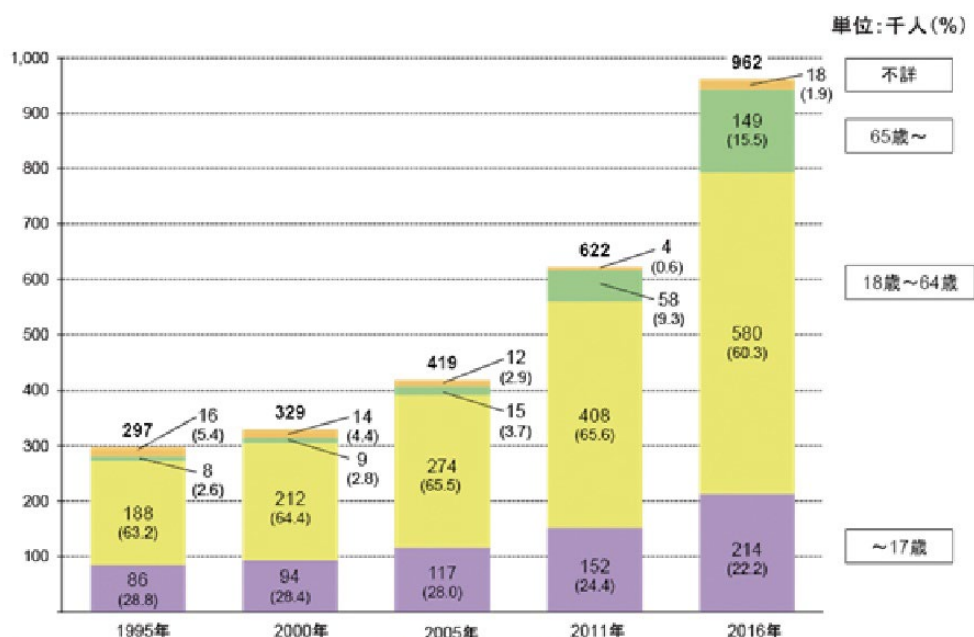
注 1：1980年は身体障害児（0～17歳）に係る調査を行っていない。

注 2：四捨五入で人数を出しているため、合計が一致しない場合がある。

資料：厚生労働省「身体障害児・者実態調査」（～2006年）、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」（2011・2016年）

出典：障害者白書 令和 6 年版

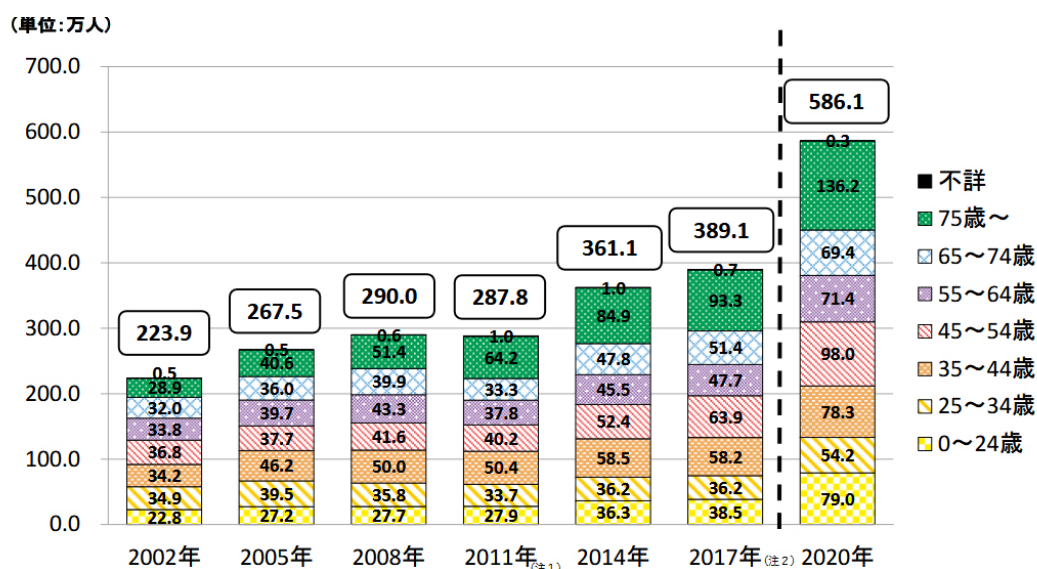
図 7 日本における年齢階層別障害者数の推移（身体障害者（在宅））



注：四捨五入で人数を出しているため、合計が一致しない場合がある。
 資料：厚生労働省「知的障害児（者）基礎調査」（～2005年）、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」（2011・2016年）

出典：障害者白書 令和6年版

図8 日本における年齢階層別障害者数の推移（知的障害者（在宅））



注1) 2011年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。
 注2) 2020年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日まででの算定対象の上限を変更している（2017年までは31日以上を除外していたが、2020年からは99日以上を除外して算出）。
 注3) 四捨五入で人数を出しているため、合計が一致しない場合がある。
 資料：厚生労働省「患者調査」（2020年）より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成

