

**男女共同参画に関わる
土木学会法人会員アンケート(第1回)
報告書**

2008 年 6 月

教育企画・人材育成委員会

男女共同参画小委員会
調査 WG

男女共同参画小委員会

調査 WG メンバー(本アンケート調査担当)

リーダー	桑野玲子	東京大学 生産技術研究所 都市基盤安全工学国際研究センター
	松本香澄	武蔵村山市 都市整備部
	山田菊子	小樽商科大学 ビジネス創造センター UX 研究部門
	米山 賢	株式会社建設技術研究所 東京本社 防災室

(氏名の五十音順. 所属は 2008 年 6 月現在.)

目 次

1. 調査の背景と目的	1
2. 調査の概要	3
(1) 調査主体	3
(2) 対象とその抽出	3
(3) 調査方法	3
(4) 調査内容	3
(5) 回収率	4
3. 調査結果	5
3.1 調査対象と回答した法人会員	5
3.2 主な結果	7
(1) 職員数	7
(2) 採用・人事・処遇等	9
(3) 「男女共同参画」についての対応	11
(4) 採用に関する問題点	12
(5) 土木学会への要望	13
3.3 建築学会調査との比較	14
4. まとめ	16

資料目次

1. 告知資料	1
2. 送付資料等	2
3. 調査結果	11
3.1 基礎情報	11
3.2 採用・人事・処遇について	35
3.3 休暇制度について	44
3.4 男女共同参画に対する取り組み	50
3.5 男女共同参画の推進に関する問題点について	55

1. 調査の背景と目的

土木学会は、2008年3月末日現在、正会員（個人）29,782名、学生会員5,699名を含む、36,672名の会員を抱える学会である¹（図表1）。女性会員の割合を見ると学生会員に占める女性会員は680名、11.9%であるが、正会員では628名、2.1%と割合は微増する傾向にはあるが、学生会員に占める割合に比べて格段に少ない（図表2、図表3）²。卒業後、「土木」から離れている女性が多いことが推察される。また、2007年8月における土木学会の役員は会長1名、副会長4名、理事25名であるが、女性の占める比率は0%である。また、委員会65のうち、女性委員のいる委員会は25である。

一方、土木界においても「男女共同参画」「ワークライフバランス」「ダイバーシティ」など、複数の文脈で女性活用の方策が進められている。土木学会の教育・人材育成委員会に設けられた当小委員会「男女共同参画小委員会」も、土木界のこのような取り組みを推進するためのものである。

図表 1 土木学会会員に占める女性の比率の推移

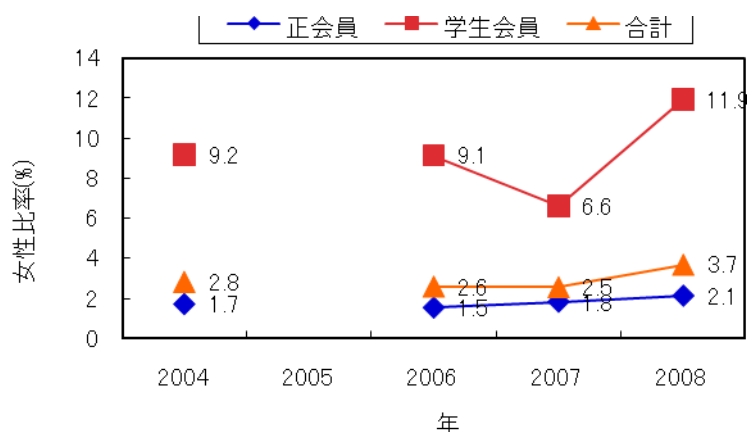
（単位：人）

会員種別		2004年(※)	2006年	2007年	2008年
正会員	総数	30,761	31,260	30,319	29,782
	女性数	520	474	549	628
学生会員	総数	5,473	5,071	5,497	5,699
	女性数	502	463	363	680

※2004年は4月末、その他は3月末の数値である。

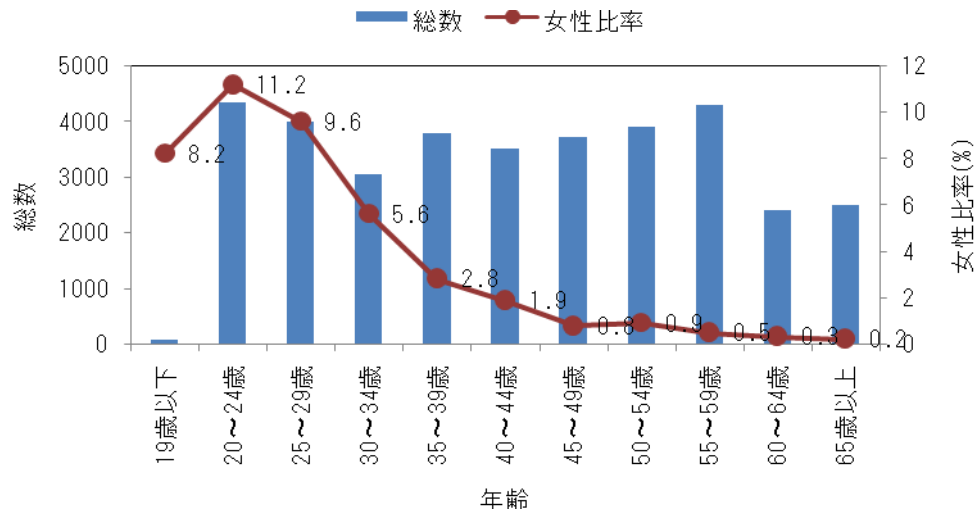
資料：土木学会。

図表 2 土木学会会員に占める女性の比率の推移



資料：参考文献2より転載。

図表 3 年齢別の土木学会会員数と女性の比率



資料：参考文献 2 より転載。

そこで、本調査は、土木界における男女共同参画の状況と課題を把握し、土木学会としての今後の対応を検討する際の基礎情報を得ることを目的として実施した。調査の概要及び分析結果を本編に、詳細な結果については資料編に取りまとめる。また、調査結果の速報は、2008 年の土木学会全国大会において発表する予定である³。

