

## 男女共同参画推進のための数値目標の設定について

山梨大学大学院	正会員	○岡村 美好
東京都	正会員	松本 香澄
小樽商科大学	正会員	山田 菊子
(株)建設技術研究所	正会員	米山 賢

## 1. はじめに

近年、理工系分野への進学率の低下や、少子高齢化時代における人材確保を背景に女子学生や女性研究者を対象として各種人材育成・確保策が講じられている<sup>1)</sup>。土木系分野においても、女性活躍推進室やダイバーシティ担当室を設置したり、具体的な数値目標として社員の女性比率を示す企業も現れ始めている<sup>2)</sup>。

男女間の格差は社会構造に起因して社会経済属性により生じている格差であり、その積極的な改善措置としてポジティブ・アクションが導入されることが多い。土木学会では中期目標と行動計画「JSC2010」の重点目標の一つとして男女共同参画の推進を取り上げており、男女共同参画小委員会でもポジティブ・アクション導入に関する検討を始めた。

本報告では、土木学会におけるポジティブ・アクションの一つとして女性会員比率の設定を取り上げ、その具体的な数値の推計と推進策の検討状況について紹介する。

## 2. ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションには様々な手法があるが、日本で導入されている代表的な手法は、1) クォータ(割当)制、2) ゴール・アンド・タイム・テーブル方式である。前者は組織の構成員を社会経済属性で割当ててもので、後者は達成すべき目標と期間を示して目標の実現に努力するものである。

土木学会においては、学会運営に関わる理事や委員会委員においてクォータ制を、会員における女性比率についてゴール・アンド・タイム・テーブル方式を導入することが考えられる。これらの具体的な目標値の設定に際しては、現在の会員構成および女

性会員の動向をもとに実現可能な値について検討する必要がある。

## 3. 女性会員の動向と女性比率の推計

## 3.1 女性会員の現状

表-1 に土木学会の性別会員数を示す<sup>3)</sup>。1998年からの約10年間で正会員、学生会員とも女性の比率は約2倍になった。1998年も2007年も正会員と学生会員の女性会員数はほぼ同じで、正会員の女性比率は学生会員の約1/5であり、学生会員から正会員への移行率が低いことが推測できる。

表-1 性別の会員構成

会員種別		1998年1月	2007年12月
正会員	全体	33,473	31,384
	女性会員	325(1.0%)	591(1.9%)
学生会員	全体	6,127	6,452
	女性会員	327(5.3%)	598(9.3%)

注：( )内は、女性会員が占める割合。

前述のように、学会運営に関わる理事や委員会委員においてクォータ制を導入する場合、企画戦略グループ、組織運営グループ、支部等の対象組織の数は30以上となる。各組織に少なくとも女性を1名以上割り当てると、女性正会員の20人に1人は何らかの役職を担うことになり、女性正会員にとって過度の負担となることが考えられる。したがって、まずは母数となる女性正会員の増加を最重要課題とすべきであろう。

図-1は2008年3月末における土木学会会員の年齢別構成と女性比率を示したものである。ここでの会員とは正会員と学生会員を合わせたものである。年代別会員数は、60歳未満では年代によって若干ばらつきがあるがほぼ4000人前後で、多くの会員が定年を迎える60歳以上になると70%程度に減少する。女

性比率は、学生会員が多い24歳以下では10%以上であるが、年代が高くなるに伴って減少し、雇用機会均等法制定前の45歳以上では1%未満である。

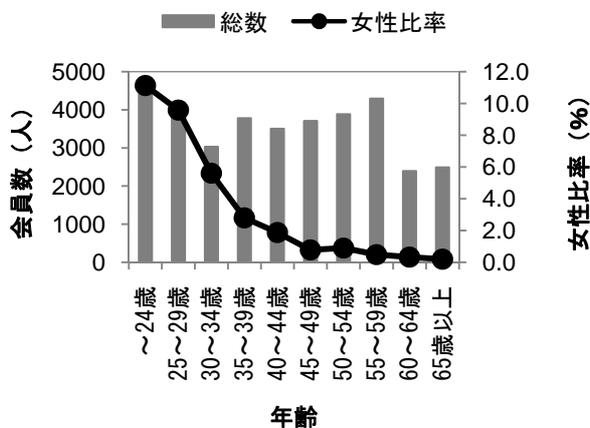


図-1 年齢別会員構成と女性比率 (2008年3月)

