

土木学会 ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言

目 次

| | |
|-----------------------|---|
| はじめに | 1 |
| I. ダイバーシティ&インクルージョンとは | 1 |
| II. 行動宣言 | 2 |
| III. 主体別の役割 | 4 |
| 資料編 | 5 |

2015年5月15日

公益社団法人 土木学会

はじめに

日本はいま人口減少、少子高齢化、福祉ニーズの高まり、グローバル化の進展など社会情勢が大きく変化している。社会資本整備においても、高まる災害リスクに備えた国土の強靱化や、社会インフラの戦略的維持管理など、新たな展開の重要性が増している。

一方で、土木界においては厳しい財政状況、業界全体の閉塞感、担い手不足などの課題が深刻化している。団塊世代の一斉退職が技術の継承を阻み、組織の人員構成のアンバランスを生んでいる。また土木界は長らく「男の世界」の代表格であり、現在でも技術者に占める女性の割合は3%程度に過ぎない（平成22年国勢調査）が、若年層では1割を超え始めている（2015年3月末の土木学会会員数）。さらに、グローバル化による海外での競争や、多様な背景をもつ人々と働く海外の現場、業務の多様化など、土木界の人材面を取り巻く変化は大きい。

このような逼迫した状況に対して、真摯にかつ真剣に次世代の育成のための変革を進めなければ、土木界ひいては我が国の社会資本整備の未来を築くことはできない。効率的・効果的な施策展開や技術革新など従来の取り組みに加え、それらを支える人材面において、性別、年齢、国籍などの差異を越え、志の高い多様な個性を備えた技術者や専門家が共に取り組み、そして次世代を育成していくような環境づくりが喫緊の課題である。

ダイバーシティ&インクルージョンを推進することにより、土木界は我が国の社会情勢の変化に、より柔軟に対応することが可能となる。そして、それは社会資本整備における新たな展開を切り拓くことになろう。

2014年にはダイバーシティ推進委員会が発足し、その後2014年11月24日、土木学会は「社会と土木の100年ビジョンーあらゆる境界をひらき、持続可能な社会の礎を築くー」の中で、学会の役割として「ダイバーシティの推進」を重要な柱として掲げた。

その新たなページとして、ここに、更なるダイバーシティの推進を目指し「ダイバーシティ&インクルージョン推進」の行動を宣言するものである。

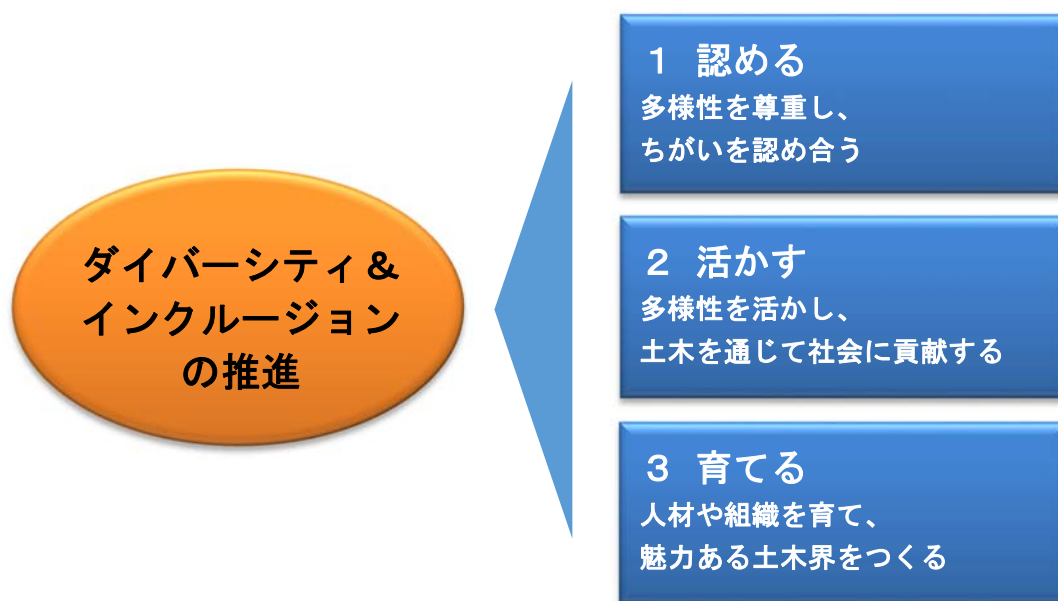
I. ダイバーシティ&インクルージョンとは

組織運営における「ダイバーシティ」とは、人々の差異を意識して多様性のある状態をつくり、その多様な人々が働きやすい環境を整えることを指している。

さらに組織運営における「インクルージョン」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している。

「ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&Iと記す）」とは、これら「ダイバーシティ」と「インクルージョン」を両輪として推進し、組織のパフォーマンスの向上を目指すものである。

Ⅱ. 行動宣言



土木学会 ダイバーシティ & インクルージョン行動宣言 3つの柱

1 認める

多様性を尊重し、ちがいを認め合う

非常に多くのかつ多様なユーザーを有し、また整備を担う専門家も多岐に亘るという土木界の特色を踏まえ、今後さらに高い水準の社会基盤整備を効果的に進めていくため、これら多様性を尊重し、認め合う取り組みを推進する。

- ① 性別、年齢、国籍はもとより、技術分野、職種から発想、価値観までの見えにくいちがいも尊重し、認め合う。
- ② 土木技術者、社会基盤のユーザー、国民などのあらゆるステークホルダーが意見や情報を交換しながら、お互いの存在の意義や活動を尊重し、認め合う。
- ③ 風土や歴史、気質・文化など、地域が有するさまざまな特徴を尊重し、認め合う。