なお、本調査は、日本建築学会が 2006 年に実施した調査⁴を参考に設計した。二つの学会に共通の、あるいは土木学会に固有の課題を把握することを目的としたものである。

2. 調査の概要

(1) 調査主体

男女共同参画小委員会に設置された調査 WG が主体となり、男女共同参画小委員会及び土木学会事務局の協力のもとに実施した。

(2) 対象とその抽出

土木学会の法人の正会員のうち、土木学会の業種分類による「学校」「学協会」以外の分類を調査の対象とした。正会員（法人）は調査準備時点で 1,278 であったが、本店、支店、現場事務所等がそれぞれ登録している組織については、担当した調査ワーキンググループ（調査 WG）の判断により、代表とみられる会員を抽出した。その結果、調査対象は 713 となった。

なお、対象とした組織に対しては、男女共同参画に関する取り組みを把握している方が回答するように依頼した。

(3) 調査方法

アンケート調査により実施した。依頼状及び調査票の見本を郵送し、土木学会のウェブサイトにおいて回答を受け付けた。土木学会事務局によるアンケート用 CGI を使用している。郵送による依頼、ウェブサイトにおける回答という方式を採用したのは、下記の理由による。

- 各法人会員の代表者、あるいは窓口のメールアドレスの情報が得られなかった
- 調査項目が多いため、回答者が全体像を把握することが難しいと予想されたこと
- 回答内容を記録する必要があると考える回答者がいると予想されたこと

また、各種のメーリングリスト及び当委員会のウェブサイトにおいて、調査実施に関する告知を行った他、チラシ等を配布した。これらの資料については、資料編を参照されたい。

調査期間は 2007 年 10 月 1 日～11 月 15 日の約 1 か月半である。当初、設定した期日を 2 週間、延長した。

(4) 調査内容

本調査は、次の 5 部の構成とした。

- I. 貴社・貴団体の基礎情報について
- II. 採用・人事・処遇について
- III. 休暇制度等について
- IV. 貴社・貴団体における男女共同参画に対する取り組みについて
- V. 男女共同参画の推進に関する問題点等について

(5) 回収率

713 組織に回答を依頼し、138 社・団体から回答を得た。回答率は 19.4%である。

図表 4 アンケート回答画面（部分）

男女共同参画に関わる土木学会法人会員アンケート調査（第1回）

本調査は、土木業界における男女共同参画の状況と課題を把握し、土木学会としての今後の対応を検討する際の基礎情報とすることを目的に、土木学会男女共同参画小委員会が土木学会の法人会員を対象として実施するものです。

調査の結果については、2008年の3月8日頃（毎年3月8日は世界女性デー）を目途に、土木学会ウェブサイトや学会誌等を通じて公表する予定です。ここで公表を予定しているのは統計的な集計に基づく結果についてであり、個別の企業・団体の状況を公表するものではありません。また、個人の情報については調査の趣旨以外の目的以外には使用せず、また適切に取り扱います。

以上の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

調査の構成

本調査は、以下の5つのパートより構成されています。

- I 貴社・貴団体の基礎情報について
- II 採用・人事・処遇について
- III 休暇制度等について
- IV 貴社・貴団体における男女共同参画に対する取り組みについて
- V 男女共同参画の推進に関する問題点等について

お答えいただきたい方

土木学会法人会員の企業や団体における男女共同参画関連の取り組みについて把握されている方（総務等のご担当など）にご回答をお願いします。差し支えない範囲でご回答ください。また、組織の総意が明らかでない場合などはご回答くださる方の個人的な見解でも結構です。

調査・集計期間

2007年10月31日（水）アンケートご回答締め切り 2008年3月8日（土）頃調査結果公表

お問い合わせ先

土木学会教育企画・人材育成委員会 男女共同参画小委員会 [メールフォーム](#)

●貴社・団体における、「男女共同参画」に関する取り組みに関する資料をご用意でしたら、一部、下記あてにお送りいただければ幸いです。

160-0004 東京都新宿区四谷1丁目外濠公園内
社団法人土木学会 事務局企画総務課内
教育企画・人材育成委員会 男女共同参画小委員会「男女共同参画アンケート」担当宛

男女共同参画に関わる土木学会法人会員アンケート

以下の設問にチェック、ご記入の上、フォーム下部の送信ボタンを押してください。

.....

