

土木学会における男女共同参画について

山梨大学大学院 正会員 岡村 美好

1. はじめに

2002年に内閣府に男女共同参画会議と男女共同参画局が設置され、様々な分野で男女共同参画に向けての活動が展開されている。土木学会でも、昨年、ジェンダー問題特別検討小委員会が発足した。これは、アメリカ土木学会（ASCE）のギャロウエー（Patricia Galloway）会長の来日を一つのきっかけとして開催された女性技術者に関する特別座談会における提案「学会が今後何らかの形で女性技術者問題に取り組む必要がある」を受けてのものである。

本報告では、今後土木学会が男女共同参画を推進するために取り組むべき課題を把握するため、土木系のジェンダー問題に関する文献の調査を行い、問題点の整理を試みた。

2. 土木学会の現状

2004年4月現在での土木学会の会員構成は図-1のようである。女性会員数は正会員と学生会員を合わせて1022人（約2.7%）である。正会員における女性比率は1.7%で、女性土木技術者が増加しているとはいえ、2001年の日本における女性労働率49%（平成15年度版男女共同参画白書）と比較しても、非常に少数である。一方、学生会員における女性比率は9.2%で、今後女性会員数は増加していくものと考えられる。

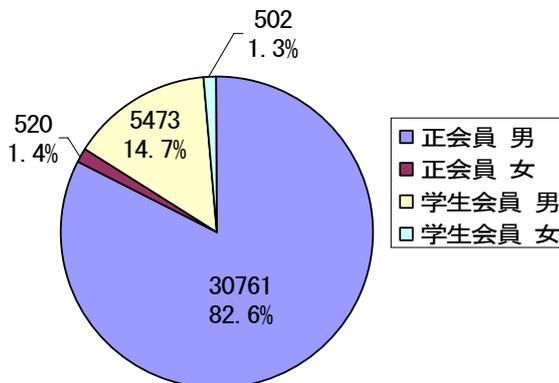


図-1 土木学会の会員構成 (2004年4月現在)

3. 土木系のジェンダー問題に関する文献

土木学会誌や土木学会年次学術講演会講演概要集等

からジェンダー問題に関する文献を調査したところ、表-1のような文献が得られた。一部に企業の経営者や人事担当者、学科長、男性技術者を対象としているものもあるが、ほとんどは女性土木技術者あるいは女子学生を対象として仕事の環境や家庭生活に関するアンケート調査を行い、実態と問題点の把握を行っている。

これらの文献は1993年から2002年に発表されており、この間に労働基準法女子保護規定の改正（1999年）、育児・介護休業法の改正（2002年）が行われている。そのため、初期の調査では法律で労働時間が制限されることへの差別を訴える記述が見られたが、後期の調査にはそのような記述は見られなくなっている。

表-1 土木系のジェンダー問題に関する文献

No	文献名	調査対象
1	建設業における女性の現状 ¹⁾	企業、女性技術者・技能者
2	企業における女性土木技術者の現状とその理想像に関する実証的研究 ²⁾	全国土木工学系高専女性卒業生、建設会社の人事担当者
3	建設コンサルタントにおける女性技術者の現状と今後の課題 ³⁾	建設コンサルタントの女性土木技術者と人事担当者
4	土木と女性技術者 ⁴⁾	関連学科長 土木系学科に在籍する女子学生* 企業(採用者) 女性技術者 男性技術者
5	土木系学科に在籍する女子学生の現状と教育上の課題について ⁵⁾	土木系学科の学科長、在籍女子学生
6	土木界における女性技術者の将来展 ⁶⁾	女性土木技術者、男性技術者・企業経営者
7	女子学生の進路指導におけるロールモデルの提示について ⁷⁾	山梨大学土木環境系学科に在籍する女子学生
8	後に続く女性たちの道標に ⁸⁾	山梨大学土木環境系学科の女性卒業生

さらに、2002年には男女共同参画学協会によって科学・技術関連学会の会員を対象に「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」⁹⁾を題したアンケート調査が実施されている。このアンケートの回答者は約2万人（男女比は男性83.7%、女性16.1%、性別無回答0.2%）

キーワード：男女共同参画、労働環境、意識改革、ロールモデル

連絡先：〒400-8511 甲府市武田 4-3-11 山梨大学大学院医学工学総合研究部 TEL：055-220-8520

で、土木系の学会では地盤工学会のみが参加している。

4. 問題点の整理

表-1 に示されている問題点は、表-2 のように整理することができる。これらの問題点はそれぞれ独立に存在するのではなく、複雑に関連し合っている。例えば、女性技術者が仕事を続ける上でもっとも大きな障害といわれている仕事と家庭の両立については、個人の意識や家庭での役割分担、仕事場での周囲の人々の意識や労働時間、社内制度、等が関わってくる。