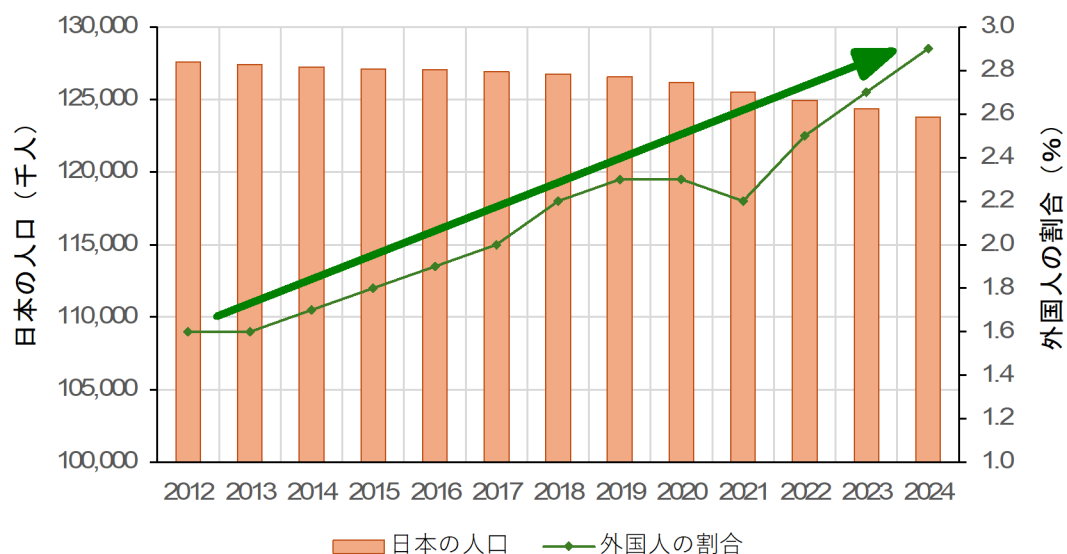
出典：障害者白書 令和6年版

図9 日本における年齢階層別障害者数の推移（精神障害者（在宅））

また、近年、発達障害者の増加傾向が顕著である。経年の推移データは無いが、厚生労働省が実施した「令和4年生活のしづらさなどに関する調査」によると、医師から発達障害と診断された者の数（本人・家族等からの回答に基づく推計値）は、87万2千人である。前回、平成28年調査時の推計値は48万1千人であり、約1.8倍に増加している。

4)外国人の増加

日本の人口は減っているが、外国人の人数、総人口に占める割合は、ともに増加している。コロナ禍の影響で落ち込んでいる時期もあるが、概ね増加傾向にある（図 10）。



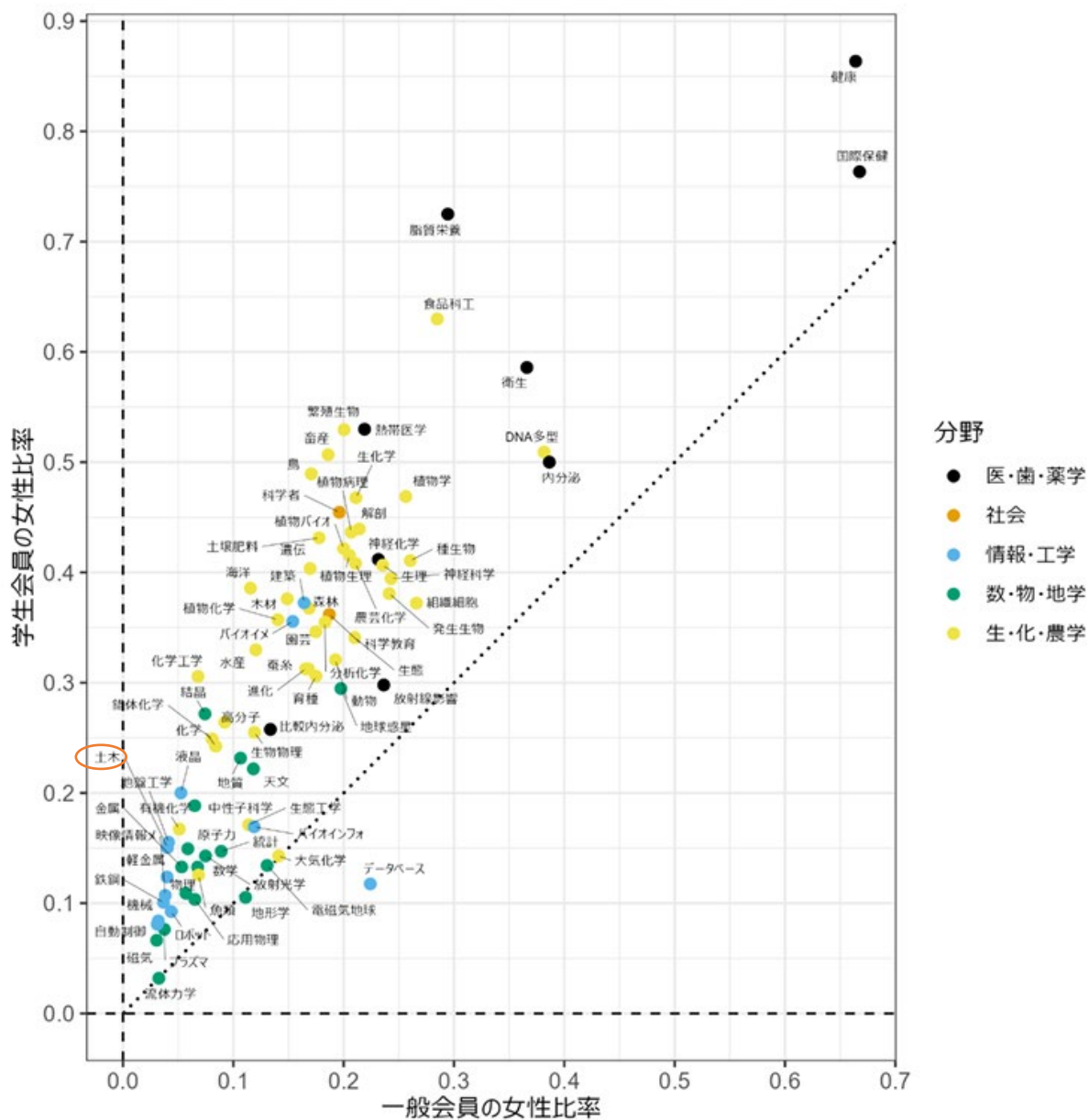
出典：在令和 6 年 6 月末現在における在留外国人数について（出入国在留管理庁）、令和 2 年国勢調査（総務省統計局）より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG（会長特別プロジェクト）作成

