

DEI に関する社会動向調査

1.我が国の 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 3 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よそ半減すると予測されている。

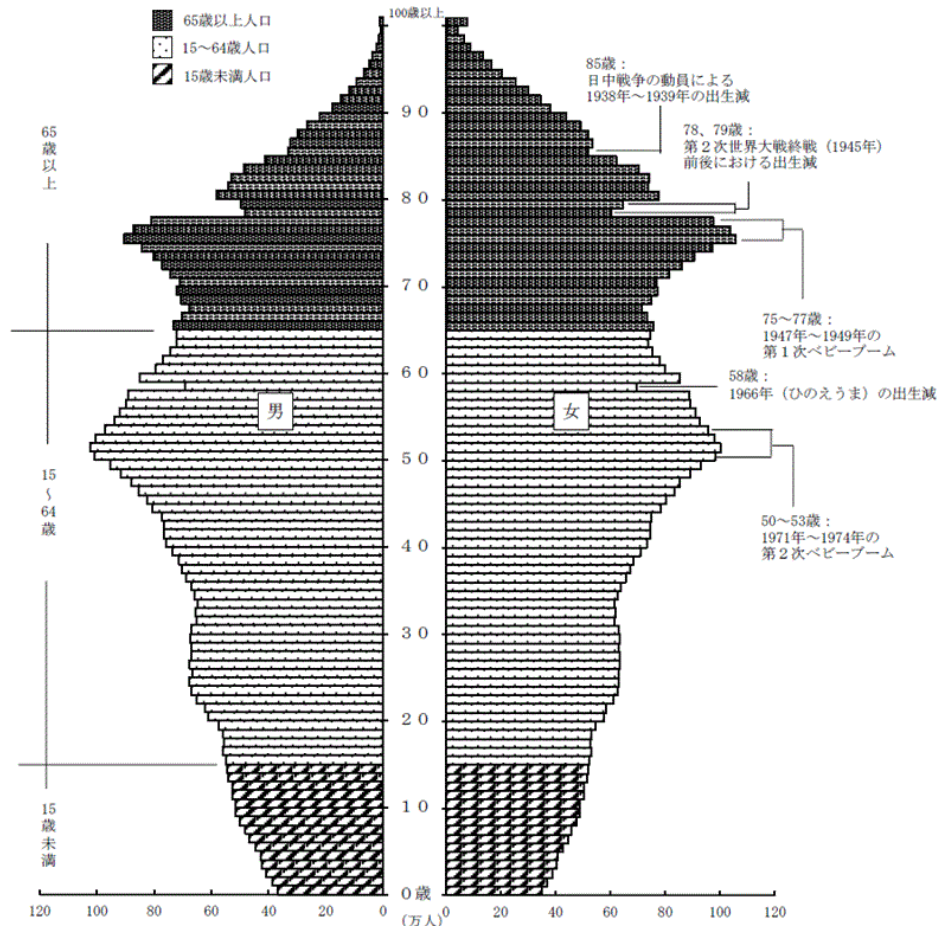
また、2024 年 10 月時点の日本の人口ピラミッド（図 1）で 15 歳未満の人口構成を見ると、出生数が年々減少していることが分かる。一方、高齢人口（65 歳以上）は、平均寿命が今後もあまり変化がないことを前提とすれば、増加し続けるため、少子高齢化と生産年齢人口（15～64 歳）の減少が今後も確実に進むことが本図からも伺える。

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 2）を見ると、日本は 146 か国中 118 位と下位である（2025 年 6 月公表）。経済と政治の分野において、男女格差が大きいことが分かる。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 位であったが、その後、相対的に順位が下降傾向にある。背景としては、各国で男女格差是正に向けた取組が進展する一方、日本では改善が相対的にゆるやかであったことなどがある。このため日本においても実効性の高い取組の一層の推進が求められる。

科学技術・学術における男女共同参画及び女性活躍については、男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携強化が進められている。また、「統合イノベーション戦略 2024」（令和 6 年 6 月 4 日閣議決定）では、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組が明記されており、国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進など、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組が進められている。さらに、第 6 次男女共同参画基本計画（令和 8 年 3 月 13 日閣議決定）においても、多様な幸せ（well-being）の実現や構造的課題への対応を含め、男女共同参画の取組を総合的に推進する方針が示されており、女性の参画拡大に向けた取組の一層の推進が図られている。

近年、AI、DX、GX の急速な発展・普及に加え、災害の激甚化、紛争に起因するエネルギー危機、カーボンニュートラルへの移行に伴う産業構造の変化、インフレ下における生活・就業環境の変化、地方の過疎化、外国人労働者の増加、地域コミュニティの衰退、インフラの老朽化など、技術者を巻き込む社会課題はますます多様化・複雑化している。こうした中、SDGs や ESG 経営の浸透とも相まって、高い倫理観を備え、多様な視点を持つ技術者がリーダーシップを発揮し、課題解決に取り組むことが求められている。

今後、若手、女性、外国出身者、心身の特性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。

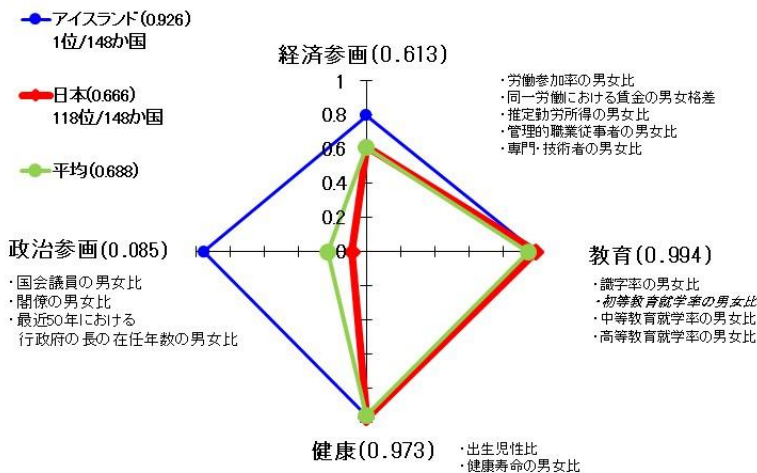


出典：2024年10月1日時点、総務省統計局 HP

図1 人口ピラミッド

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2025年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は148か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**



順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: 経済(112位)、教育(66位)、健康(50位)、政治(125位)

