

土木系分野におけるジェンダー問題の構造化の試み

山梨大学大学院 正会員 ○岡村 美好
埼玉大学大学院 正会員 小松 登志子

1. はじめに

土木学会ジェンダー問題検討特別小委員会は、2004年6月1日にアメリカ土木学会（ASCE）のギャロウェイ（Patricia Galloway）会長を迎えて開催された女性土木技術者に関する特別座談会を契機として、企画戦略グループ教育企画部門教育企画・人材育成委員会所属の暫定的（2005年度末まで）な小委員会として設立された。その委員構成は女性5名、男性2名の7名で、これまでに土木工学関連分野におけるジェンダー問題について現状の把握および分析を行ってきた。

ジェンダー問題の捉え方は個々の価値観や置かれている状況により様々であり、小委員会内での議論においても委員による認識の違いが見られることが度々あった。そこで、委員間でのジェンダー問題の共有認識を深めるとともに、問題点の分析および小委員会活動の方向性を整理するため材料を得ることを目的として、土木系分野におけるジェンダー問題の構造化を試みたので、その結果を報告する。

2. 問題点の抽出と構造化

問題点の抽出は、2005年3月に委員6名他1名計7名（男性3名、女性4名）で行った。参加者全員がジェンダー問題に関して「問題点と思われるもの」、「こうなったらよいと思う状態」を付箋紙に書き出し、同じ内容を指しているものをまとめて整理した。次に、問題点が属するものの観点から分類して、グループ毎に因果関係に着目して階層化を行った。

3. 検討結果と考察

検討結果として構造化の試案を図-1に示す。ここでは、ジェンダー問題を、①会社/業界、②学校/教育、③社会、④家庭 に分類し、それぞれにおいて階層化を行っている。

昨年12月、厚生労働大臣に対して、労働政策審議

会は、今後の雇用機会均等法対策について、女性の坑内労働規制の緩和や男女雇用機会均等の実効性の確保、ポジティブ・アクションの効果的推進方策などを含む建議を行った。また、少子化社会対策基本法や次世代育成支援対策推進法などの施行により、法律や制度面におけるジェンダー問題は解消される方向にある。

しかしながら、制度的には整備されてきている、周囲の理解がなければそれらを十分に活用することは難しい。例えば、育児休業は男女同様に取得することが可能であるが、実際に男性が取得することは稀である。特に、土木系分野では女性比率が低いため、他分野に比べて男女の相互理解が進まず、意識改革も遅れることが予想される。

以上より、土木学会における取り組みとしては、土木学会会員数における女性比率の目標数値の設定とそれを達成するためのプログラムの考案ならびに実施、土木学会会員に対する啓蒙活動が今後の重要課題と考えられる。

4. おわりに

ジェンダー問題検討特別小委員会では、昨年の土木学会全国大会で「CSR（企業の社会的責任）と男女共同参画の実現」と題した研究討論会を開催したが、参加者数は約30名で、その半数以上が男女共同参画学協会連絡会に加盟する他学会からの参加者であった。これより、本テーマに関する土木学会会員の関心の低さが危惧されるとともに、今後同様の企画をする際に会員の参加意欲を高める工夫の必要性が感じられた。

今後は、研究討論会や講演会の開催、ジェンダー問題検討特別小委員会の存在のアピール、地盤工学会や土木技術者女性の会などとも連携した活動を検討している。これからの活動に対しても、多くの会員のご理解とご協力をお願いしたい。

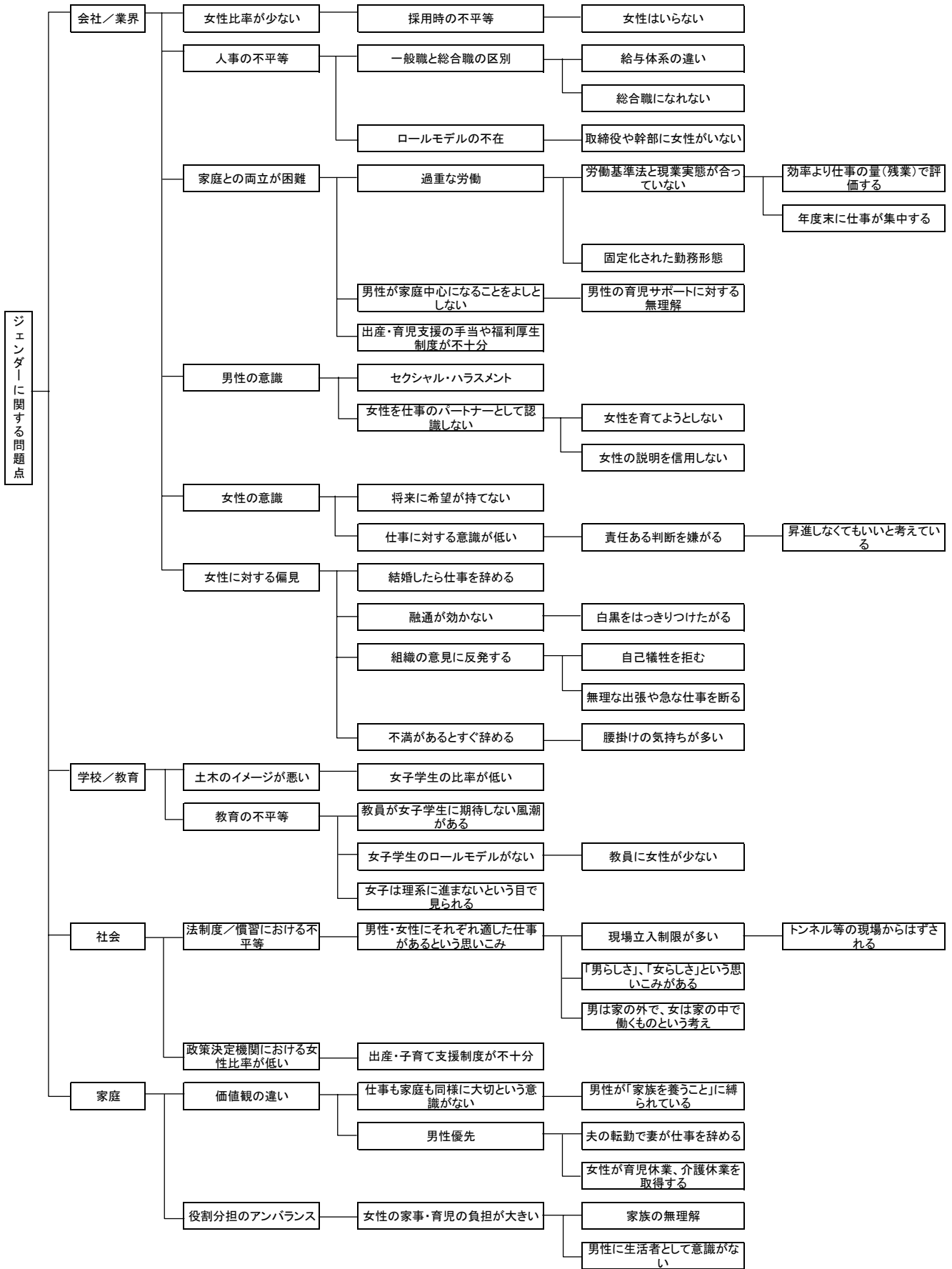


図-1 問題点の構造化試案