図 10 日本の人口と外国人の割合

5)自然科学系研究者・技術者

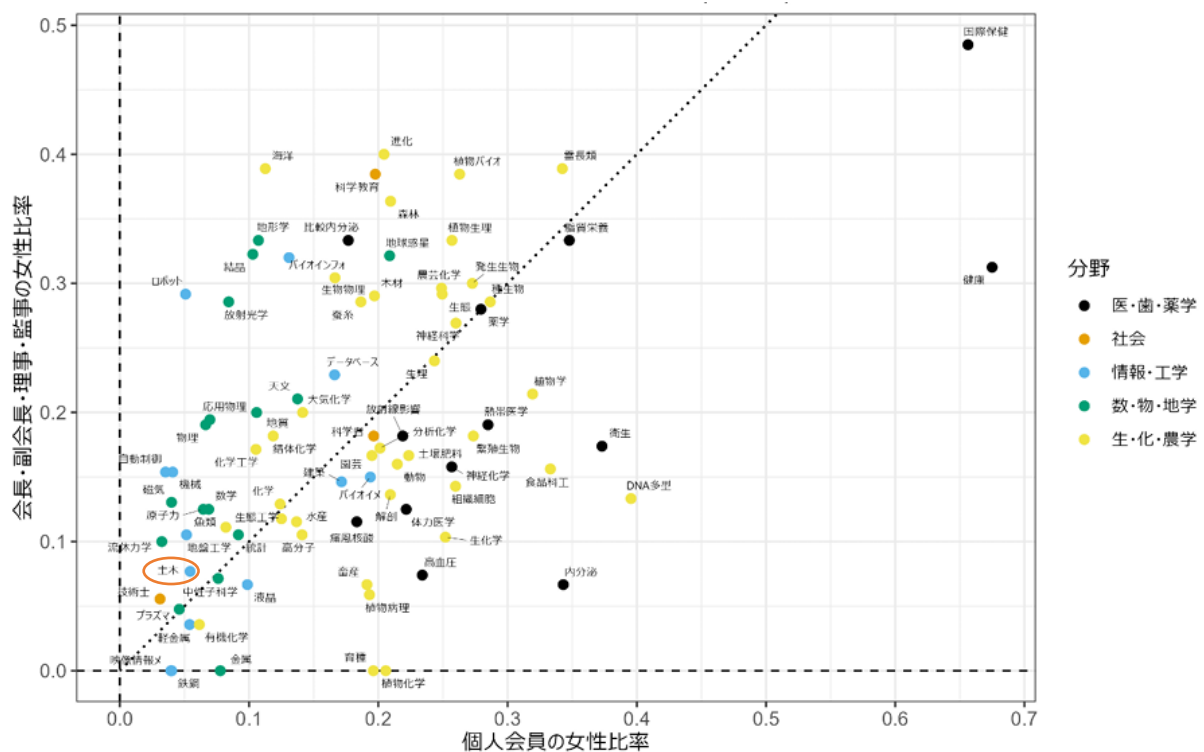
男女共同参画学協会連絡会による加盟団体の女性比率調査では、数・物・地学と情報・工学系は学生会員、一般会員とも他分野に比較して女性比率は少なく、特に一般会員は 1 割以下が過半を占める（図 11）。

個人会員と会長・副会長・理事・監事の女性比率を比較すると、全体としては $Y=X$ の斜線の周りに散らばり、相関関係は弱い。一方、分野ごとに異なる傾向がみられ、数・物・地学と情報・工学系の学協会は斜線の上方、つまり役員の女性比率が高い傾向がある（図 12）。



出典：男女共同参画学協会連絡会 2023 年度女性比率調査

図 11 理工系学協会の会員に占める女性の割合の分布
～学生会員と一般会員との関係（N=84）～



出典：男女共同参画学協会連絡会 2023 年度女性比率調査

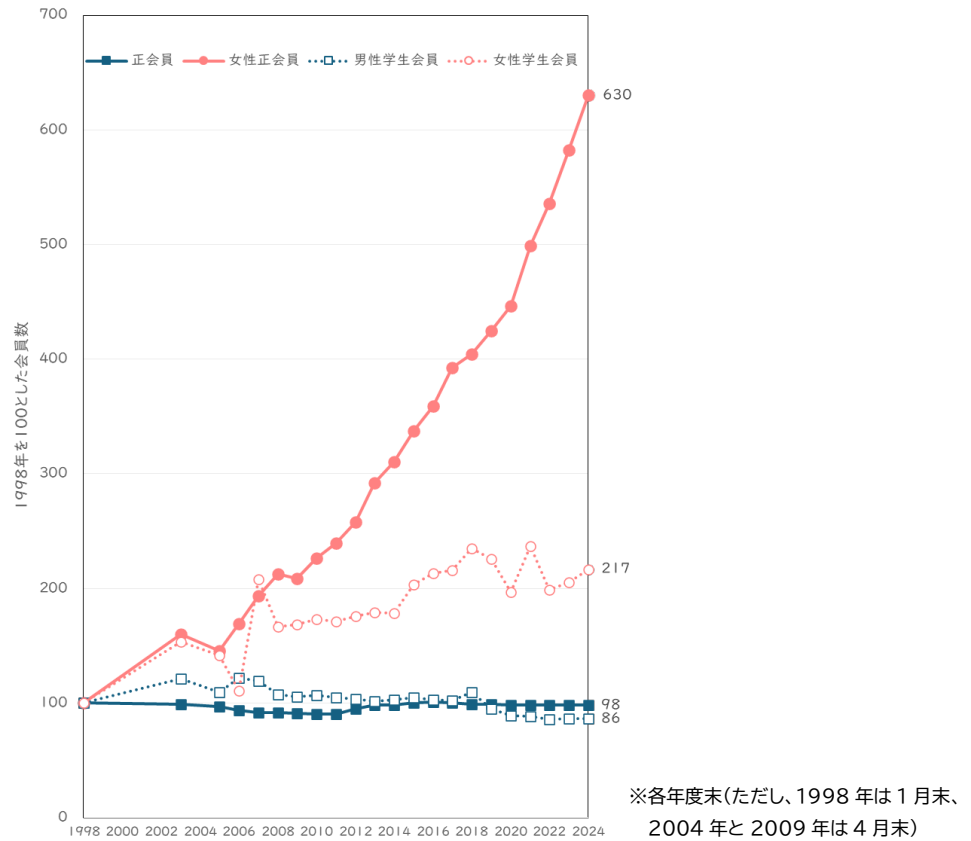
図 12 理工系学協会の会員に占める女性の割合の分布
～個人会員全体の女性比率と役員の女性比率の関係（N=84）～