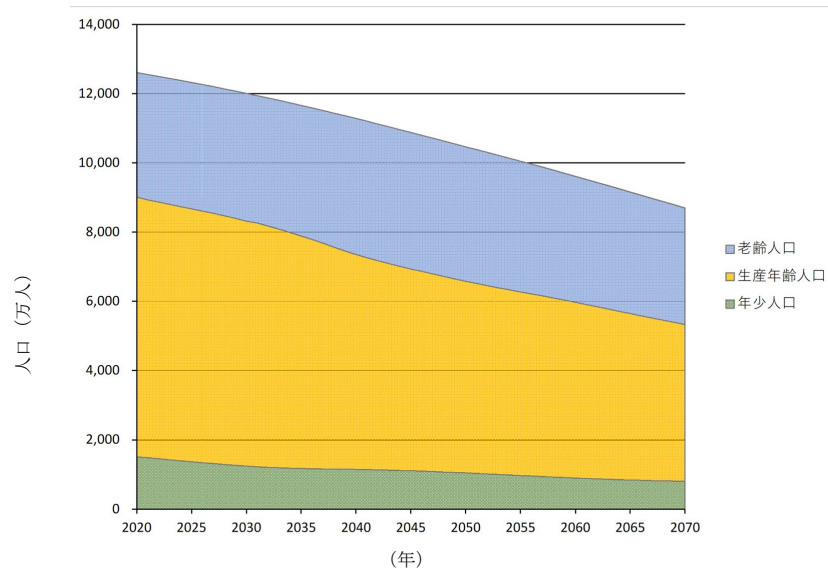
出典：内閣府男女共同参画局 HP

図2 ジェンダー・ギャップ指数 2025年

2.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 2020 年に比べて 36.6%減少して 4,535 万人になるとされている（図 3）。



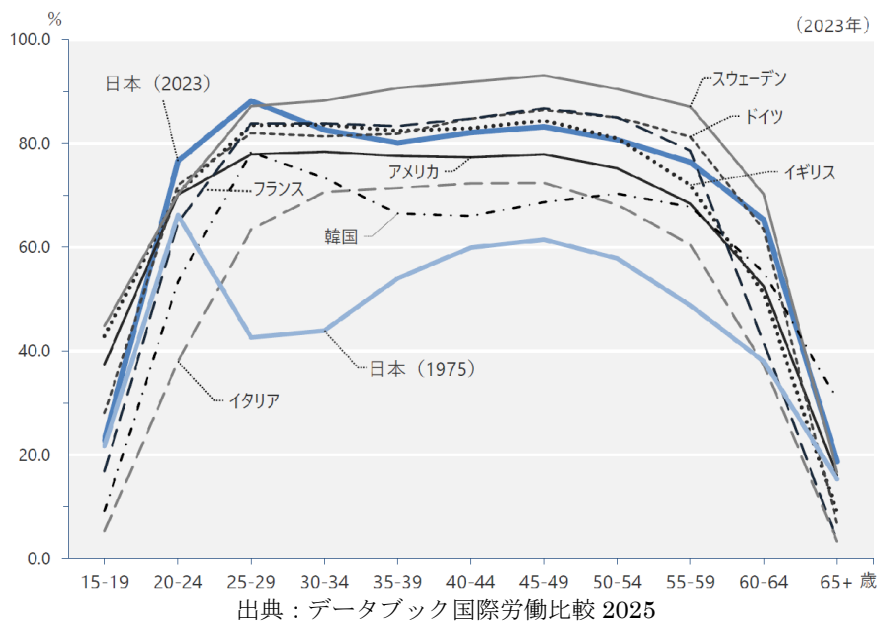
出典：国立社会保障・人口問題研究所より土木学会 D&I 行動宣言フォローアップ WG（会長特別プロジェクト）作成

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 3 日本の将来推計人口

2)労働力率

2023 年の主要国の性別年齢階級別労働力率（図 4）を比較すると、30 歳代から 40 歳代にかけて低下する「M 字カーブ」を示すのは、韓国、日本の女性である。



出典：データブック国際労働比較 2025

図 4 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5）。

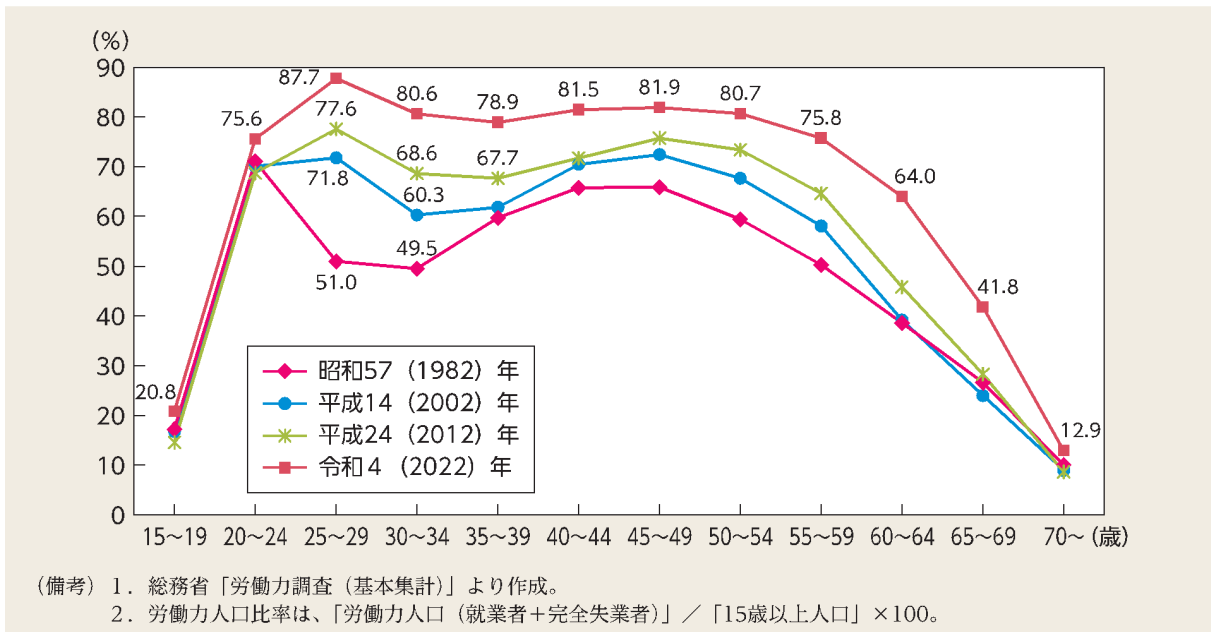


図5 日本における女性の年齢階級別労働力人口比率の推移

3)障害者の増加

障害者白書（令和8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423万人、知的障害者が126万8千人、精神障害者が603万人となっている（2022～23年調査値、表1）。

これを人口千人当たりの人数でみると、身体障害者は34人、知的障害者は10人、精神障害者は48人となる。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9.3%が何らかの障害を有していることになる。