I 貴社・貴団体の基礎情報について

資料：土木学会男女共同参画小委員会のウェブサイト⁵より転載。

3. 調査結果

調査結果の概要を取りまとめる。詳細については、本報告書の資料編を参照されたい。

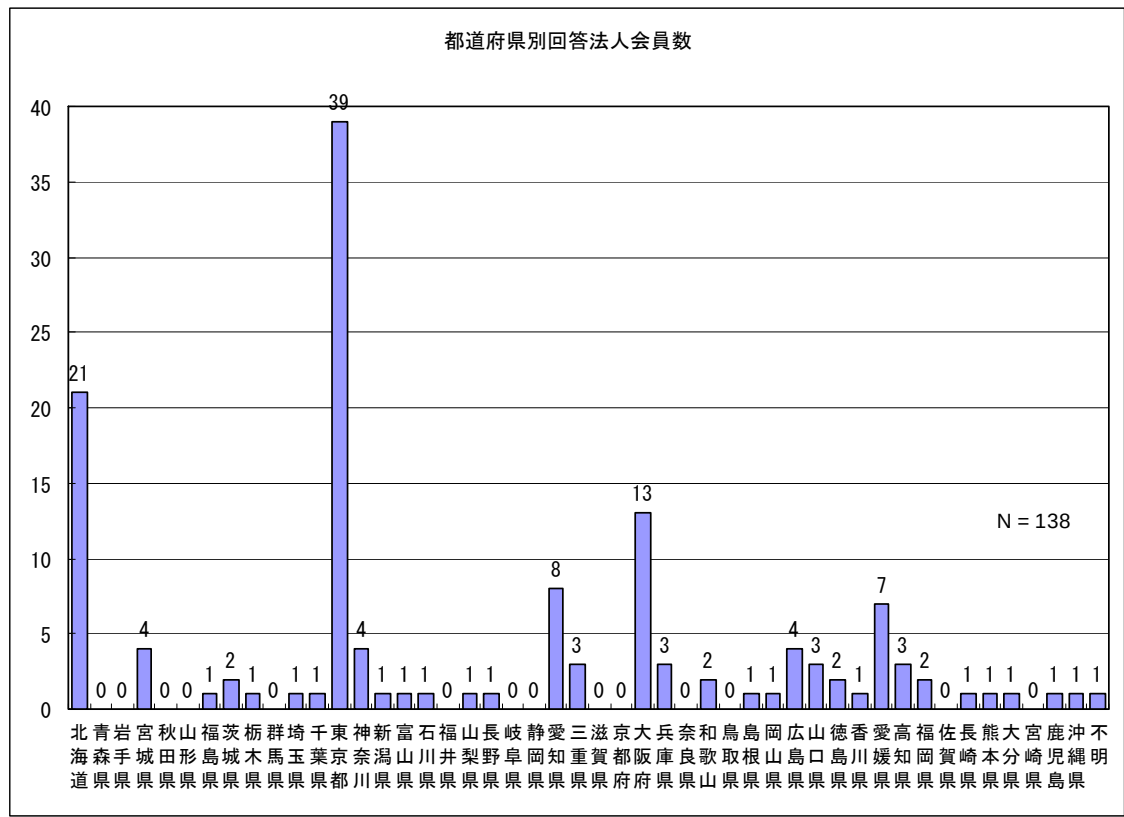
3.1 調査対象と回答した法人会員

回答した法人会員は、138 組織であり、その本社等の地域別分布は、「東京都」がもっとも多く 39 組織である。これに「北海道」の 21 組織、「大阪府」の 13 組織が続く。

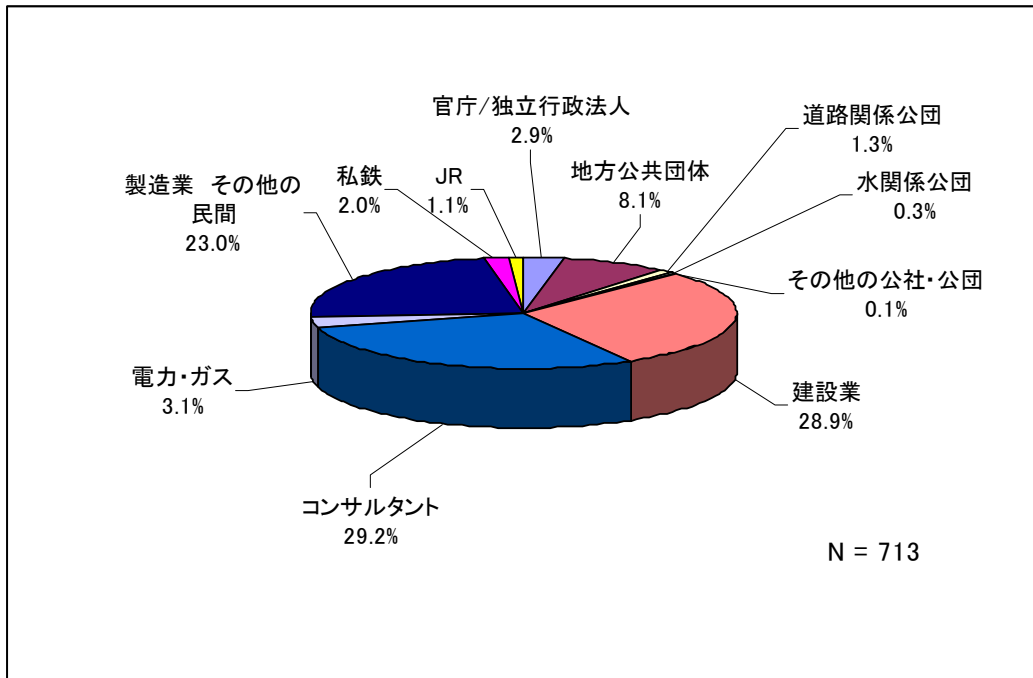
業種分類については、配布時に調査グループが把握した分類と、回答した法人会員が回答した業種分類は必ずしも一致していない。これは、回答者が土木学会に登録している会員種別を誤解したものと思われる。このために、「学校」とした回答が 1 サンプル含まれている。また、民営化された道路関係の旧公団は、便宜上「道路関係公団等」とした。この結果、回答した法人会員の構成は、「コンサルタント」が 33.3%、「建設業」が 30.4%であり、調査対象とした法人会員の構成をほぼ再現している。