土木学会の女性会員の割合は、正会員 6.0%、学生会員 16.7%とまだ低い数値であるが、2015 年と比較すると増加している（表 3）。さらに、女性正会員数は 1998 年と比べると約 6 倍に増えている（図 13）。また、女性会員の半数近くは 30 歳未満である（図 14）。

表 3 土木学会会員構成の比較（2015 年と 2025 年）

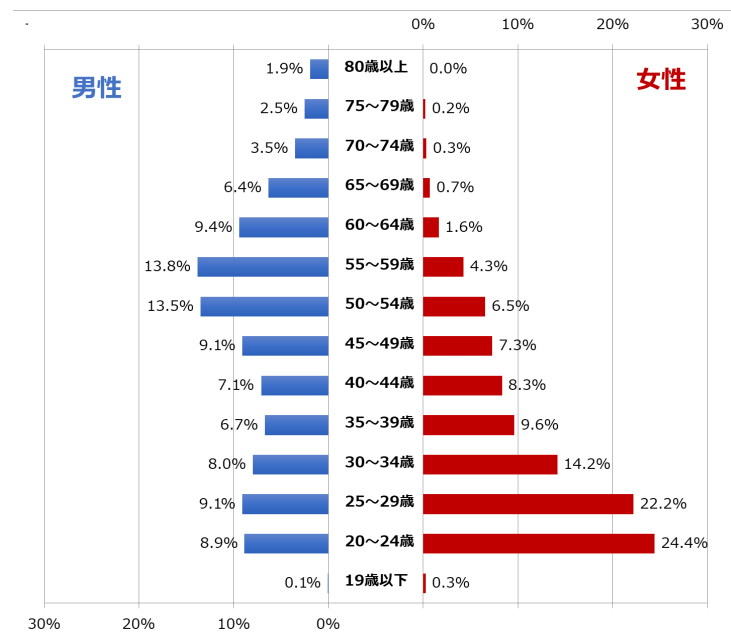
会員種別		人数			割合	
		合計	男性	女性	男性	女性
正会員	2015年	32,359	31,351	1,008	96.9%	3.1%
	2025年	33,939	31,891	2,048	94.0%	6.0%
学生会員	2015年	4,925	4,341	584	88.1%	11.9%
	2025年	4,233	3,524	709	83.3%	16.7%
合計	2015年	37,284	35,692	1,592	95.7%	4.3%
	2025年	38,172	35,415	2,757	92.8%	7.2%

出典：土木学会会員・企画課調査より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG（会長特別プロジェクト）作成



出典：「土木学会見える化データ」より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG（会長特別プロジェクト）作成

図 13 性別会員種別の会員数の推移



出典：土木学会会員・企画課調査より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG（会長特別プロジェクト）作成

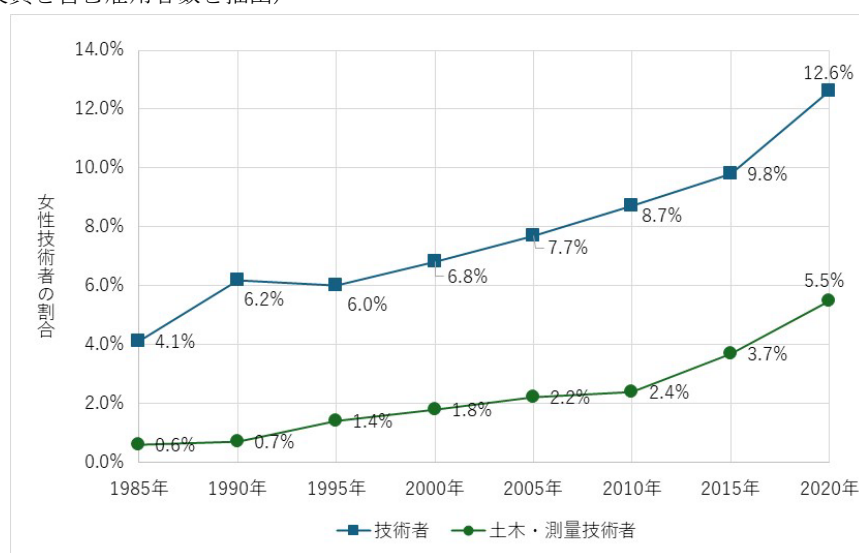
図 14 土木学会個人会員の性別・年齢別の構成（2025 年 3 月 31 日現在）

2020年の国勢調査の業種別の性別割合を見ると、自然科学系研究者の女性比率は23.1%であるが、技術者は12.6%である。このうち、土木・測量技術者は5.5%と12分類の中では輸送用機器技術者の次に少なく、金属技術者、電気・電子・電気通信技術者、機械技術者とはほぼ同率である（表4）。しかしながら、その割合は年々増加している（図15）。