表1 日本における障害者数（2022～2023年）

（単位：万人）

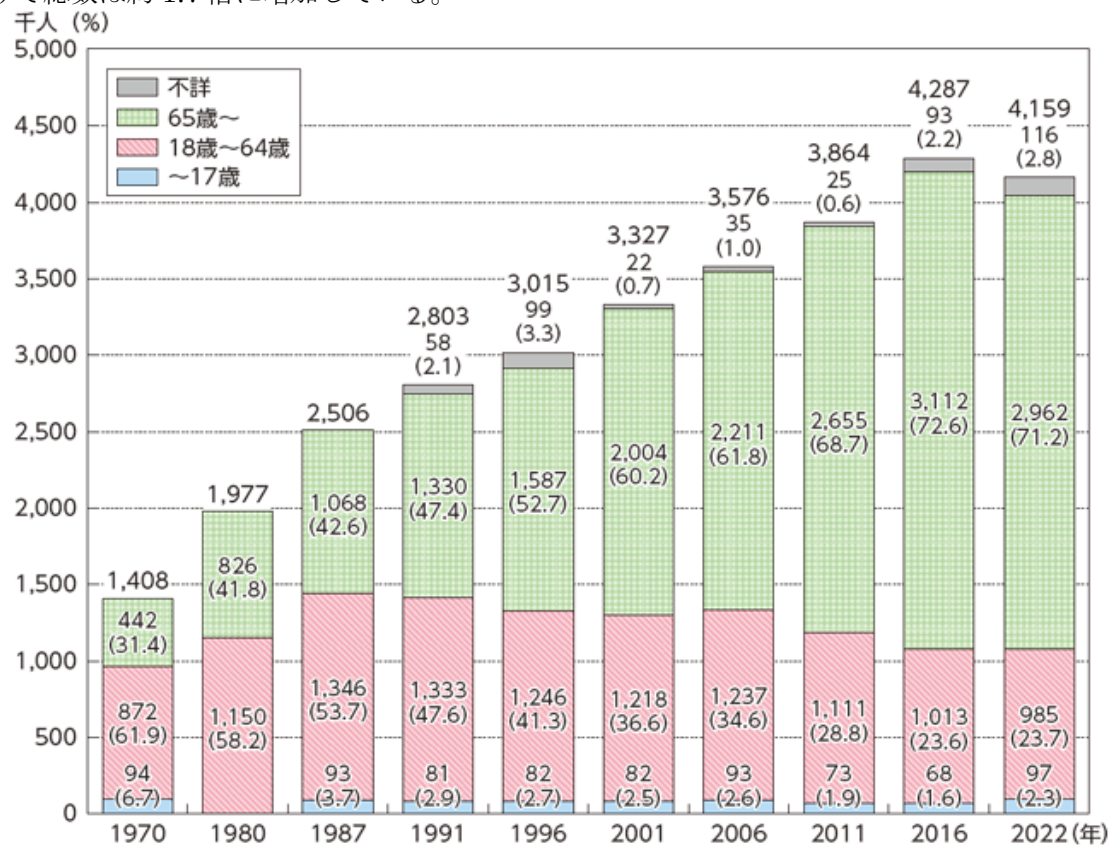
	総数	在宅者数	施設入所者数
身体障害者	423.0	415.9	7.1
知的障害者	126.8	114.0	12.8
精神障害者	603.0	576.4	26.6
総計	1152.8	1106.3	46.5

出典：「障害者白書 令和7年版」より日本技術士会 DEI 委員会作成

身体障害者数の推移（図 6）を見ると、1970 年から 2020 年にかけて総数は 3 倍近くまで増加している。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 年以降には 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 7）を見ると、1995 年から 2022 年にかけて総数は約 3.8 倍に増加している。