調査の対象とした法人会員は、713 組織である。最も多いのがコンサルタント、建設業のそれぞれ、29.2%、28.9%である。

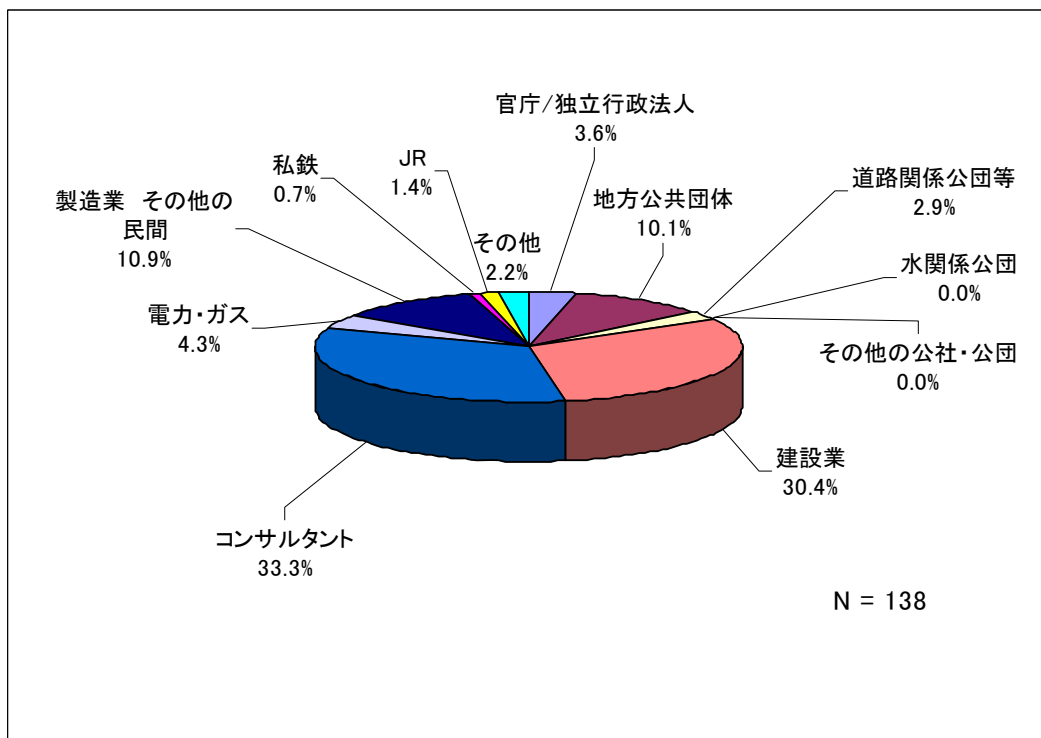
図表 5 回答法人会員の本社等の所在地



図表 6 調査対象の法人会員の業種別構成



図表 7 回答法人会員の業種別構成



3.2 主な結果

本アンケート調査について、いくつかの点に絞って調査結果を取りまとめる。なお、調査結果の詳細については資料編を参照されたい。

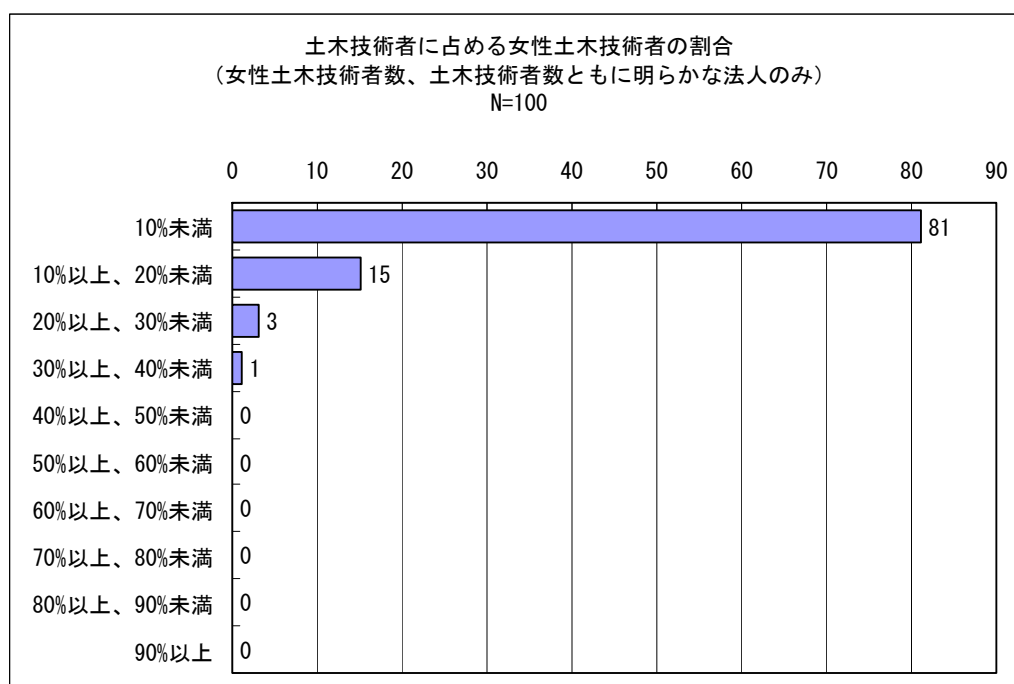
(1) 職員数

●職種別職員数

回答組織の8割以上にて、技術系職員に占める女性の割合は10%を下回っている。女性技術系職員数、技術者系職員数の回答があった112組織の全技術系職員は約5万人でありこのうち女性は6.0%にあたる4,196人である。各組織別に見ると、単純平均による女性技術系職員の割合は7.2%である。

技術系職員のうち土木系技術職員の割合は約半分の約2.5万人であり、女性の土木系技術職員はおよそ3ポイント低い2.8%、715名であった。組織別の単純平均は4.4%、土木系技術職員に占める女性の割合が最も高い組織では31.6%である。いずれの分類においても、全職員に占める女性の割合である11.7%に比べ、低い値である。

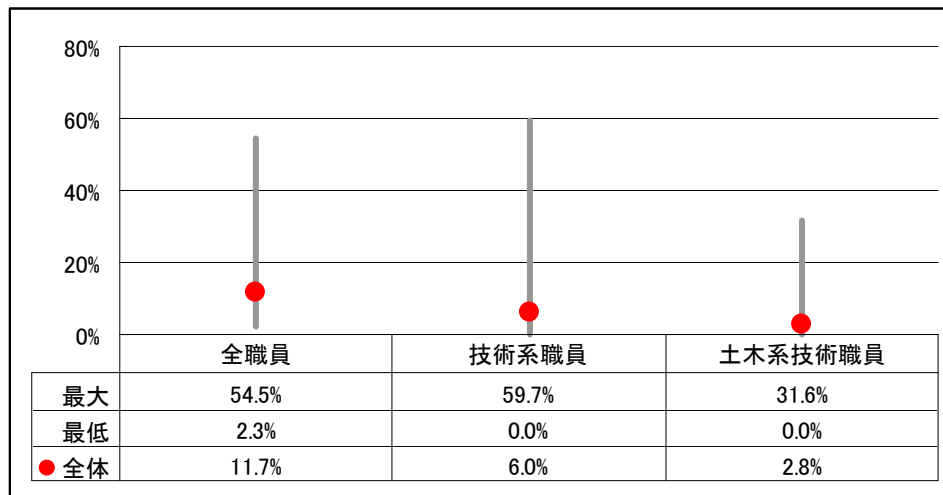
図表 8 技術系職員に占める女性の割合別分布



図表 9 技術系職員に占める女性の割合（その 1）

分類	職員数	女性の割合	組織別	N
全職員	269,158 31,624	11.7%	Highest: 54.5% Average: 13.8% Lowest: 2.3%	129
技術系	50,388 4,196	6.0%	Highest: 59.7% Average: 7.2% Lowest: 0.0%	112