2 活かす

多様性を活かし、土木を通じて社会に貢献する

社会基盤における様々なかつ変化するニーズに対応するため、組織の創造性・柔軟性・問題解決能力等を高め、社会基盤整備を通じて社会に貢献していく。

- ① 社会基盤整備の主体となるあらゆる組織において、その構成員として多様な人材を登用する。
- ② 構成員の多様な能力を引き出し活用することにより、社会基盤の質を向上させる。
- ③ ①②を組織のあらゆる層に浸透、実践させるためのマネジメントを継続する。
- ④ 社会基盤整備の様々な段階に関わる組織、関係者等は、構成員の多様性に配慮する。
- ⑤ 地域のちがいや特徴を活かし、その文化や景観、利用特性などを考慮した豊かな地域づくりに努める。

3 育てる

人材や組織を育て、魅力ある土木界をつくる

土木界の今後の担い手となる多様な構成員が、土木界に魅力を感じて関わり、その高い能力を発揮できるよう、人材や組織を育てる取り組みを進め、魅力ある土木界をつくる。

- ① 自身の将来を自律的に築いていけるよう、構成員一人ひとりの多様なキャリアデザインを支援する。
- ② 能力や貢献に応じた、公平・公正な機会提供・処遇の人材活用を推進する。
- ③ 安全で健康的な労働環境、育児・介護等個々の事情を支援する労働環境を整える。
- ④ ワークライフバランスに配慮した多様な働き方(テレワーク、フレックスタイム等)の仕組みを広げる。
- ⑤ 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。

Ⅲ. 主体別の役割

1. 土木学会

1) 土木学会全体

土木学会は産官学のすべてのセクターに所属する4万人近い個人の会員が所属する公益性を持つ団体である。その特徴は、これら会員の所属する組織から独立していること、多様な立場の会員が集まる場を用意できることである。

したがって、土木学会はD&Iを率先して実行し、土木界全体を牽引する。

- 土木界全体のD&Iを推進するための行動を本行動宣言に基づいて実践し、範を示す
- 産官学の関係者の活動をコーディネートし、交流の場、情報共有の場を用意する
- 社会との連携を考え、学術的意義、位置付けを検討する

2) ダイバーシティ推進委員会

土木学会ダイバーシティ推進委員会は2004年にジェンダー問題検討特別小委員会として発足以来、土木学会におけるダイバーシティ推進を議論し、実践を働きかけてきた。したがって、土木学会におけるD&I推進の核としての役割を担う。

- 本行動宣言や土木界におけるD&I推進の窓口を務める
- 土木界のD&I推進の進捗を把握、周知する
- 土木界におけるD&I推進に際する支援を行う（情報の収集・発信、人材の紹介、議論やネットワーク形成の場の開設など）

2. 土木界

1) 産：産業界

人材の確保・育成及び組織運営の考え方にD&Iを取り入れる。

多様な人材を受け入れ、一人ひとりが組織に貢献できる環境づくりやマネジメントを行うことで、さらに高い価値を創造する。

2) 官：国や地方公共団体等の行政機関

自らの組織内においてD&Iの取り組みを進めるとともに、土木界全体にD&Iの取り組みが浸透するよう情報発信及び制度・仕組みづくりを進める。

3) 学：工業高校、高等専門学校、大学等の教育研究機関

土木に関する知識・技能だけでなく思考力・表現力も身につける教育を行い、自律的にキャリアデザインを描き実践することができる人材を育成する。

また、多様な学びの機会を提供することで、学ぶ人の多様性を尊重し、また人々が生涯を通して主体的に学ぶことができる仕組みを構築する。

3. 個人

一人ひとりの学会員が本行動宣言を実施する主体である。

この行動宣言に基づき、あらゆる場面においてD&Iの推進に努める。

資料編

1. ダイバーシティ&インクルージョンとは

組織運営における「ダイバーシティ」とは、人々の差異を意識して多様性のある状態をつくり、その多様な人々が働きやすい環境を整えることを指している。

一般的には性別、年齢、国籍等の属性に着目したいわゆる「表層のダイバーシティ」に着目した概念であり、多様な発想を得る環境を創出することが進められている。

一方で、個人の価値観や発想に着目した「深層のダイバーシティ」については、外から見ることができないものの、同様に多様化を進めていくことが重要である（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 |
| | 個人に内在 | 発想、価値観、宗教、信条、性格、性的志向、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）よりダイバーシティ推進委員会作成。

さらに組織運営における「インクルージョン」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している。

「ダイバーシティ&インクルージョン」とは、これら「ダイバーシティ」と「インクルージョン」を両輪として推進し、組織のパフォーマンスの向上を目指すものである。

2. 我が国の土木界におけるダイバーシティ&インクルージョンをとりまく状況

我が国の人口は今後も減少が続き、2048年には総人口が1億人を下回り、2060年には8,674万人まで減少し、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（国立社会保障・人口問題研究所 2014）。加えてその間、団塊の世代が一斉に退職する時期を迎えることから、労働力のさらなる低下が見込まれている。このような状況にも関わらず、我が国では女性の就業率が出産、育児期に落ち込む、いわゆる「M字カーブ」がいまだ残っているなど、主要先進国の中でも特異な存在となっている。

我が国の土木界は長らく「男の世界」の代表格であり、現在でも技術者に占める女性の割合は3%程度にとどまっている（平成22年国勢調査）。一方で、団塊世代の一斉退職が技術の途絶や組織の人員構成のアンバランスを生むことも懸念されている。また、技術の専門性特化や長時間労働をはじめとする働き方の硬直化等により、広範化・多様化する社会のニーズに十分応えられない状況が発生している。さらに、グローバル化による海外での競争や現場・業務の多様化など、土木界でもダイバーシティ&インクルージョンの推進は待ったなしの状況となっている（表2）。