精神障害者数の推移（図 8）を見ると、2002 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。



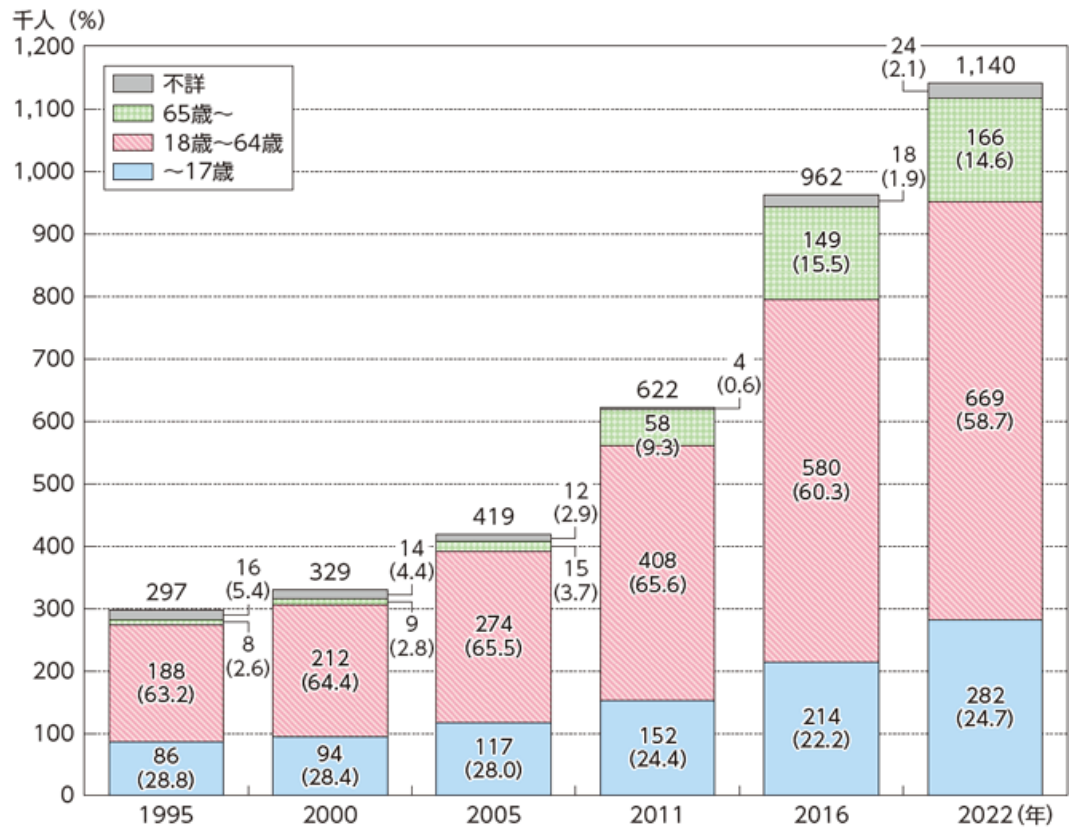
注 1：1980 年は身体障害児（0～17 歳）に係る調査を行っていない。

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・2022 年）

出典：障害者白書 令和 8 年版

図 6 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））

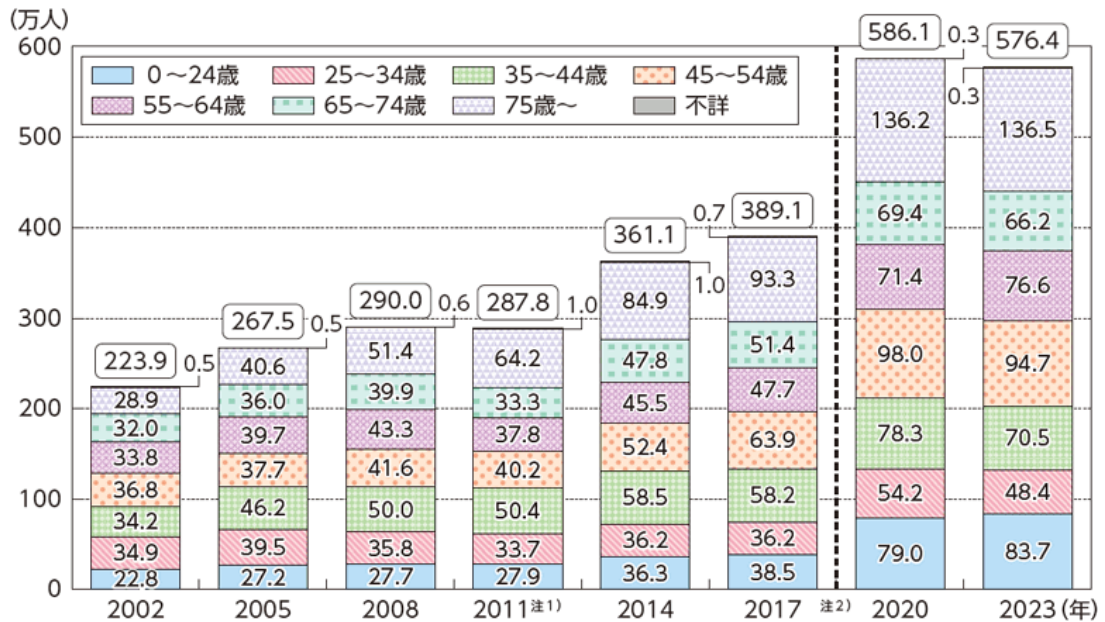


注：四捨五入で人数を出しているため、合計が一致しない場合がある。

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・2022年）

出典：障害者白書 令和8年版

図7 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」（2023年）より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成