表4 業種別の性別割合（令和2年国勢調査）

業 種	総数	男性	女性	女性の割合
自然科学系研究者	97,020	74,640	22,380	23.1 %
技術者	2,548,330	2,226,890	321,440	12.6%
1. 農林水産・食品技術者	50,010	38,430	11,570	23.1%
2. 電気・電子・電気通信技術者 （通信ネットワーク技術者を除く）	292,820	276,240	16,580	5.7%
3. 機械技術者	232,330	218,500	13,840	6.0%
4. 輸送用機器技術者	136,560	129,190	7,370	5.4%
5. 金属技術者	25,400	23,990	1,410	5.6%
6. 化学技術者	90,650	73,020	17,640	19.5%
7. 建築技術者	194,640	169,230	25,410	13.1%
8. 土木・測量技術者	251,000	237,240	13,770	5.5%
9. システムコンサルタント・設計者	633,230	534,510	98,720	15.6%
10. ソフトウェア作成者	364,860	296,590	68,270	18.7%
11. その他の情報処理・通信技術者	202,160	164,420	37,750	18.7%
12. その他の技術者	74,660	65,540	9,110	12.2%

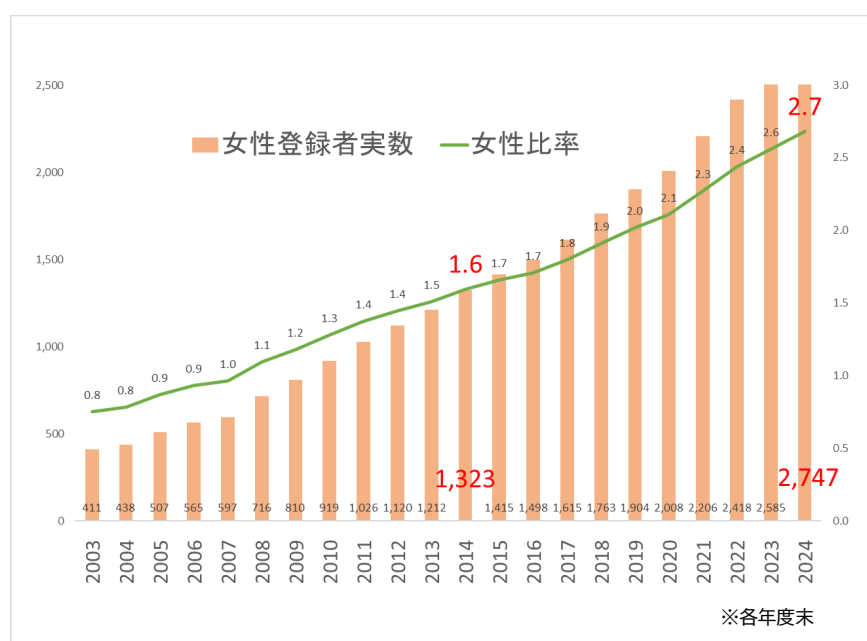
出典：令和2年国勢調査抽出詳細統計（就業者の産業（小分類）・職業（小分類）より、全国の職業（小分類）男女別15歳以上役員を含む雇用者数を抽出）



出典：令和2年国勢調査抽出詳細統計（就業者の産業（小分類）・職業（小分類）より、全国の職業（小分類）男女別15歳以上役員を含む雇用者数を抽出）

図15 技術者の女性比率の推移

技術士登録者に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、2024 年度末現在 2.7%（2,747 名／10 万 2,347 名）にとどまる。また、2014 年度から 2024 年の 10 年間における割合の伸びは約 1 ポイントである（図 16）。



出典：日本技術士会男女共同参画推進委員会作成資料

図 16 技術士登録者数に占める女性の割合の推移

6)建設業就業者

建設業就業者の数（総務省統計局「労働力調査」）は建設投資額（国土交通省「建設投資見通し」）の減少に追随し、1997 年をピークに減少が続いたが、2010 年頃から横ばいが続いている（図 17）。

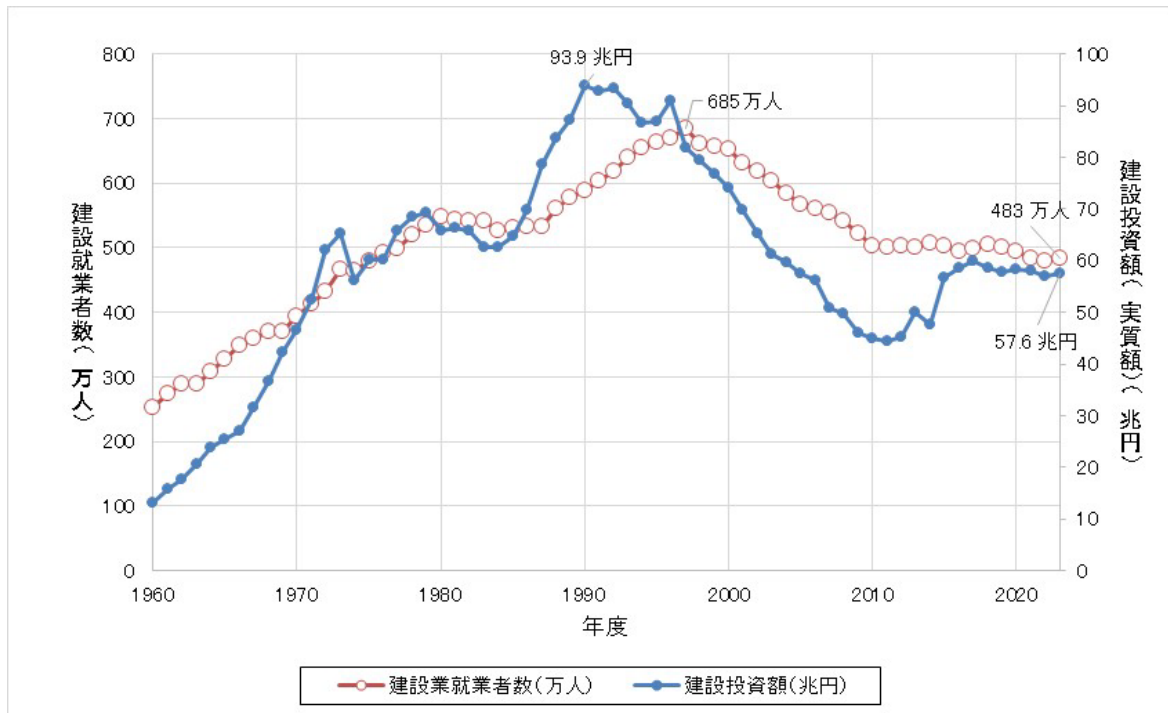
建設業デジタルハンドブック（建設業の現状，4.建設労働，日本建設業連合会）によると、年齢階層別には、29 歳以下は全産業 17%に対し建設業 12%、55 歳以上は全産業 32%に対し建設業 37%と、建設業就業者の高齢化が顕著である。