技術系のうち 土木系	25,147 715	2.8%	Highest: 31.6% Average: 4.4% Lowest: 0.0%	104

図表 10 技術系職員に占める女性の割合（その 2）



●職位職階別職員数

土木学会に關係する組織における、女性の組織のマネジメントへの関与の状況を見ると、全職員に占める女性の割合が 11.7%である。これに対し、管理職群では 1.6%と 10 分の 1 に減少する。この割合は役員以上では、1.7%と変わらない。ただし、職員数が 100 人以上の 69 組織に限定すると 0.8%となり、大きな組織になればなるほど、女性の役員の割合が低いことがわかる。

図表 11 職階別の女性の割合

職階	職員数 下段：女性	女性の割合	組織別	N
全職員	269,158 31,624	11.7%	Highest: 54.5% Average: 13.8% Lowest: 2.3%	129
非管理職群	147,975 26,292	17.8%	Highest: 100.0% Average: 20.1% Lowest: 0.0%	132
管理職群	44,436 729	1.6%	Highest: 16.7% Average: 1.8% Lowest: 0.0%	113
役員以上	1,448 24	1.7%	Highest: 33.3% Average: 3.3% Lowest: 0.0%	99
役員以上 職員 100 人以上 の組織	1,240 10	0.8%	Highest: 16.7% Average: 1.1% Lowest: 0.0%	69

(2) 採用・人事・処遇等

●採用の状況

採用する土木系技術職員に占める女性の割合は、新規採用、中途採用とも 1 割程度が女性である。また、中途退職の割合も 1 割程度であり、採用と中途退職に占める女性の割合に差はない。