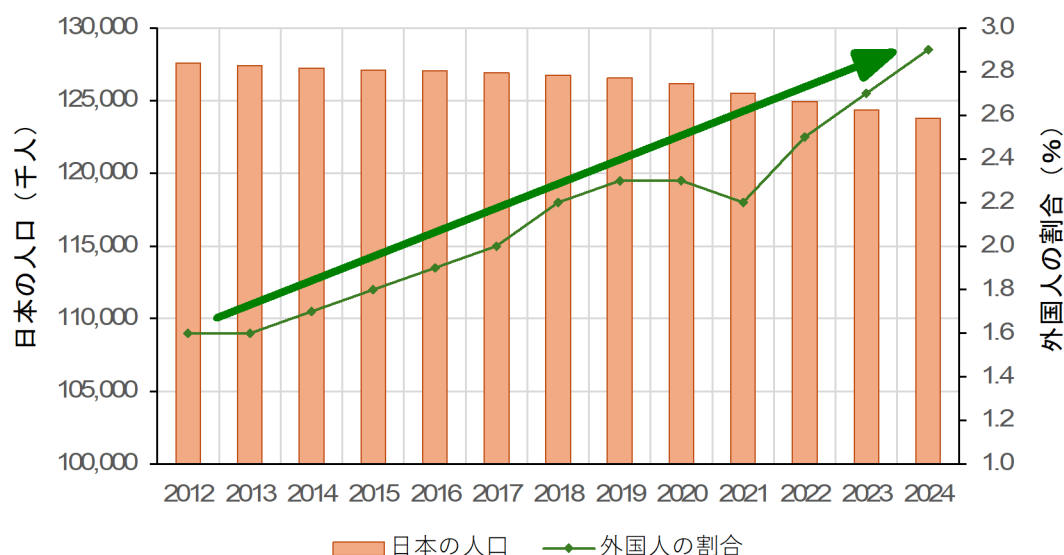
出典：障害者白書 令和8年版

図8 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9）。



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

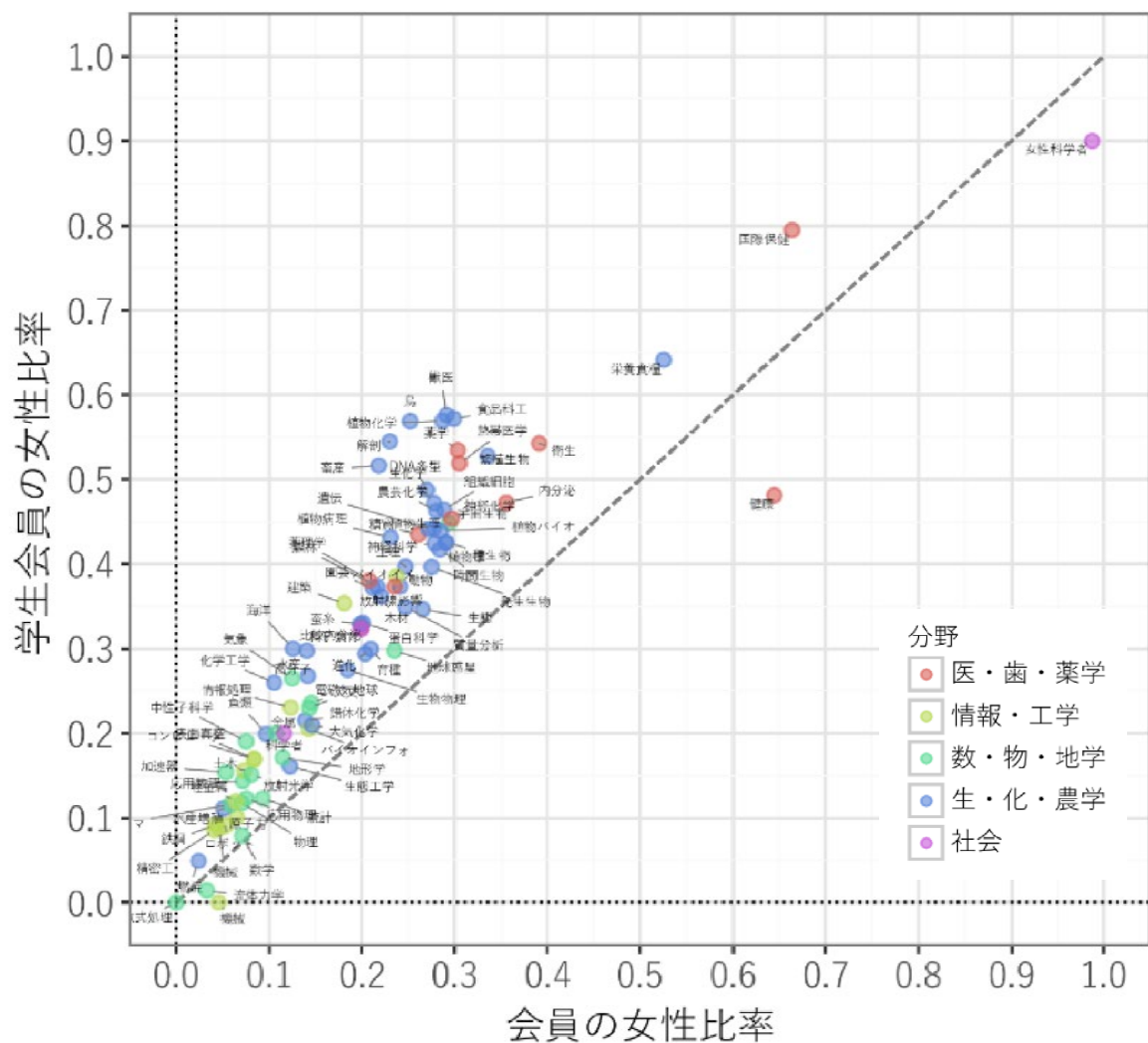
図9 日本の人口と外国人の割合

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10）。

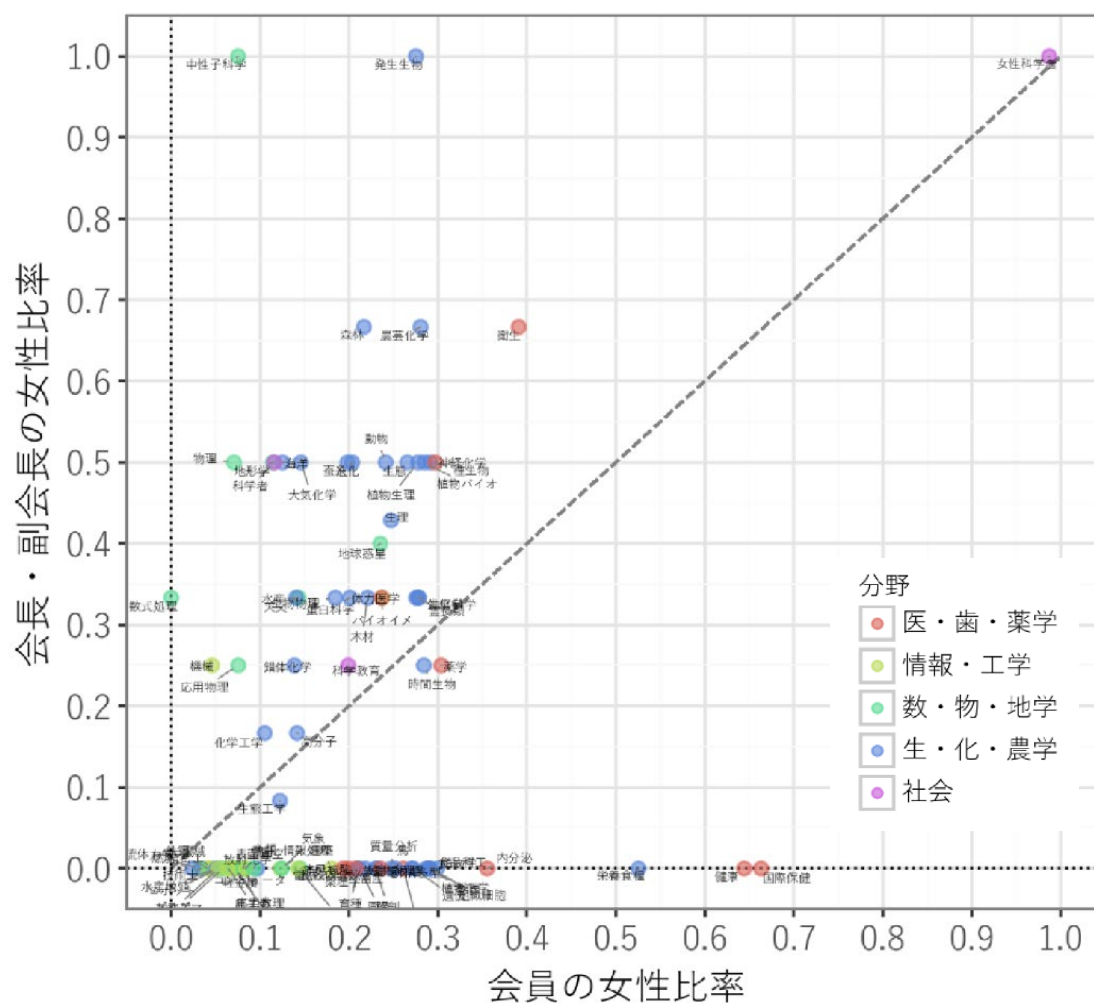
会長・副会長の女性比率は、0%に近い学協会が半分程度を占めた（図11）。残りの学協会については、会員総数の女性比率とおおよそ正に相関し、会員総数の女性比率に対して高くなっていたが、その割合には10%～100%と大きなばらつきがあった。

理事・幹事の女性比率（図12）は、会員総数の女性比率と正に相関したものの、 $Y=X$ の点線の周りに散らばった。また、会員総数の女性比率が高い学協会において、理事・幹事の女性比率が会員総数の女性比率よりも低い値を示す学協会が多い傾向にあった。