これに対し、土木界では、これまで労働基準法の改正（女性がトンネルの現場などの坑内の業務に従事することを禁ずる労働基準法の規定の廃止 2007）や、業界団体が女性も活躍できる環境の整備について提言（「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」2014 等）を行うなど、「表層のダイバーシティ」のうち、性別についての取り組みを始めているが、ようやく緒に就いたところである。

表2 土木界におけるダイバーシティ&インクルージョンの現状と今後の課題

| 項目 | 現 状 | 今後の課題 |
|---------|--|---|
| 文化・風土 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 業界団体が女性も活躍できる環境の整備について提言（国土交通省他 2014） ・ 外国籍人材の活用についての提言等は土木界ではみられない | <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性も含めた多様な人が活躍できる環境の整備、提言の実行 ・ 外国籍人材の活用のあり方の検討 |
| 構成員の多様性 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 土木・測量技術者に占める女性の割合は2.4%。土木学会会員の女性割合は近年、若年層では1割を超えるものの、依然として少ない | <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性割合の向上をはじめとする、組織としての多様性推進への取り組みの継続 ・ 新規入職者の確保 |
| 職場の特性 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な背景を持つ人々と働く現場の増加 ・ 転職による多様なキャリアパス、多様な専門領域の出現 ・ 長時間労働となりがちな職場 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 能力や貢献に応じた公正な機会提供・処遇の推進 ・ キャリア施策の充実 ・ 多様な働き方を実現できる環境整備 ・ 労働時間の適正化 |
| 規制 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女雇用機会均等法の改正（1986） ・ 女性の坑内労働禁止規定（労働基準法）の廃止（2007） | <ul style="list-style-type: none"> ・ 不要な規制等の洗い出しと廃止 |

3. 土木学会によるダイバーシティ&インクルージョンの推進

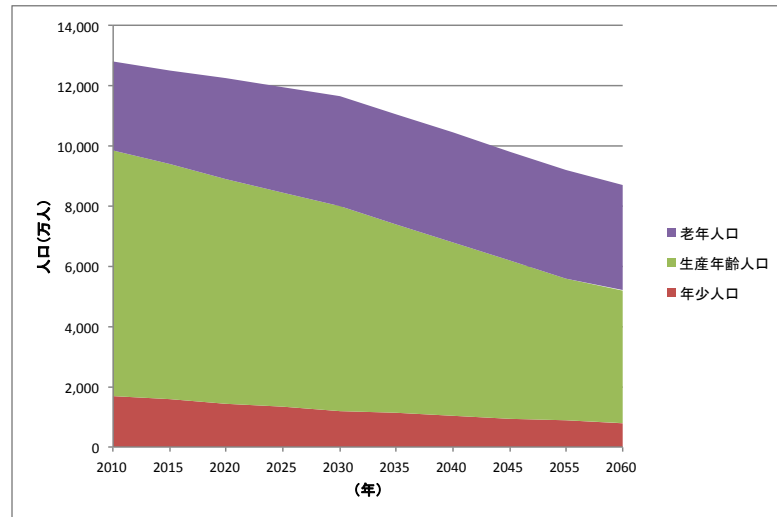
土木学会では、2004年6月、ASCE（米国土木学会）会長、Patricia Galloway氏の来日を契機に、同年9月、女性土木技術者に関する諸問題を検討する「ジェンダー問題検討特別小委員会」の設置でスタートした。その後2006年に「男女共同参画小委員会」、さらに2010年には概念を広げて「ダイバーシティ推進小委員会」として組織を拡充し、ダイバーシティの推進についての取り組みを深めてきた。

そして2014年、「ダイバーシティ推進委員会」を発足させ、また創立100周年ビジョンの中で、学会の役割として「ダイバーシティの推進」を重要な柱に掲げるなど、さらなるダイバーシティ&インクルージョンの推進を目指している。

4. 我が国におけるダイバーシティ & インクルージョンの動向

1) 人口減少

我が国の総人口は 2048 年には 1 億人を下回り、2060 年に 8,674 万人に、15～64 歳の生産年齢人口は 45.9%減少して 4,418 万人になるとされている（図 1）。