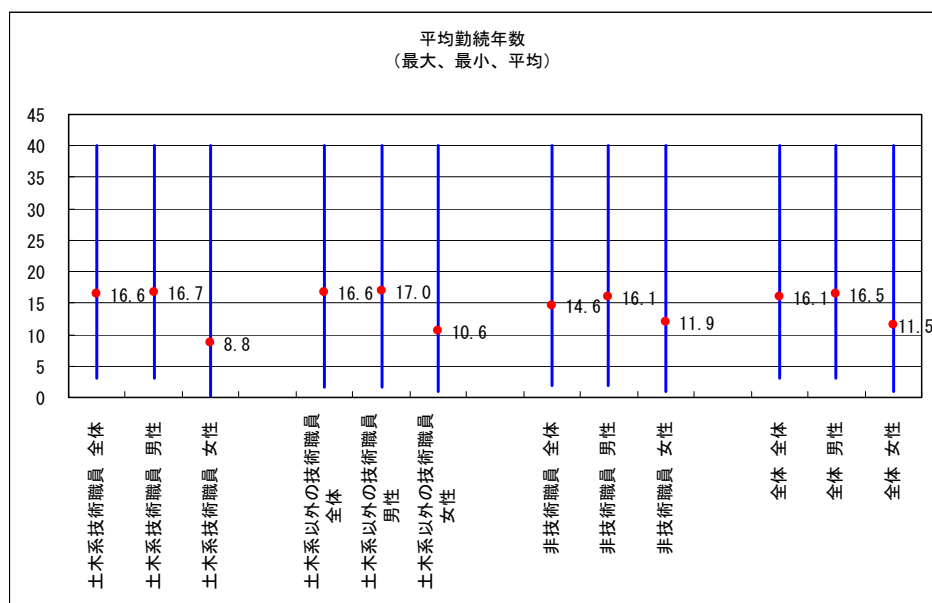
図表 12 土木系技術職員の採用の実績

年度	新規採用	中途採用	中途退職
	下段：女性	下段：女性	下段：女性
2002 年度	716 67 (9.4%)	273 37 (13.6%)	1,599 149 (9.3%)
2007 年度	799 72 (9.0%)	529 51 (9.6%)	685 68 (9.9%)

●勤続年数

回答者に占める土木系技術職員の平均勤続年数は 16.6 年であるが、女性土木系技術職員の場合は半分強の 8.8 年であり、これは、他の職種の女性職員に比較しても短い。後述の女性の土木系技術職員を採用する際の問題の一つにも一致している。しかしながら、女性の土木系技術職員の採用が 1990 年代に始まったことを考慮すれば、男性の土木系技術職員、あるいはその他の職種の女性職員よりも勤続年数よりも、現時点で短いのは当然である。