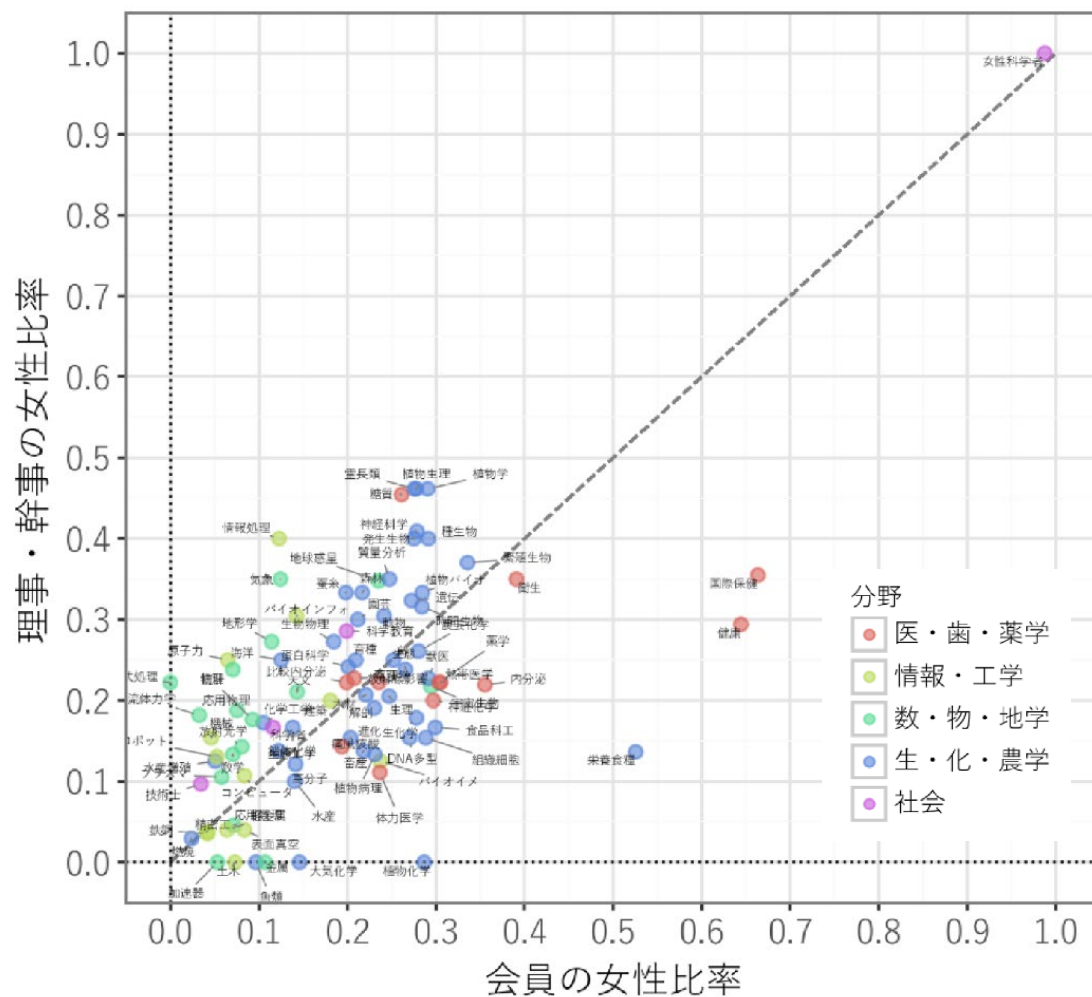
出典：男女共同参画学協会連絡会 2025 年度女性比率調査

図 10 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=89）～



出典：男女共同参画学協会連絡会 2025 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
～個人会員全体の女性比率と役員（会長・副会長）の女性比率の関係（N=74）～



出典：男女共同参画学協会連絡会 2025 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（理事・幹事）の女性比率の関係（N=89）～

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。分野別にみると、このうち、輸送用機器技術者、土木・測量技術者、金属技術者、電気・電子・電気通信技術者、機械技術者は10%未満となっている。しかしながら、その割合は年々増加している傾向にある。

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）

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、2025 年度末現在 2.8%（2,924 名／10 万 4,006 名）にとどまる。また、2015 年度から 2025 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 13）。

部門別にみると、最も高い環境部門でも 12.8%、次いで生物工学部門が 10.6%となっているがその他の部門では 5%未満と非常に低い割合となっている（図 14）。