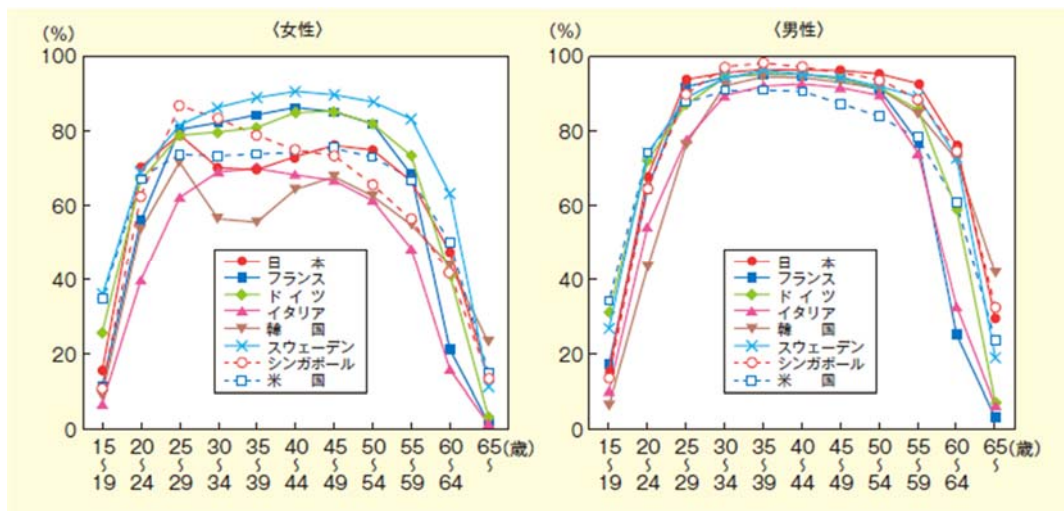
出典：国立社会保障・人口問題研究所（2014）より作成。

注:p.11「日本の将来推計人口(平成 24 年 1 月推計)《結果及び仮定の要約》」の死亡率中位推計、出生率中位仮定による。ただし、2010、2030、2055、2060 年の数値をもとにその他の時点の数値を内挿により算出した。

図 1 日本の将来推計人口

2) 労働力率

主要国の性別年齢階級別労働力率（図 2）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、米国の女性である。



出典：「男女共同参画白書（概要版）平成 26 年版」より転載。

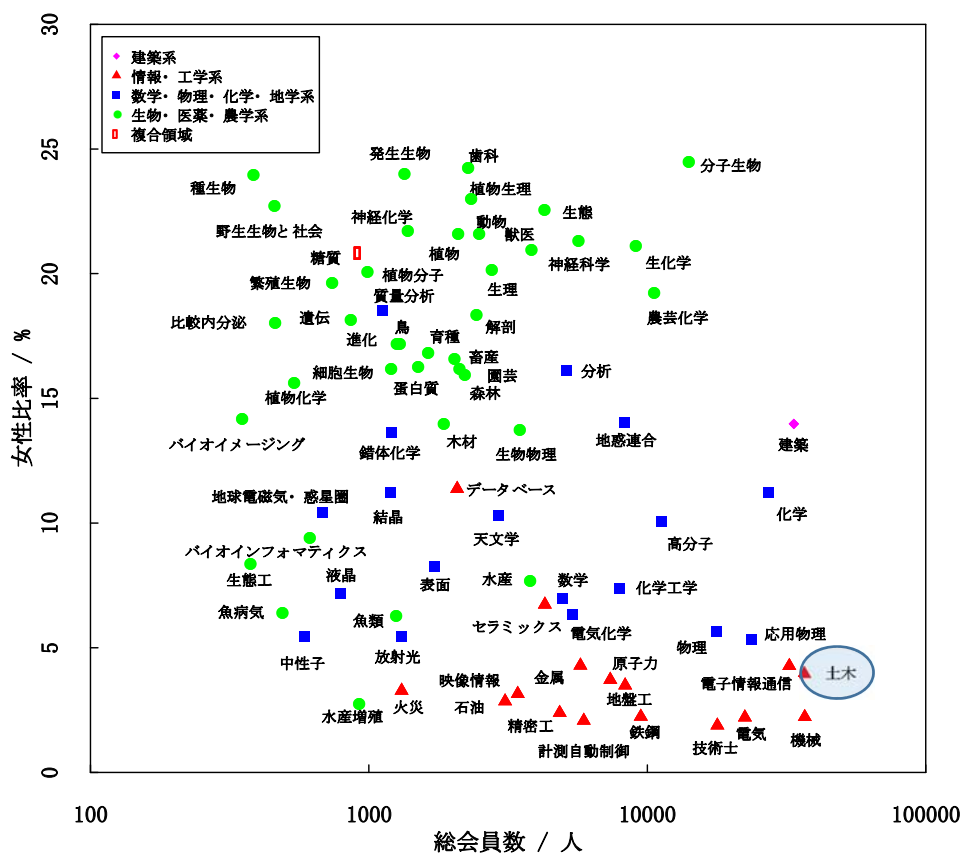
図 2 主要国における年齢階級別労働力率（男女及び男女計）

3) 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、情報・工学系（▲）は会員数の規模に関わらず女性の比率は少なく、日本データベース学会、日本セラミクス協会を除きいずれも5%未満である（図3）。

学生会員と一般会員の女性比率を比較すると、土木学会、地盤工学会の両学会は比率の比（格差）が3.0を超えるグループに分類され、若年層において女性会員が増加していることを示唆している（図4）。

同連絡会による2005年調査時との比較では、女性比率が減少したのは、2005年時に比較的高い比率の天文学会、バイオイメージング学会、細胞生物学会、動物学会である。土木学会も含まれる「情報・工学系」ではいずれも若干の増加を示している（図5）。