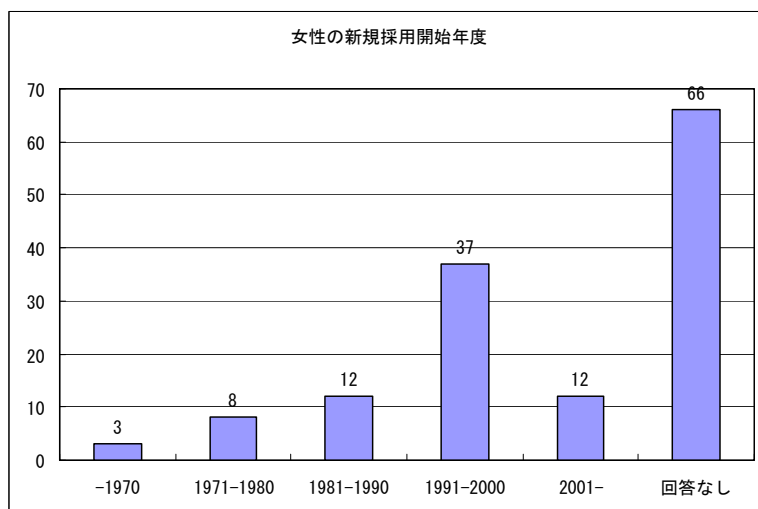
図表 13 職種別の平均勤続年数



●女性土木系技術職員の新規採用開始

回答企業が女性の土木系技術職員の新規採用を開始は、1990 年代に集中している。

図表 14 女性の土木系技術職員の採用開始年度

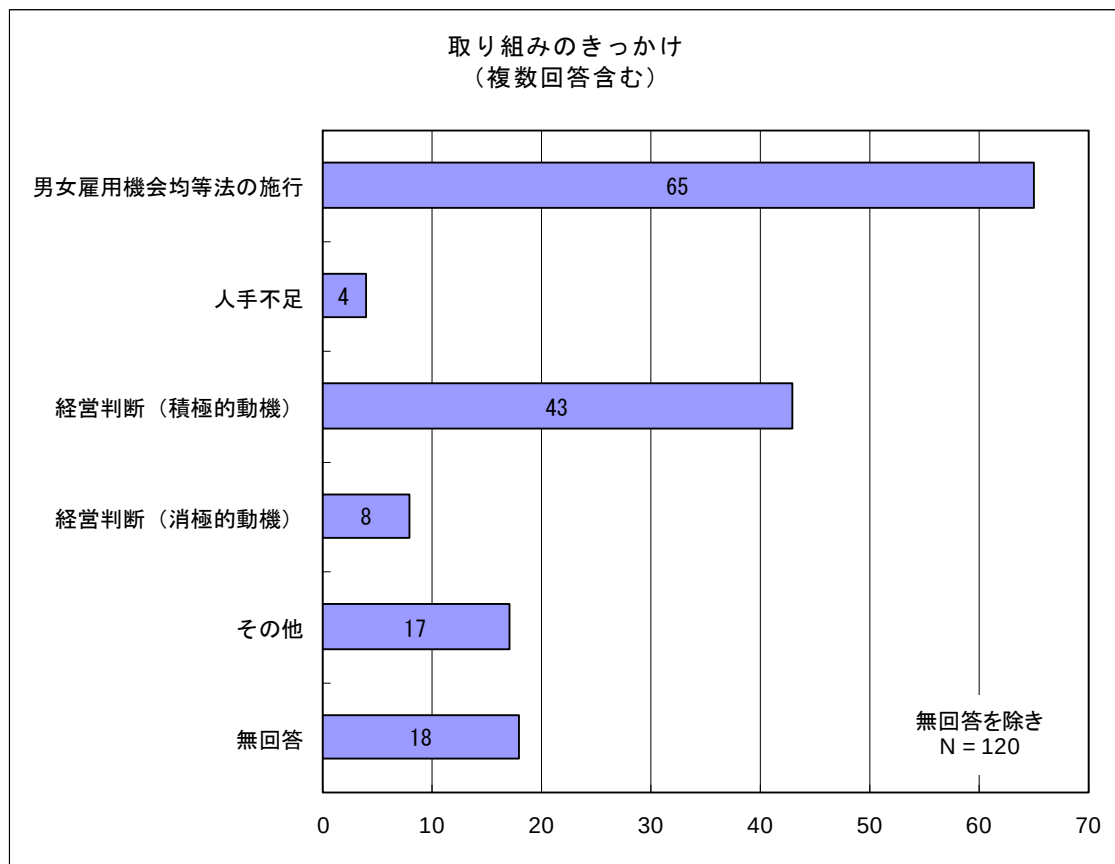


(3) 「男女共同参画」についての対応

●取り組みのきっかけ

採用も含めた、「男女共同参画の取り組みのきっかけ」を「男女雇用機会均等法の施行による」とする回答が多く、これに「経営判断」（積極的なもの、消極的なものの両方を含む）によるものが続く。外的要因に加え、経営層の判断がきっかけとなっていることがわかる。