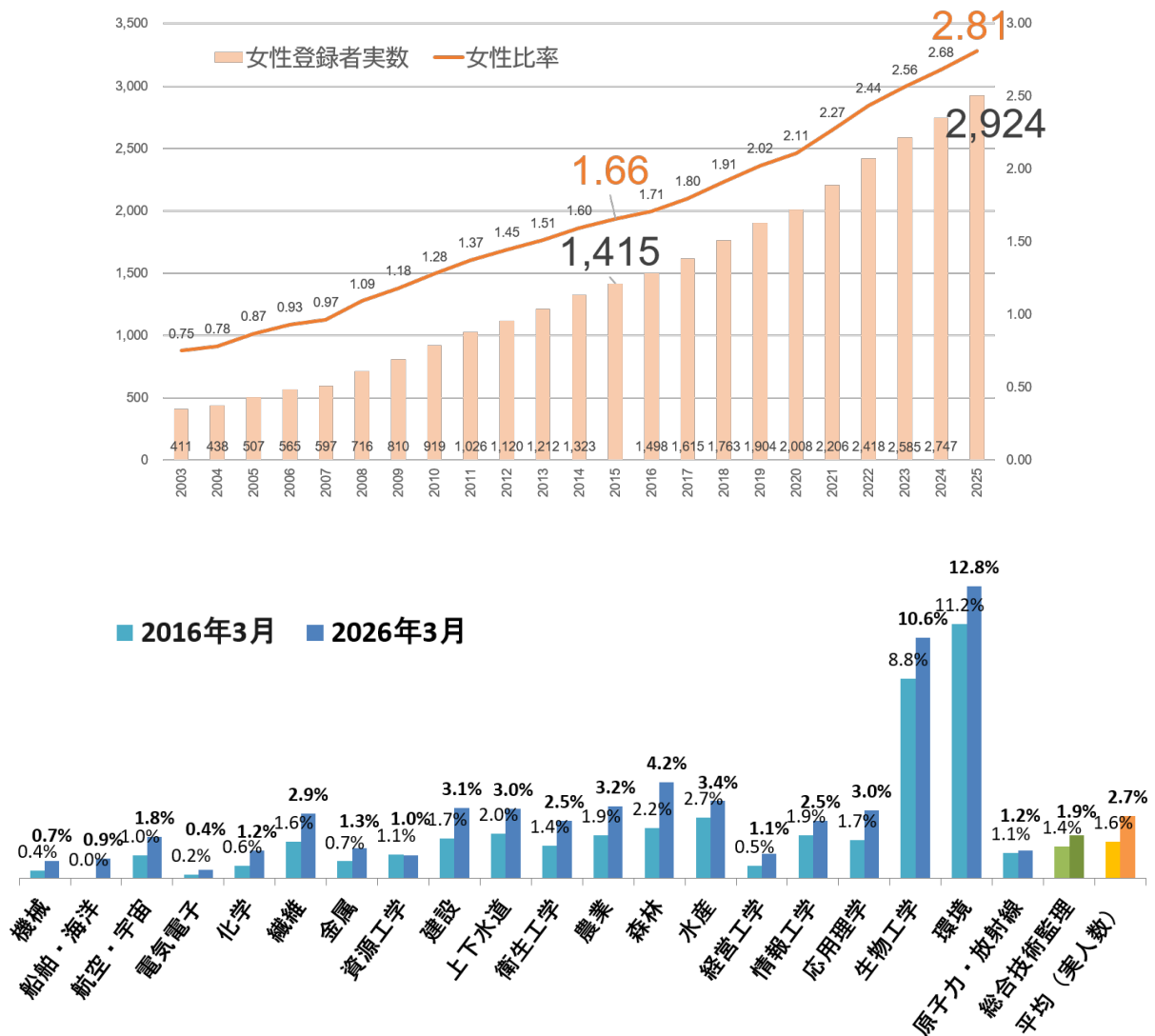


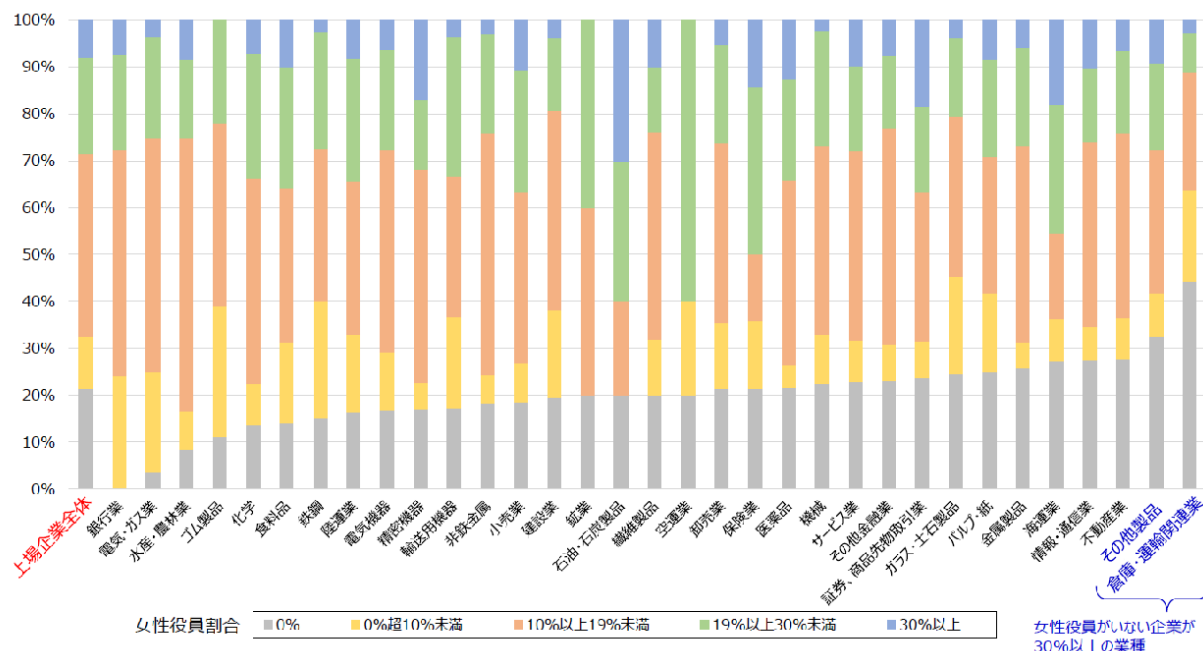
図 13 技術士登録者数に占める女性の割合の推移

図 14 技術士の部門別の女性割合

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2025年7月末時点で14.2%である。また、同サイトの業種別女性役員比率の状況によると、女性役員がいない企業が30%以上を占めている業種が33業種中2業種みられる。

- 全上場企業のうち、女性役員がいない企業が30%以上の業種は、33業種中2業種。



出典：東洋経済新報社「役員四季報」に基づき内閣府において作成。

(注)：調査時点は原則として2025年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

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, 2026.8 閲覧,

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

図15 業種別女性役員比率の状況

5.DEI 推進のための目標や取組み

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
る。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主要国の取組み

諸外国においても、DEI や理工系女性活躍推進のための施策が実施されている（表
5）。

多くの国で人材戦略に STEM を位置づけた教育関連の施策が実施されている。イギリス
では 3 万人以上の STEM 大使が登録され、理工系の進路選択を支援している。ノルウェ
イや韓国では企業役員や公的機関にクオータ制が導入されている。

また日本においても、ドイツと同様に産官学連携による取り組みが進められているが、
総合的・体系的な取組には至っていない。

表 5 主要国の DEI/理工系女性活躍推進施策

国	政策・制度のポイント	主な政策・制度	特徴
アメリカ	科学技術分野の機会均等を法制化	科学技術機会均等法／米国科学財団科学・工学分野機会均等委員	データに基づく政策立案
イギリス	STEM人材戦略と大学制度改革	STEM大使プログラム（3万人以上。うち女性4割）／アテナSWANチャーター／ASPIRES研究プロジェクト	進路選択構造に介入
ドイツ	産学官連携による国家枠組み	女性の科学技術学位取得促進Go MINT／STEM女性によるサイバーメンター	ネットワーク型支援
ノルウェイ	制度設計段階で多様性反映	幼稚園からのジェンダー平等／大学入学加点制度／企業役員のクオータ制	クオータ制による波及効果
シンガポール	国家人材戦略にSTEMを位置付け	分野横断の応用学習プログラム／サイエンスセンターによるプログラム提供	教育×産業直結
韓国	専門機関による女性理工系人材支援	女性家族部(省)／韓国女性科学技術者支援センター／公的研究機関クオータ制	キャリア継続フォロー型
日本	産官学による進路選択支援	理工系人材育成関連事業／理工系女子応援ネットワーク（リコチャレ）	進路選択支援

出典：理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書，未来工学研究所，平成 28 年 12 月（Copilot による整理を元に作成）
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/riko_comp_research.html

また、ウィーンでは 1920 年代、ジェンダー平等都市への取り組みとして市内に女性による女性のための住居を建設する「働く女性の都市」プロジェクトを開始し、2000 年以

降は、以下のようなジェンダー主流化を市の政策の一部に取り入れたまちづくりが実施されている。

- ・子どもを連れていても歩きやすい道路設計
- ・誰もが夜も安全に歩ける街灯整備
- ・「女子もしっかりと体を動かせる」学校の校庭を設計
- ・幼稚園を対象にジェンダーに配慮した教育を実施 など

出典：IDEAS FOR GOOD「もし、街が「女性目線」で作られたら？ジェンダー平等都市・ウィーンを歩く」
<https://ideasforgood.jp/2022/12/13/vienna-gender-mainstreaming/>

2)日本

①国の目標

政府は2003年に、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」ことを目標として掲げた。その後、第5次男女共同参画基本計画（令和2年閣議決定）では、2020年時点で30%水準の達成が困難な状況を踏まえ、「2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会」を目指すこと、その通過点として「2020年代の可能な限り早期に30%程度」を目指すことが示された。

さらに、第6次男女共同参画基本計画（令和8年閣議決定）においても、この方向性を継承しつつ、多様な幸せ（well-being）の実現や構造的課題への対応を含め、男女共同参画の取組を総合的に推進することとしている。

出典：

内閣府男女共同参画局：第6次男女共同参画基本計画

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/6th/index.html

②国の取組み

政府は、男女共同参画社会基本法に基づく第6次男女共同参画基本計画（令和8（2026）年3月13日閣議決定）の下、男女共同参画及び女性活躍に関する施策を総合的かつ計画的に推進している。また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」においても、女性の生涯にわたる健康支援、17の戦略分野（テクノロジー分野）における女性活躍、女性が活躍でき暮らしやすい地域づくり、安全・安心が確保される社会の実現等について、具体的な取組を推進することとしている。