### 3.2 女性比率の将来推計

図-1 に示した現在の会員構成の状況をもとに、25歳以上の会員のデータを用いて10年後の正会員女性比率の推計を行った。推定に当たっては、将来の会員総数の年齢別構成比は2008年とほぼ同じであるとした。また、現在の年齢別の女性会員比率は各世代で変化せず上の年齢層に移行すると仮定した。

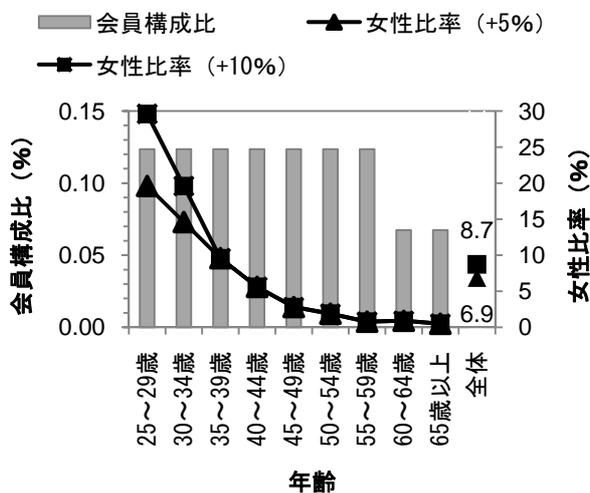


図-2 正会員女性比率の推計 (2018年)

推計結果を図-2 に示す。30歳代前半、20歳代後半の女性比率が2008年より5%、10%ずつ増加した場合、正会員全体での女性比率はそれぞれ6.9%、8.7%となる。ここでは、年齢別会員数の比は60歳未満で一定としているが、年齢が低くなるのに伴って低下すれば女性比率は高くなる。しかし、今後10年間ではその影響は小さく、「少数派が数的にもその影響に

おいても均等なバランスに近い状態になる」比率<sup>4)</sup>とされる30%には遠く及ばない。

このようにゴール・アンド・タイム・テーブル方式の目標値として、「10年後に正会員女性比率10%」を掲げたいところであるが、そのためには20歳代の女性比率は30%以上を達成しなければならない。表-1 に示した過去10年の動向からはかなり厳しいことが予想される。

### 4. 目標達成のために

今後、正会員の女性比率を目標値に設定した場合、目標達成のためには、現在未加入の女性土木技術者への働きかけと、土木系分野で学ぶ女子学生を増やすことが考えられる。さらに、女子学生が土木系分野に就職して学生会員から正会員への移行率が増加すること、若手女性正会員が退会することなく継続することが必要である。

これまでの土木学会における取り組みは、ジェンダー問題検討特別小委員会、男女共同参画小委員会を主体とした、文部科学省主催の女子中高生理系選択支援事業への参加や、昨年度からの土木学会全国大会での一時保育サービスの実施などである。しかし、土木分野におけるダイバーシティ推進の端緒としての男女共同参画を考えた場合、大学等における女子学生の確保や、企業における積極的な女性技術者の採用・登用なども不可欠であり、産官学挙げての積極的な取り組みが望まれる。

### 5. おわりに

女性が定着する職場は男性によっても働きやすい職場だといわれている。土木業界が多様な若者にとっても魅力的であるために、男女共同参画の実現は必須のものとなっている。今後も多くの方々のご理解とご協力をお願いしたい。

### 参考文献

- 1) 文部科学省ウェブサイト「科学技術系の人材育成・確保」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/02\\_b.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/02_b.htm)
- 2) 例えば、「フジタの社員1割を女性に」、日本経済新聞、2009年2月8日
- 3) JSCE2010 参考資料1 土木学会「見える化データ」、p.33,  
[http://www.jsce.or.jp/strategy/files/JSCE2010\\_09.pdf](http://www.jsce.or.jp/strategy/files/JSCE2010_09.pdf)
- 4) ロサベス・モス・カンター (高井葉子訳): 企業のなかの男と女【女性が増えれば職場が変わる】、pp.211-220, 生産性出版、1995年