表-2 土木系のジェンダー問題

対象	問題点
個人	<ul style="list-style-type: none"> 意識（固定概念、差別、偏見、無理解） 性差（体力、出産、母性保護） 生活者の視点
家庭	<ul style="list-style-type: none"> 役割分担（家事、育児） 配偶者の転勤
学校	<ul style="list-style-type: none"> 教員、学生の意識（固定概念、差別、偏見、無理解） ロールモデルの不在（女子学生・女性技術者が少ない） 就職（指導、企業の対応） 研究時間（大学院生、時間外） 施設・設備の不足（トイレ、更衣室）
仕事	<ul style="list-style-type: none"> 上司、同僚、部下の意識（固定概念、差別、偏見、無理解、人材育成） ロールモデルの不在（女性技術者が少ない） 労働時間（時間外、不規則、年度末） 社内制度（コース別人事、育児支援） 施設・設備の不足（トイレ、更衣室、保育室）
社会	<ul style="list-style-type: none"> 意識 法制度

これらの問題点のほとんどは日本社会一般でも言われていることであるが、他分野と土木分野との違いが顕著なものは「土木は男の仕事」という概念に基づく偏見と「女性技術者が少なさ」であろう。澤田ら⁶⁾は「女性技術者の少なさ」を制度の未整備による悪循環と関連づけている。図-2 は職場での偏見による悪循環である。ここでも「早期退職」は「女性技術者の少なさ」に結びついていく。今後、男女共同参画を推進するためには、これらの悪循環をどこかで断ち切っていかなければならない。

また、前述の「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」では、調査結果として以下の4点を挙げている；①科学技術系分野において明らかな男女の処遇差が存在する、②男女を問わず、多くの技術者・研究者が「職場環境の整備」や「仕事と家庭の両立」を通じて男女共同参画を推進すべきであると考えている、

③男女格差の原因の一つは女性のみならず家庭と仕事の両立を強いる社会的背景である、④男女共同参画推進に必要なことは、職場環境の整備、男性の意識改革、男性の仕事と家庭の両立、女性の仕事と家庭の両立、女性の意識改革、社会保障制度の充実である。

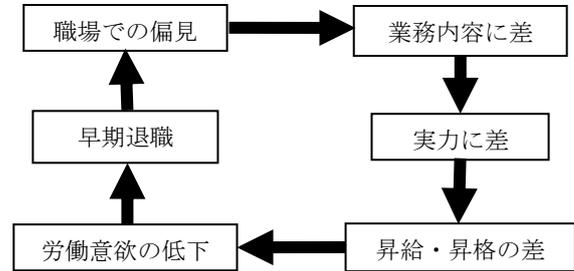


図-2 職場での偏見による悪循環

5. まとめ

「次世代育成支援対策推進」の制定により、平成17年度からは仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備が図られていく。しかし、周囲の理解がなければ整備された制度も活用できないこともある。そのためには、土木学会員の意識改革に取り組む必要がある。また、ロールモデルの提示やポジティブアクションにより女性土木技術者の増大を図る必要がある。そして、土木学会においても積極的に男女共同参画が進められていくことを期待したい。

参考文献

- 1) 榎本真弓：建設業における女性の現状，土木施工，Vol.34，No.5，1993年，
- 2) 亀野，平野：企業における女性土木技術者の現状とその理想像に関する実証的研究，土木学会第49回年次学術講演会講演概要集，IV-30，1994年，
- 3) 安達，亀野：建設コンサルタントにおける女性技術者の現状と今後の課題，土木学会第50回年次学術講演会講演概要集，IV-437，1995年，
- 4) 土木学会：土木と女性技術者，土木学会誌別冊増刊，Vol.81，No.11，1996年，
- 5) 昌子：土木系学科に在籍する女子学生の現状と教育上の課題について，土木学会第51回年次学術講演会講演概要集，CS-115，1996年，
- 6) 澤田，竹内，吉田，國島：土木会における女性技術者の将来展望，建設マネジメント研究論文，Vol.6，1998年，
- 7) 岡村：女子学生の進路指導におけるロールモデルの提示について，土木学会第57回年次学術講演会講演概要集，CS3-005，2002年，
- 8) 岡村：後に続く女性たちの道標に—山梨大学工学部土木環境系クラス女性卒業生の動向に関するアンケートから—，土木学会誌，Vol.87，No.10，pp.62-65，2002年，
- 9) 男女共同参画連絡学協会：21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画推進のために—，平成15年度文部科学省委託事業報告書，2004年