特に、企業における女性登用については、2023年に示された「2030年までに女性役員比率30%以上を目指す」との目標等を踏まえ、女性役員候補者の育成、情報開示の充実、人的資本経営の推進など、取組の強化が進められている。

また、経済産業省では、女性を含む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を推進するため、「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）の実施等を通じ、先進事例の発信や各種支援ツールの提供など、企業における取組を促進している。

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）

2025 <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/>

また、国土交通省は、2025年5月にジェンダー主流化推進本部を設置し、男女の生活ニーズや体格が異なることや、犯罪リスクや不安感、子育てのしやすさといった視点を踏まえ、「若者・女性にも選ばれる地方」の実現、「高齢者、障害者などを含むすべての人々にとって暮らしやすい社会を実現」に向けた取り組みを進めている（図16）。

男女の生活ニーズの違い <u>女性は徒歩や自転車での移動が多い</u> → <u>除雪は、歩道・自転車道を優先する方針に変更。</u> 外出機会の増加、転倒事故の減少、医療費の削減に。 【スウェーデン カールスグーガ市】 	犯罪リスク、不安感 <u>地下通路を、明るく見通しが良く、安心して使えるよう改良</u>【スウェーデン ウメオ市】  <u>バス停付近を、明るくて開放的な空間に刷新。</u>風よけは、足元が隠れず、外から死角にならないよう改善。 【スウェーデン カルマル市】 
男女の体格の違い 電動スクーターの開発に当たり、一般的に<u>手の小さい女性にとっても握りやすく、より安全かつ簡単にブレーキ等を導入。</u> 【スウェーデン Vo社】  	子育てのしやすさ <u>歩道を拡幅し、ベビーカーが通りやすく変更。</u>夜間でも歩きやすいよう<u>街灯を整備。</u>徒歩移動が多い女性の不便を解消【オーストリアウィーン市】 

出典：国土交通省 HP、https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/sosei_barrierfree_tk_000355.html

図 16 国土交通省のジェンダー主流化に向けた取組（主な検討の視点例）

さらに、国土交通省は、2026 年 6 月に「国土交通省ジェンダー主流化行動宣言」を決定し、今後 3 年間を集中取組期間として、様々な取り組みを進めるとしている（図 17）。

- 今後3年間の集中取組期間において、今般決定する以下の取組事項を推進する。

横断的な取組 ○政策・サービスへのジェンダーの視点の反映に向けた取組 ・ジェンダーの視点を踏まえた政策の企画・立案等の手法の確立 ・ジェンダー主流化に関する事例紹介・広報の充実 ・職員・幹部職員等への研修、講演等の実施	○国土交通分野における多様性の確保に向けた取組 ・こども・学生に対する国土交通分野の各職業の魅力発信 ・国土交通省主催の審議会・検討会等の委員会におけるジェンダーバランスの確保 ・所管業界団体の委員会等におけるジェンダーバランスの確保に向けた呼びかけ ○民間企業・団体、国際機関等との連携 ・国土交通ジェンダーネットワーク会議等による民間企業・団体等との連携 ・各種会議等におけるジェンダー主流化に関する積極的な発信 ・国際交通フォーラム（ITF）等の国際機関との連携
個別分野の取組 <利用者の視点> ○ジェンダーの視点を踏まえた取組 ・女性用トイレの混雑緩和の推進 ・災害時における女性に配慮したマンホールトイレ整備の推進 ・鉄道事業者の創意工夫による、鉄道を安心・快適に利用できる利用者向けの取組 ・「明るいバス停」の実証事業 ・誰もが安心して利用できる旅客船ターミナルの形成 ・誰もが安心して利用しやすい空港づくり ・誰もが気兼ねなく参加できる旅行の推進 ○公共空間・住まいの整備 ・多様な主体の活躍により、まちのWell-being向上を目指す ・安全・安心・快適ですべての人にやさしい地域の水辺空間の創出 ・誰もが安心して使いやすい道路空間（歩行空間、自転車通行空間）の整備 ・誰もが安心して利用しやすい道路休憩施設（道の駅、SA・PA）の整備 ・公営住宅等ストック総合改善事業 ○子育て世代のニーズを踏まえた取組 ・不動産事業者による女性・子育て世代向け取組 ・既存建築物のバリアフリー改修の促進 ・子育てタクシーの取組	<担い手の視点> ○技術活用への推進 ・建設現場の生産性向上・働き方改革の取組 ・女性、高齢者、障害者などが建設工事現場で働くためのシステムの開発 ○女性の活躍推進 ・建設産業における女性活躍・定着促進 ・不動産における女性活躍 ・建築設計業界におけるジェンダー主流化 ・住宅建設技術者における女性活躍・定着促進 ・バス・タクシー業界における女性控え室等の施設整備補助等 ・海事産業における女性活躍推進の横展開 ・女性を含む多様な海技人材の養成 ・造船・船用工業における女性活躍の推進 ・港湾工事における快適トイレ設置の拡充 ・パイロット等における女性活躍の促進 ○多様な人材の活躍推進 ・女性を含む幅広い人材の参画による災害対応体制の充実 ・一人ひとりが活躍できる職場環境の実現を目指した鉄道従事者向けの取組 ・自動車整備分野における働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けた取組 ・物流分野における職場環境改善に向けた取組 ・海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善 ・港湾運送事業における担い手確保の推進 ・港湾整備の担い手確保の推進 ・空港グランドハンドリング等の職場環境改善の取組 ・「測量業の担い手」確保の推進

出典：国土交通省 HP、<https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/content/002006123.pdf>

図 17 国土交通省のジェンダー主流化に向けた取組（主な検討の視点例）

③経済界の取組み

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）は、「選択肢のある社会の実現を目指して～女性活躍に対する制度の壁を乗り越える～」を2024年に公表し、2025年に改訂している。ここでは、DEIはイノベーションの源泉であり、社会・経済の持続的成長に不可欠であるという位置付け等を明確にしている。

また、公益社団法人経済同友会は、2023年6月には、「ビジネスリーダーによる多様性ある、公正で、包摂的な社会の実現への協働宣言」を発表し、性別、年齢、障害、民族、性的指向・性自認等の多様性を尊重し、誰もが活躍できる社会の実現に向けた取組へと対象を広げている。

一般社団法人関西経済同友会は、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ている。

出典：

一般社団法人日本経済団体連合会：「選択肢のある社会の実現を目指して～女性活躍に対する制度の壁を乗り越える～」，2024.06.（2025.05.改訂）

https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/044_honbun.html

公益社団法人経済同友会：「ビジネスリーダーによる多様性ある、公正で、包摂的な社会の実現への協働宣言」，2023.06.

<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/2023/230622t.html>

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>
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/>

謝辞：「土木学会 DEI 推進宣言資料編 <https://committees.jsce.or.jp/diversity/system/files/土木学会 DEI 推進宣言 資料編 2.pdf>」の活用をご快諾くださった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・DEI 委員会に感謝申し上げます。