2013年度調査 男女共同参画学協会連絡会

出典：男女共同参画学協会連絡会 2013年度女性比率調査より転載。

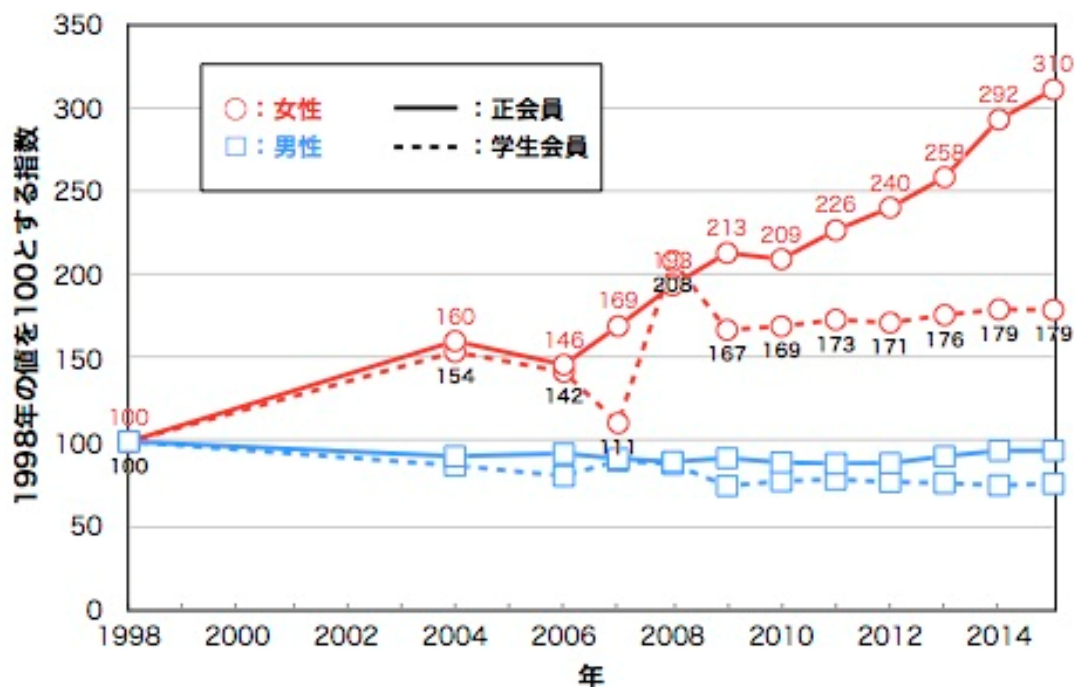
図3 理工系学協会の会員に占める女性の割合の分布
～女性比率（一般+学生会員）と総会員数との関係～

土木学会の会員のうち、正会員の3.1%、学生会員の11.9%が女性であり（表3）、その数は1998年に比べ倍増している（図6）。女性会員の半数は30歳未満である（図7）。

表3 土木学会会員数の構成（2015年3月31日）

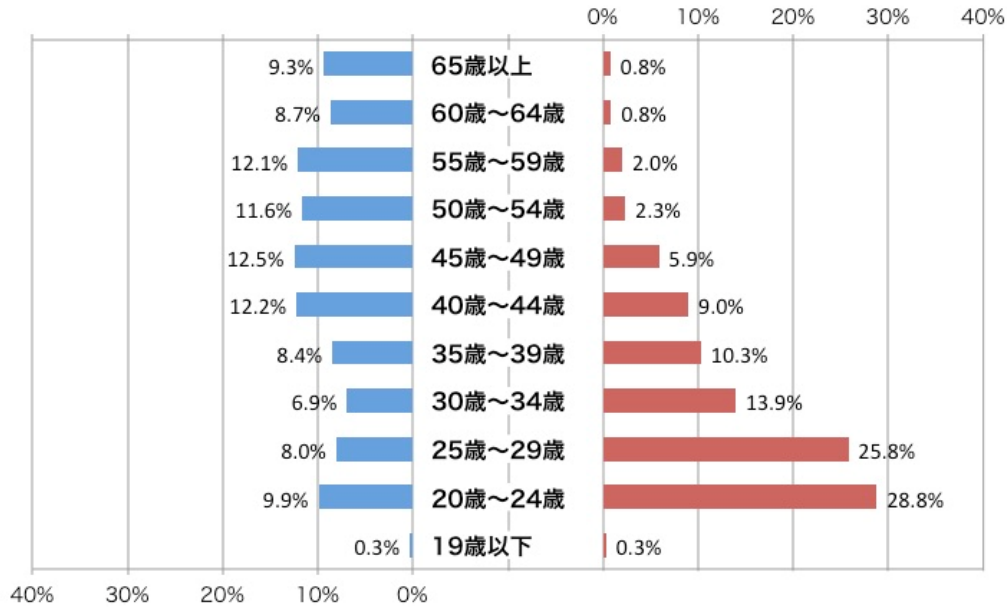
| 会員種別 | 人数 | | | 割合 | |
|------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | 合計 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 正会員 | 32,359 | 31,351 | 1,008 | 96.9% | 3.1% |
| 学生会員 | 4,925 | 4,341 | 584 | 88.1% | 11.9% |
| 合計 | 37,284 | 35,692 | 1,592 | 95.7% | 4.3% |

