

D & I とけんせつ小町のこれから



けんせつ小町部会長
三井住友建設株式会社 社外取締役

細川 珠生

ダイバーシティ & インクルージョンとは

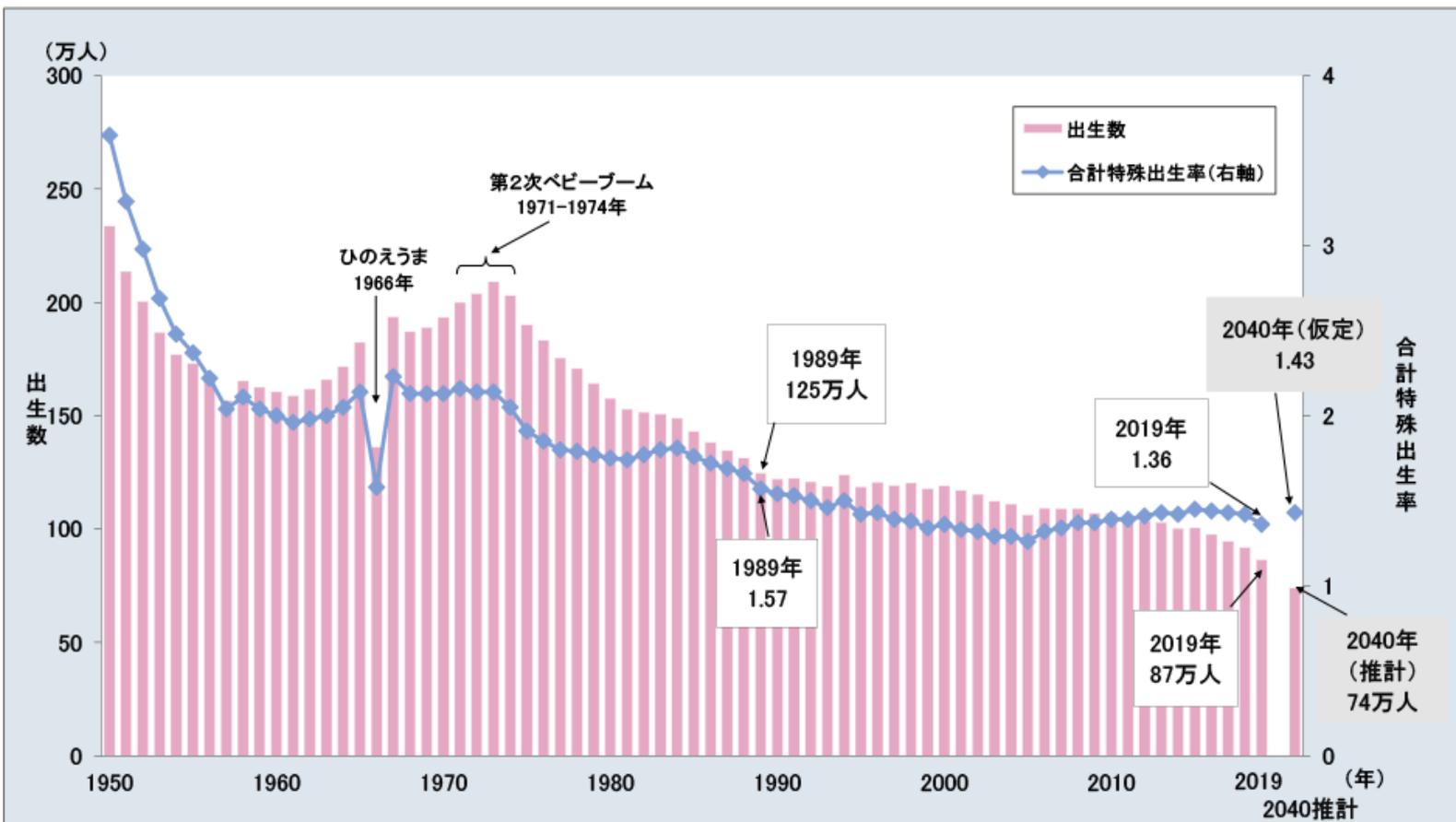
性別、国籍、宗教、障害や病気の有無にかかわらず、
全ての人が、自分の望む人生の実現を
目指すことのできる社会を作ること

そのために一人一人は違うということを受け入れ、
またその違いを尊重すること

1. なぜ「D&I」か ～日本における「D&I」～

1-1 日本における出生率の変化

図表 1-1-7 出生数、合計特殊出生率の推移



資料：2019年までは厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「人口動態統計」（2019年は概数）、2040年の出生数は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」における出生中位・死亡中位仮定による推計値。

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-01-07.html>

1-2 第4次男女共同参画基本計画（2015年）

- 目標
「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」
- 2020年時点「女性役員は6.2%、管理職も8.9%」