新規学卒者の入職は近年増加しつつあり 2021 年で 4.4 万人であり、ピーク時の 1995 年の半数である。全就業者に占める建設就業者数の割合が減り続けている一方、全産業入職者数に占める建設業入職者数は 2012 年以降、5～6%で推移している。

建設業に占める女性の比率は 2023 年で 18.2%、2010 年の 13.9%から毎年少しずつの上昇が続いている。建設業に就業している外国人材は増加を続け、2023 年で 14.4 万人（うち技能実習生の割合が大きくおよそ 9 万人）である。

参考資料：労働力調査（総務省統計局）、建設投資見通し（国土交通省）、

建設業デジタルハンドブック、2025.3 閲覧、<https://www.nikkenren.com/publication/handbook/>



出典：総務省統計局「労働力調査」及び国土交通省「建設投資見通し（2024 年 8 月）」より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG（会長特別プロジェクト）作成

注：

- 1) 産業別就業者のうち、2011 年は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（新基準）が用いられた。
- 2) 建設産業就業者数は全国の数値で、毎年 4 月の数値を年度の数値とした。1973 年度より沖縄県の数値を含む。
- 3) 建設投資額（実質値）は、建設工事費デフレーター（平成 17 年度基準）により算出された。
- 4) 建設投資額（実質値）のうち 2022～2023 年度は見込み、2024 年度は見通しの数値。

図 17 建設業就業者数の推移

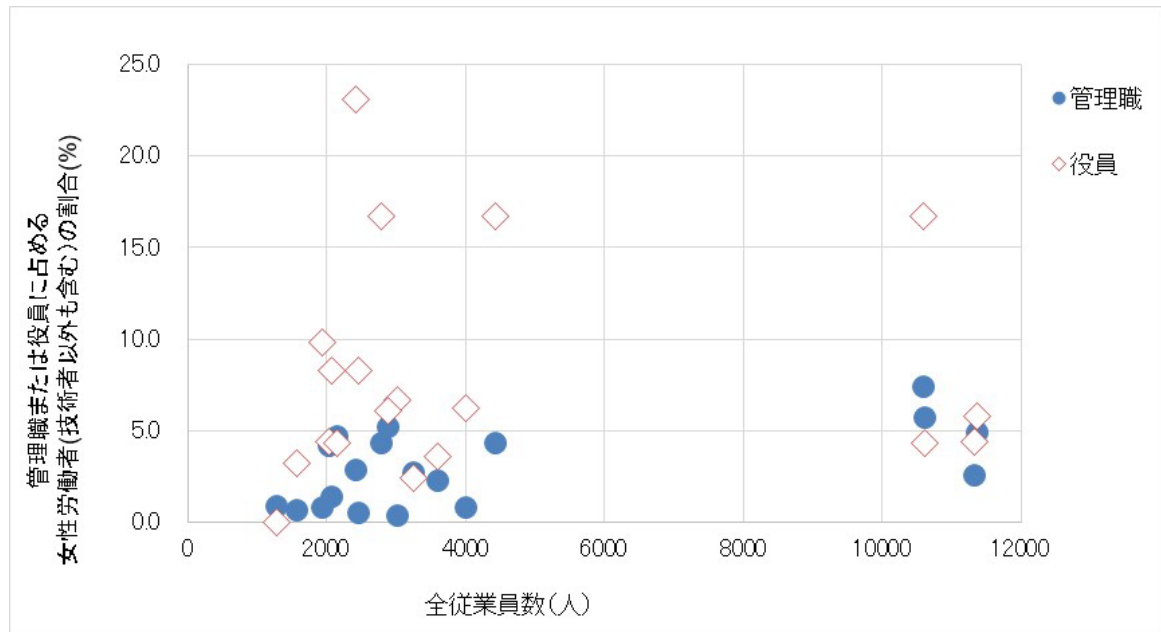
7)女性管理職・役員の状況

内閣府男女共同参画局の女性役員情報サイトによると、女性役員比率は過去 10 年間で徐々に上昇してきており、プライム市場上場企業における女性役員の割合は 2023 年で 13.4%である。また、同サイトの業種別一覧表によると、建設業（上場企業）165 社の平均女性役員数は 1.0 人、平均女性役員比率は 8.7%（2023.7 末時点）であり、全業種と比較して建設業の女性役員比率は低い。

出典：女性役員比率：女性役員情報サイト，内閣府男女共同参画局，2025.1 閲覧，

<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html#n03>

厚生労働省の女性の活躍推進企業データベースから、建設会社土木売上高上位 20 社の管理職に占める女性の比率を調査したところ、全社 10.0%以下であり、会社の規模とは比例しない（図 18）。また、役員に占める女性の比率は、会社の規模や管理職比率によらず、ばらつきが大きい。