出典：土木学会ダイバーシティ推進委員会集計。



出典：土木学会ダイバーシティ推進委員会集計。

図6 性別会員種別の会員数の推移



出典：土木学会ダイバーシティ推進委員会調べ。

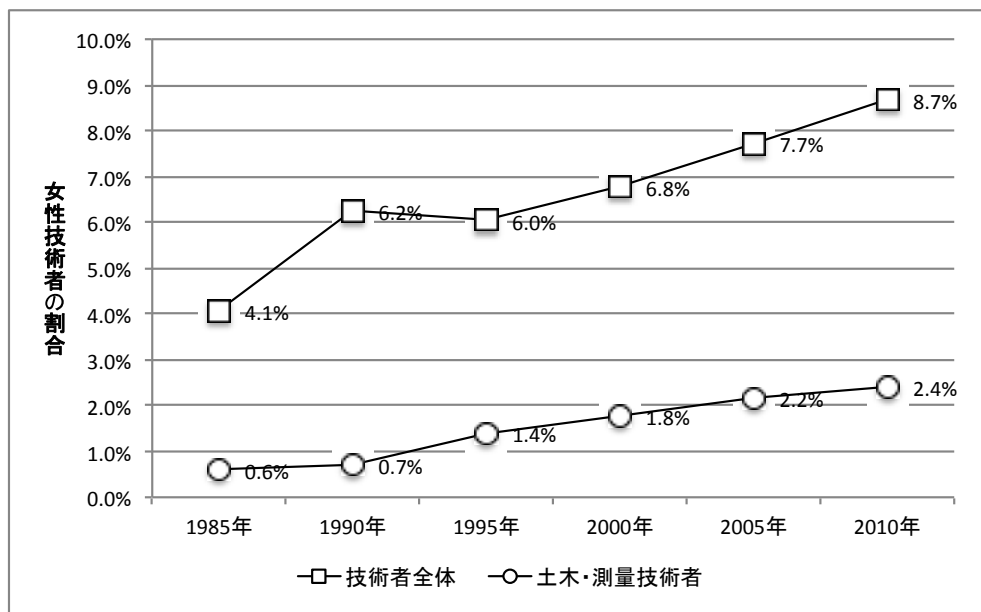
図7 土木学会個人会員の性別・年齢別の構成（2014年3月31日現在）

2010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17.0%であるが、技術者は8.7%である。このうち、土木・測量技術者は2.4%と12分類の中でもっとも少ない（表4）。しかしながら、その割合は年々増加している（図8）。

表4 業種別の性別割合（平成22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 | 110,150 | 91,420 | 18,730 | 17.0% |
| 技術者 | 2,153,670 | 1,966,850 | 186,820 | 8.7% |
| 1. 農林水産・食品技術者 | 49,810 | 41,800 | 8,020 | 16.1% |
| 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) | 292,130 | 281,450 | 10,680 | 3.7% |
| 3. 機械技術者 | 203,910 | 195,940 | 7,970 | 3.9% |
| 4. 輸送用機器技術者 | 95,600 | 92,490 | 3,110 | 3.3% |
| 5. 金属技術者 | 20,660 | 20,110 | 550 | 2.7% |
| 6. 化学技術者 | 73,690 | 63,180 | 10,510 | 14.3% |
| 7. 建築技術者 | 215,650 | 196,840 | 18,800 | 8.7% |
| 8. 土木・測量技術者 | 242,830 | 236,960 | 5,870 | 2.4% |
| 9. システムコンサルタント・設計者 | 460,570 | 405,630 | 54,940 | 11.9% |
| 10. ソフトウェア作成者 | 323,580 | 277,040 | 46,540 | 14.4% |
| 11. その他の情報処理・通信技術者 | 118,610 | 102,830 | 15,770 | 13.3% |
| 12. その他の技術者 | 56,640 | 52,580 | 4,060 | 7.2% |

出典：平成22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歳以上就業者数を抽出）。

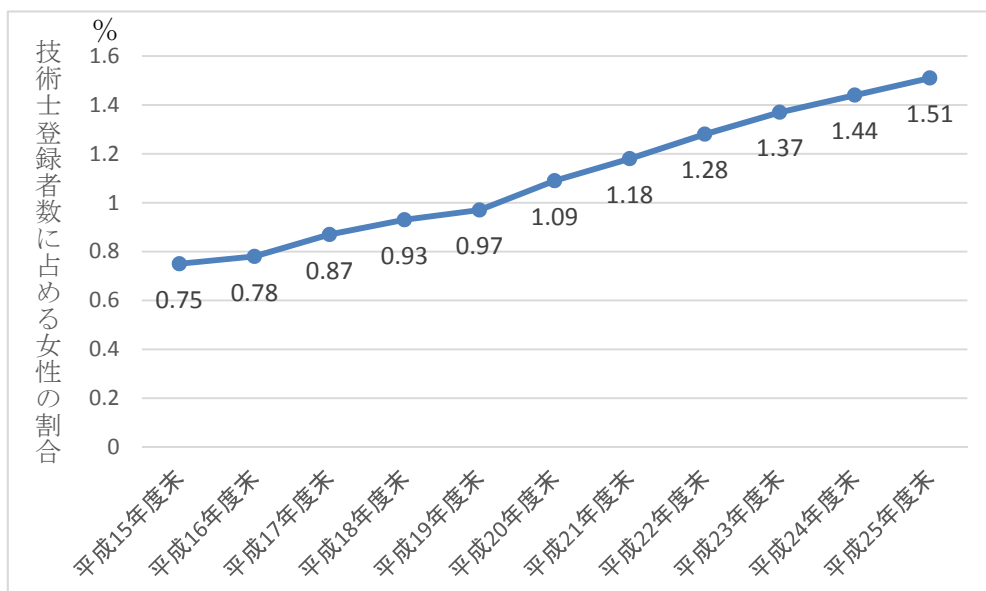


出典：平成 22 年国勢調査抽出詳細統計（就業者の産業（小分類）・職業（小分類）より、全国の職業（小分類）男女別 15 歳以上就業者数を抽出。

図 8 技術者の女性比率の推移

日本技術士会に登録する女性の技術士の割合は増加傾向にあるものの、平成 25 年度末現在 1.51%（約 1,200 人／8 万人）にとどまる（図 9）。

なお、海外の同様の資格についてみると、スウェーデンでは、物理科学・工学部門の技術士における女性の割合は 17.6%（2008）となっており（内閣府男女共同参画局 2011）、我が国との差は顕著である。