1-3 第5次男女共同参画基本計画（2020年）

- 目標

「2030年には、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の性別に偏りが無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り組みを進める」

2. なぜ「D&I」か ～世界における「D&I」～

2-1 世界規模の課題

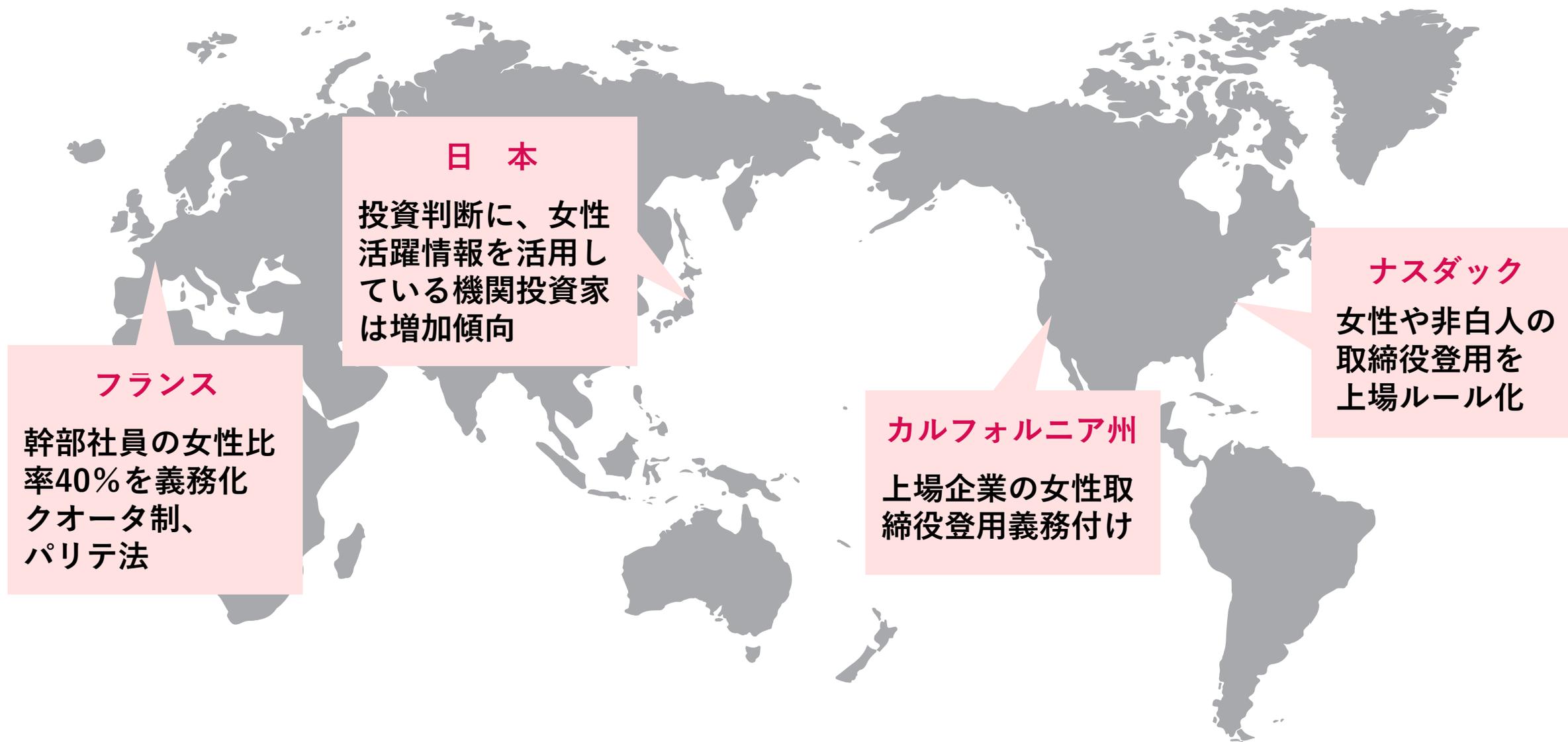
新型
コロナウイルス

差別

気候変動

格差・分断

2-2 世界のESG投資における多様性への取組み



日本

投資判断に、女性活躍情報を活用している機関投資家は増加傾向

フランス

幹部社員の女性比率40%を義務化
クオータ制、
パリテ法

ナスダック

女性や非白人の取締役登用を上場ルール化

カルフォルニア州

上場企業の女性取締役登用義務付け

3. これからの「D&I」と「けんせつ小町」

3 「けんせつ小町活躍推進計画」の3つのテーマと方向性

誰もが「働きやすい」「働き続けたい」建設業界をめざして