出典：全従業員数等：日経コンストラクション（2024.9）による、建設会社土木売上高ランキング上位 20 社の決算情報

各社の女性管理職比率及び役員比率：女性の活躍推進企業データベース,厚生労働省,2025.1 閲覧,上位 20 社の、管理職に占める女性労働者（技術者以外も含む）の割合

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/search_int

図 18 建設会社における女性比率

5.DEI 推進のための目標や取り組み

1)世界

①国連の目標

国連は DEI をその運営枠組み及び広範で持続可能な開発目標（SDGs）に組み込んでい。特に、SDG10：REDUCED INEQUALITIES（人や国の不平等をなくそう）は国内外の不平等を削減し、年齢、性別、障害、人種、民族、起源、宗教、経済的またはその他の状況にかかわらず、社会的、経済的、政治的包摂を推進することを目指している。

出典：国連：「THE 17 GOALS」, <https://sdgs.un.org/goals>,

SDG10, <https://sdgs.un.org/goals/goal10>

さらに、国連開発計画（UNDP）は、ジェンダーパリティ、LGBT+の包摂、障害者の包摂、そして組織内の人種差別との闘いなど、包摂的な職場環境の整備を推進するためのいくつかのイニシアティブとポリシーを実施している。UNDP は、すべての職員がエンパワメントされ、尊重されていると感じる職場文化を反映することを目指している。

出典：国連開発計画（UNDP），Annual Report 2023, p.23,

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/undp-annual-report-2023-jp.pdf>

②諸外国(G7)における土木業界関連の取組み

諸外国の土木学会は、DEI の推進に積極的に取り組んでいる。例えば、米国土木学会 (ASCE) は、様々なプログラムやパートナーシップに正義、公平性、多様性、インクルージョンを推進する戦略を取り入れ、DEI に対する包括的なアプローチを行っている。表 5 に、G7 諸国の代表的な取組み概要を示す。

表 5 諸外国 (G7) の土木学会における DEI 推進

国名	土木学会名	主な取組の概要
米国	American Society of Civil Engineers (ASCE)	- Committee on Diversity, Equity, and Inclusion によるガイドラインやプログラム - 倫理規定 (Code of Ethics、DEI Policy Canon 8) 等における差別やハラスメントの禁止などの明文化
イギリス	Institution of Civil Engineers (ICE)	- Fairness, Inclusion and Respect (FIR) Committee の設置 - Diversity Action Plan の策定 - Inclusive Employer Quality Mark (IEQM) の啓発 ※IEQM は、王立公認測量士協会 (RICS: Royal Institution of Chartered Surveyors) が 2015 年に開始した認証制度
カナダ	Canadian Society for Civil Engineering (CSCE)	- Equity, Diversity Inclusion, and Accessibility (EDIA) タスクフォースの設置 - 年次会合での DEI 関連セッション開催
フランス	Association Française de Génie Civil (AFGC):	- 若手委員会 (Commission Jeunes) を設置し、若手エンジニアや学生の参加を促進 - 女性エンジニア支援団体: Femmes Ingenieures は、他工学団体や企業との産学共同プロジェクトを推進
ドイツ	Verein Deutscher Ingenieure (VDI) ドイツ技術者協会	「Charta der Vielfalt (多様性憲章)」への署名と推進 - 女性エンジニア支援プログラム (Frauen im Ingenieurberuf)
イタリア	Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI) 全国技術者評議会	地域ごとの Ordine degli Ingegneri (技術者会) Commissione Pari Opportunità (機会均等委員会) を設置

【参考文献】

- ①ASCE Diversity, Equity, and Inclusion Portal, <https://www.asce.org/diversity-equity-and-inclusion/>
ASCE Code of Ethics, <https://www.asce.org/career-growth/ethics/code-of-ethics>
ASCE DEI Policy <https://www.asce.org/advocacy/policy-statements/ps417---justice-equity-diversity-and-inclusion>
ASCE DEI Policy Canon 8

<https://www.asce.org/-/media/asce-images-and-files/career-and-growth/ethics/documents/asce-code-ethics-july-2017.pdf>

②ICE Diversity and Inclusion,

<https://www.ice.org.uk/about-us/our-organisation/diversity-and-inclusion>

Fairness, Inclusion and Respect (FIR), <https://www.ice.org.uk/download-centre/diversity-and-inclusivity-action-plan>

※王立公認測量士協会（RICS: Royal Institution of Chartered Surveyors）,

<https://www.rics.org/content/dam/ricsglobal/documents/to-be-sorted/building-inclusivity-report-Laying-the-foundations-for-the-future-June-2016.pdf>

<https://www.shaftesburycapital.com/content/dam/shaftesbury/corporate/new-build/doucments/responsibility/people/RICS%20inclusive%20employer%20quality%20mark.pdf>

③CSCE President's Perspective

https://www.csce.ca/Member_Portal/Member_Portal/News_and_Publications/President-s-Letter.aspx

④AFGC 公式サイト（フランス語）, <https://www.afgc.asso.fr/>

<https://www.afgc.asso.fr/commission-jeunes/>

https://www.femmes-ingenieures.org/82_p_43871/accueil.html

https://www.femmes-ingenieures.org/82_p_43873/entreprises-et-partenaires.html

⑤VDI: Charta der Vielfalt（ドイツ語）

<https://www.charta-der-vielfalt.de/>

<https://vdivde-it.de/de/vdivde-it-hat-die-charta-der-vielfalt-unterzeichnet-diversitaet-als-chance-begreifen>

※VDI/VDE Innovation + Technik GmbH は、ドイツの技術革新や研究開発（R&D）を支援するコンサルティング及びプロジェクト管理会社であり、VDI（Verein Deutscher Ingenieure）：ドイツ技術者協会の子会社として運営されている。

VDI: Frauen im Ingenieurberuf（ドイツ語）,

<https://www.vdi.de/aktivitaeten/netzwerke/frauen-im-ingenieurberuf>

⑥Consiglio Nazionale degli Ingegneri 公式サイト（イタリア語）, <https://www.cni.it/>

<https://torino.ordineingegneri.it/ordine/commissioni-strategiche/commissione-pari-opportunita/>