出典：日本技術士会男女共同参画推進委員会「女性技術士登録者人数の推移」より作成。

図 9 技術士登録者数に占める女性の割合の推移

4) 建設業就業者

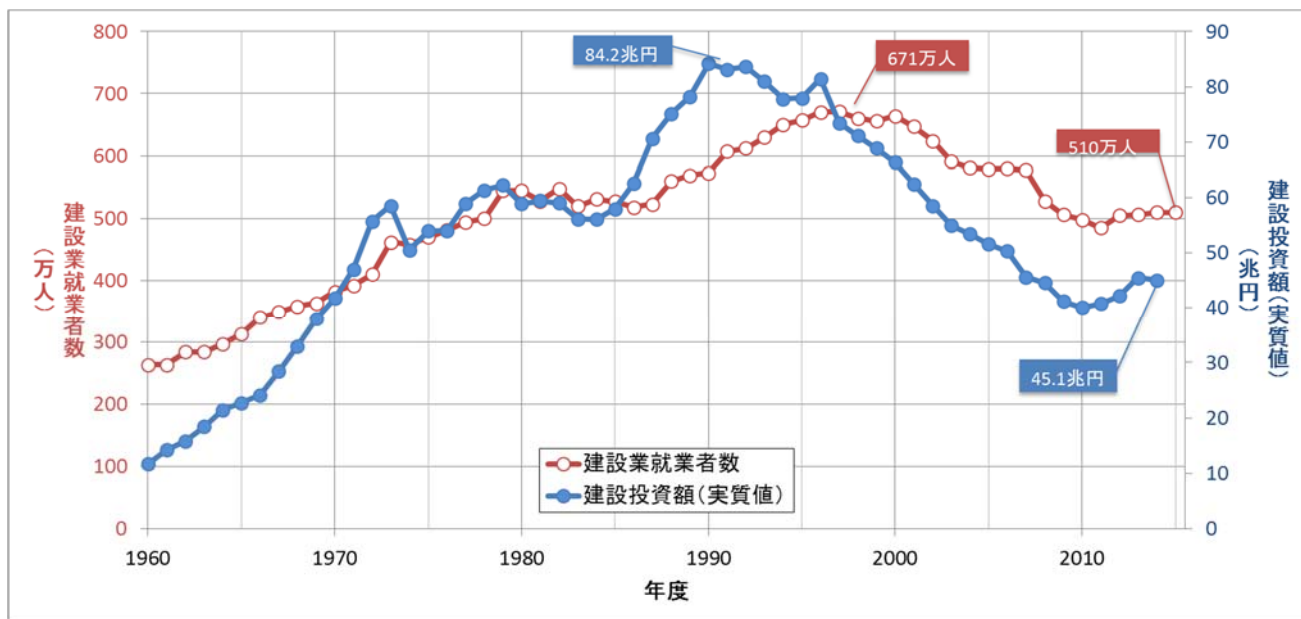
建設業就業者の数（総務省統計局「労働力調査」）は建設投資額（国土交通省「建設投資見通し」）の減少に追随し、1997年をピークに減少が続いたが、2010年頃から横ばいが続いている（図10）。年齢階層別には、35歳～44歳、45～54歳、55～64歳の各年代が20%を超える一方、25～34歳の年代は20%を割り、1997年調査時に比べ高年齢の層が増えている。

新規学卒者の入職は近年増加しつつあるが2013年で3.8万人であり、ピーク時の1995年の半数である。他産業に占める割合を見ても減少している。

労働時間は年間2098時間であり、製造業よりも約70時間、全産業の平均よりも約300時間長い。

建設業に占める女性の比率は14.2%、大手総合建設業では12.3%でありいずれも1997年から大きな変化はない。しかし大手総合建設業の技術職に限れば1.7%から4.0%に上昇している。

建設業における外国人の役員や管理職の登用は「東洋経済 CSR データ eBook2014 ダイバーシティ推進編（東洋経済新報社）」によると、A社で役員1名、B社で管理職3名などにとどまる（いずれも大手建設会社）。



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（2014年6月）」より作成。

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原数値で、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。

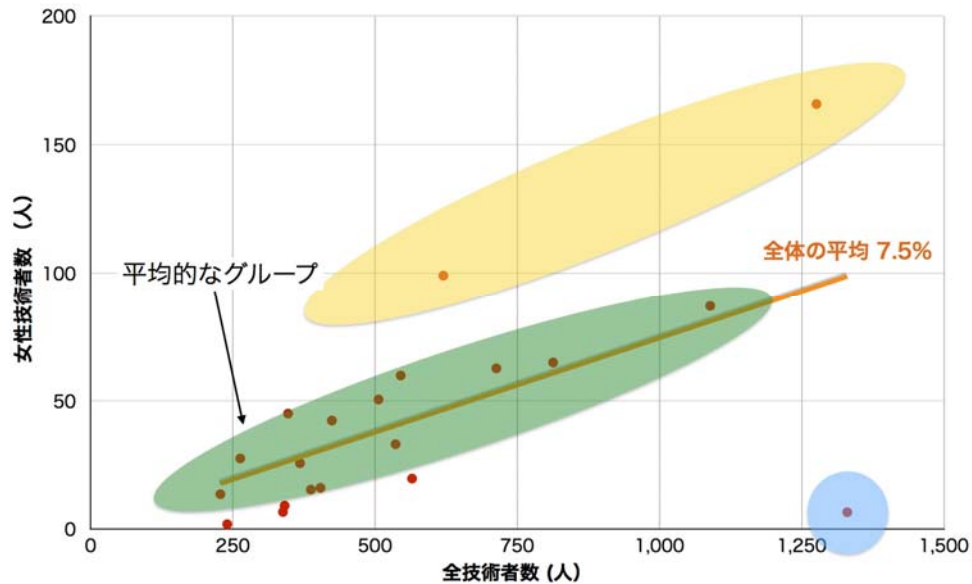
3) 建設投資額（実質値）は、建設工事費デフレーター（平成17年度基準）により算出された。