<https://www.ordineingegneri.milano.it/ordine/organismi-e-gruppi-di-lavoro/commissioni/commissioni/commissione-pari-opportunita>

2)日本

①国の目標

政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的立場に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を2003年に男女共同参画推進本部で決定した。

この目標に向けて、官民の積極的な取組が行われてきたものの、第5次男女共同参画基本計画（令和2（2020）年）時点で、「30%」の水準に到達は困難な状況であった。新しい目標として「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいないような社会となることを目指す」「そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」が掲げられた。

出典：

内閣府男女共同参画局：第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html

②国の取組み

政府は、男女共同参画基本法に基づく第5次男女共同参画基本計画（令和2（2020）年）の成果目標の達成に向け、施策の実施をさらに具体化し、新たに取り組む事項を定めるため「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）2024」を策定した。2023年にプライム市場上場企業を対象として掲げられた目標、「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す」、「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」や、その中間的な目標「役員に占める女性の割合を19%とする」などを達成するため、取組みを一層強化していくことが示されている。

経済産業省では、女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」の策定や「新・ダイバーシティ経営企業100選」（平成24年度～令和2年度）の選定により、先進事例を広く発信するとともに、ダイバーシティ経営実践のための各種支援ツールの公開など、企業における取組みを促進する取組みを行っている。

出典：

内閣府男女共同参画局：女性の活躍推進 女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）

2024 <https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

経済産業省：ダイバーシティ経営の推進

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/>

③経済界の取組み

経済同友会は女性の管理職・役員の育成・登用・活用に焦点を当て「『意思決定ボード』のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言～競争力としての女性管理職・役員の登用・活用～」を2012年5月にとりまとめた。

また、外国籍人財の獲得・活用に焦点を当て、提言「人財の採用・育成・活用の真のダイバーシティを目指す経営者の行動宣言～世界中で“優秀な人財を魅（ひ）きつける”企業になるために～」を2013年6月、「企業のグローバル競争力強化のためのダイバーシティ&インクルージョン～『適材適所』による人財育成とボーダーレスの『適所適材』の実現～」を2014年5月に発表した。

関西経済同友会は、2022年4月に、提言「今こそ本気の『女性活躍』を ～Well-Being 型管理職への転換で企業価値向上～」を、2023年5月には、提言「Diversity, Equity & Inclusion 社会の実現～誰も（多様な人）が等しく機会が与えられ、活躍・成長できる社会をめざし、私が、あなたが、取り組むべきこと～」を取りまとめ発表した。

出典：

経済同友会：「意思決定ボード」のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言 ～競争力としての女性管理職・役員の登用・活用～，2012.05.

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/120528a.html>

経済同友会：経済成長に向けた「人財の採用・育成・活用の真のダイバーシティを目指す経営者の行動宣言」～世界中で“優秀な人財を魅きつける”企業になるために～，2013.06

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2013/130613a.html>

経済同友会：企業のグローバル競争力強化のためのダイバーシティ&インクルージョン～「適材適所」による人財育成とボーダーレスの「適所適財」の実現～，2014.05

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2014/140509a.html>

関西経済同友会：Diversity, Equity & Inclusion 社会の実現～誰も（多様な人）が等しく機会が与えられ、活躍・成長できる社会をめざし、私が、あなたが、取り組むべきこと～，2023.05.

<https://www.kansaidoyukai.or.jp/proposal/diversity-equity-inclusion>社会の実現～誰も（多様な人）が等しく/

関西経済同友会：今こそ本気の「女性活躍」を ～Well-Being 型管理職への転換で企業価値向上～，2022.04

<https://www.kansaidoyukai.or.jp/proposal/今こそ本気の「女性活躍」を>・～well-being 型管理職への

④建設業の取組み

日本建設業連合会は「女性技能者活用方策」及び「女性技能労働者活用のためのアクションプラン」を2014年3月にとりまとめた。また、建設業界で働く女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指す「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を国とともに同年8月に策定した。さらに同年10月には土木界で働く女性の愛称として「けんせつ小町」を使うと発表した。

国土交通省は、2018年度に、全国各地に組織されている女性活躍を推進する団体の相互交流や情報交換、連携等を促すことにより、建設産業で働く女性の入職促進、定着を図ることを目的として「建設産業女性活躍推進ネットワーク」（2020年3月「建設産業女性定着支援ネットワーク」に改称、2024年12月現在53団体で構成）を創設した。

国土交通省と建設業5団体（（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）全国建設産業団体連合会）及び建設産業女性活躍推進ネットワークが共同で、2020年1月に「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定し、働きつづけられるための環境整備を中心に官民一体で取り組みを続けてきた。

同計画策定から約5年が経過した2024年8月には、女性活躍・定着の更なる促進に向け、（一社）住宅生産団体連合会も加えた検討会を設置し、2025年3月、新たな実行計画「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」が策定された。

出典：

国土交通省：建設産業における女性の定着促進に向けた取組について

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000088.html

建設産業女性定着支援ネットワーク：建設産業女性定着支援 WEB

<https://www.kensetsu-kikin.jp/woman/>

以上

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メンバー

メンバー

青木 真利子	(株) ドーコン
○ 飯島 玲子	パシフィックコンサルタンツ (株)
柏倉 志乃	大成建設 (株)
Jonathan Gonzalez	大日本ダイヤコンサルタント (株)
時弘 みどり	清水建設 (株)
羽野 暁	九州大学
平永 佐知子	ジェイアール東海コンサルタンツ (株)

オブザーバー

山田 菊子	(株) ソーシャル・デザイナーズ・ベース
米山 賢	(株) 建設技術研究所
竹之内 綾子	鹿島建設 (株)

○：リーダー