4) 建設投資額（実質値）のうち2012～2013年度は見込み、2014年度は見通しの数値。

図10 建設業就業者数の推移

5) 建設コンサルタント

建設コンサルタント協会関東支部の調査データをもとに分析すると、コンサルタント業の各社 20 社の技術者に占める女性の比率は 7.5%である（調査対象の各社の全技術者に占める割合）（図 11）。この数値は、大手総合建設業の 2 倍の割合であるが、必ずしも会社の規模とは比例しない。



女性の技術者、管理職の割合：日刊建設通信新聞社調べによる、建設コンサルタント、地質調査、測量 20 社。
 (Click 建設関連業／女性技術者を積極活用／建設コンサルら／働き続けられる環境づくり、日刊建設通信新聞, p.12, 2014.04.01.)
 従業員数等：日経コンストラクション (2013) による、上記 20 社の決算情報。
 出典：山田菊子 (2014) 講演資料より転載。

図 11 建設コンサルタントにおける女性技術者数

5. ダイバーシティ&インクルージョン推進のための目標や取り組み

1) 世界

①国連の目標

国連のナイロビ将来戦略勧告では「指導的地位に就く婦人の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やす」という国際的な目標値を掲げている。

②ASCE（米国土木学会）の取り組み

ASCEでは、土木業界の職場におけるダイバーシティ推進のガイドブック(Hatch 2008)を発行している。また、2014年には「Promoting Diversity and Inclusion」(ASCE 2014)と題した政策綱領を發布するとともに、2012-2017年の戦略計画を示している。

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。

②国の取り組み

政府が「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を2014年10月に女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会で決定した。

国土交通省でも「女性職員の活躍とワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画(2015年1月)」を策定し、また「女性技術者の登用を促すモデル工事」を全国11ヶ所で発注している(2015年3月末現在)。

③経済界の取り組み

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。

④建設業の取り組み

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。

【参考文献】

- ASCE: Diversity and Inclusion 2012-2017 Strategic Plan. <http://www.asce.org/diversity-and-inclusion/>
- ASCE: Policy Statement 417 – Promoting Diversity and Inclusion, 2014.06.13.
<http://www.asce.org/issues-and-advocacy/public-policy/policy-statement-417---promoting-diversity-and-inclusion/>
- Hatch, Sybil E.: Diversity by Design: Guide to Fostering Diversity in Civil Engineering Workforce, American Society of Civil Engineers, 2008.
- 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>
- 国土交通省:「女性職員の活躍とワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」の策定について, 2015.01.30. http://www.mlit.go.jp/report/press/kanbo04_hh_000060.html
- 国土交通省: 建設投資額見通し, 2014.06. http://www.mlit.go.jp/report/press/joho04_hh_000463.html
- 国土交通省, 日本建設業連合会, 全国建設業協会, 全国中小建設業協会, 建設産業専門団体連合会, 全国建設産業団体連合会: もっと女性が活躍できる建設業行動計画, 2014.08.22.
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000088.html
- 国立社会保障・人口問題研究所: 日本の将来推計人口 (平成 24 年 1 月推計) -平成 23 (2011) 年~平成 72 (2060) 年-, 2014. http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/gaiyou/html/honpen/b1_s00_02.html
- 総務省統計局: 労働力調査, 2015.06.03 閲覧 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- 総務省統計局: 平成 22 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)), 2013.10.
- 谷口真美: 組織とリーダーに必要なマネジメントとは---多様な人材をいかすために, 巻頭レポート, 早稲田ビジネススクール・レビュー, Vol. 9, 2009.01.
- 男女共同参画学協会連絡会: 2013 年度女性比率調査, 2013.
http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013_ratio/2013_chart1.pdf
- 東洋経済新報社 CSR プロジェクトチーム (編): 東洋経済 CSR データ eBook2014, ダイバーシティ推進編, 2014.01. 電子ブック.
- 土木学会 ダイバーシティ推進委員会: 女性会員数の動向, 2014.12.10.
<http://committees.jsce.or.jp/diversity/node/12>
- 土木学会 土木学会将来ビジョン策定特別委員会 (編): 社会と土木の 100 年ビジョンーあらゆる境界をひらき、持続可能な社会の礎を築くー, 2014.11.
- 内閣官房: 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に向けた取組, 2014.10.
http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w3.html
- 内閣府: 男女共同参画白書 (概要版) 平成 26 年版, 2014.06.
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/gaiyou/html/honpen/b1_s00_02.html
- 内閣府男女共同参画局: 諸外国における専門職への女性の参画に関する調査-スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国-, 2011.11. <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/h23shogaikoku.html>
- 日経コンストラクション編集部 (編): 特集: 建設会社・コンサルタント決算ランキング 2013, 日経コンストラクション, p.30-81, 2013.09.09.
- 日本技術士会 男女共同参画推進委員会: 委員長挨拶.
http://www.engineer.or.jp/c_cmt/danjo/topics/001/001801.html
- 日本建設業連合会: 女性技能労働者活用方策, 2014.03.20. http://www.nikkenren.com/sougou/ikusei_9.html
- 日本建設業連合会: 女性技能労働者活用のためのアクションプラン, 2014.03.20.
http://www.nikkenren.com/sougou/ikusei_9.html
- 日本建設業連合会: けんせつ小町. http://www.nikkenren.com/sougou/ikusei_11.html
- マーサー ジャパン, C-Suite Club: 個を活かすダイバーシティ戦略, ファーストプレス, 2008.07.
- 山田菊子: 違いは価値! -今 始まる、土木分野のダイバーシティ推進, 建設コンサルタンツ協会北海道支部 経営セミナー講演資料, 2014.04.21.
- 労働基準法 (昭和二十二年四月七日法律第四十九号)