図表 15 男女共同参画への取り組みのきっかけ

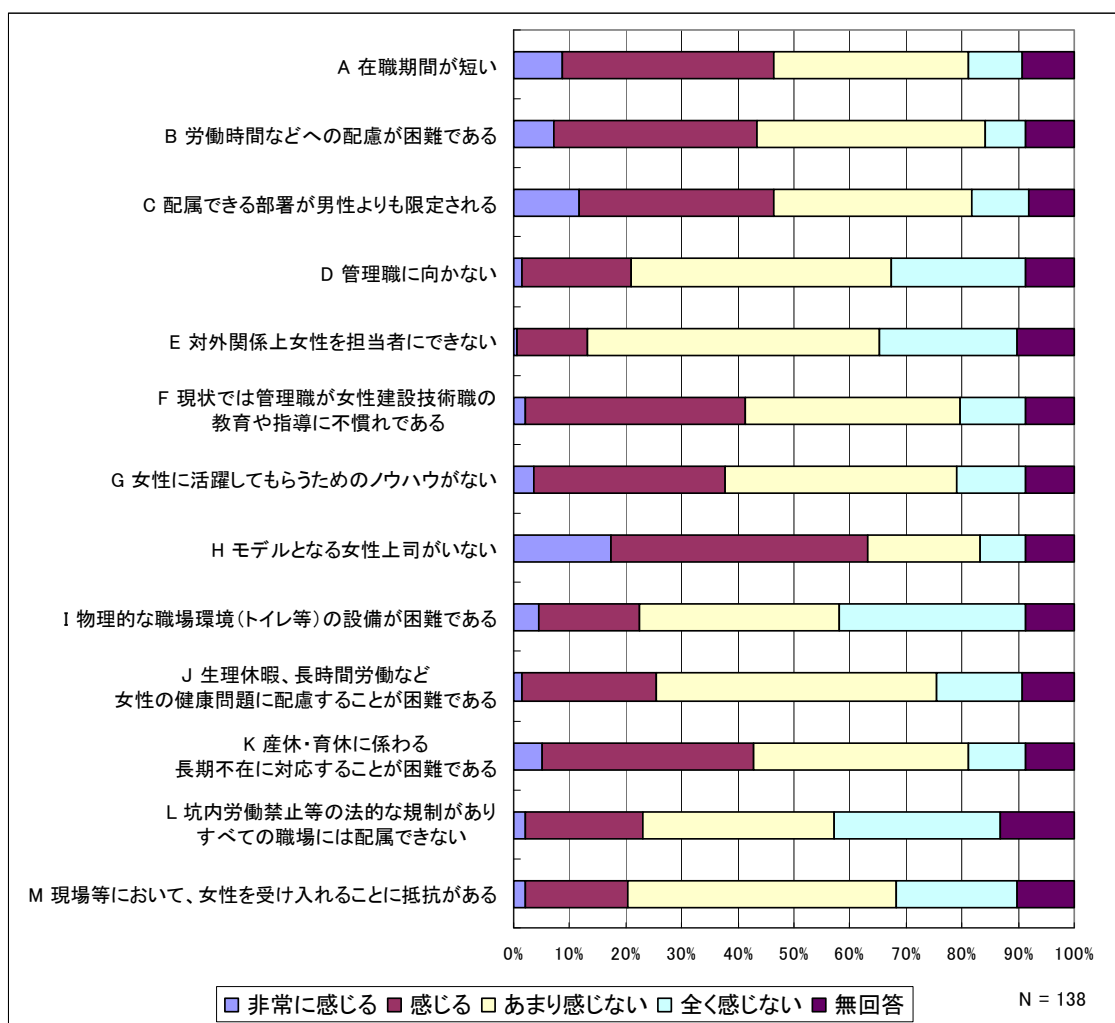


(4) 採用に関する問題点

女性の土木系技術職員の採用に際し、担当者が感じる問題点のうち回答が多かったのは「モデルとなる女性上司がいない」ことである。本調査に回答した多くの組織での女性土木系技術職員の採用の開始が、1986年の男女雇用機会均等法の施行後である1990年代に集中していることが影響していると考えられる。

一方、「対外関係上女性を担当者にできない」ことや「現場等において、女性を受け入れることに抵抗がある」ことを問題点とした回答は2割以下である。

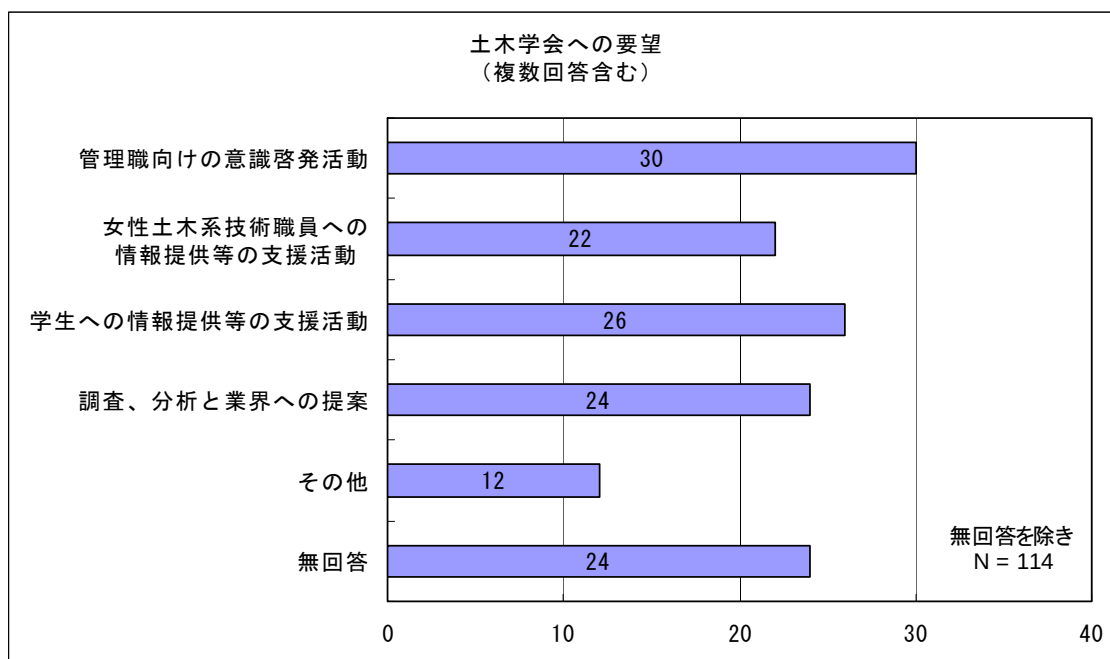
図表 16 女性の土木系技術職員の採用に関する問題点



(5) 土木学会への要望

法人会員による、男女共同参画に関する土木学会への要望として想定した 4 つの選択肢のいずれについても要望がある。

図表 17 土木学会への要望



3.3 日本建築学会調査との比較

本調査は、一部の調査項目を、2006年6月に日本建築学会が法人会員に対して実施した調査⁴と一致させ、共通の課題を把握することも本調査の目的の一つである。特に、人事担当部署の認識する女性技術系職員の採用・雇用に関わる問題を把握した。本調査及び日本建築学会調査の該当する設問は下記の通りである。

土木学会調査の設問：

V 男女共同参画の推進に関する問題点等について

1. 現在の問題点

「男女共同参画」、特に女性の土木系技術職員の採用に関してどのような点が問題であるとお考えになりますか。

日本建築学会調査の設問：

VIII 人事担当部署としての男女建築技術職の雇用にかかわる問題・課題について

8-2 人事担当部署として、女性の採用・雇用にあたって、問題だと感じていることはありますか。

資料：参考文献 4.

両調査に共通する設問を比較した。「非常に感じる」「感じる」「あまり感じない」「感じない」の4つの選択肢のうち、「非常に感じる」「感じる」の合計を、土木学会と建築学会のそれぞれの調査について比較したのが図表18である。なお、本設問に関する有効回答数は土木学会調査が138、建築学会調査が135とほぼ同数であった。

いずれの設問についても土木学会の回答割合が高いが、傾向はほぼ同じであり、土木学会と建築学会の法人会員は同様の状況にあると推測される。たとえば、「H モデルとなる女性上司がいない」は両学会について共通の課題であり、いずれの調査でも、過半数を超える回答者が問題であると感じている。同様に「A 在職期間が短い」「C 配属できる部署が男性よりも限定される」や「K 産休・育休に係わる長期不在に対応することが困難である」については、両学会が共通に抱える問題である。

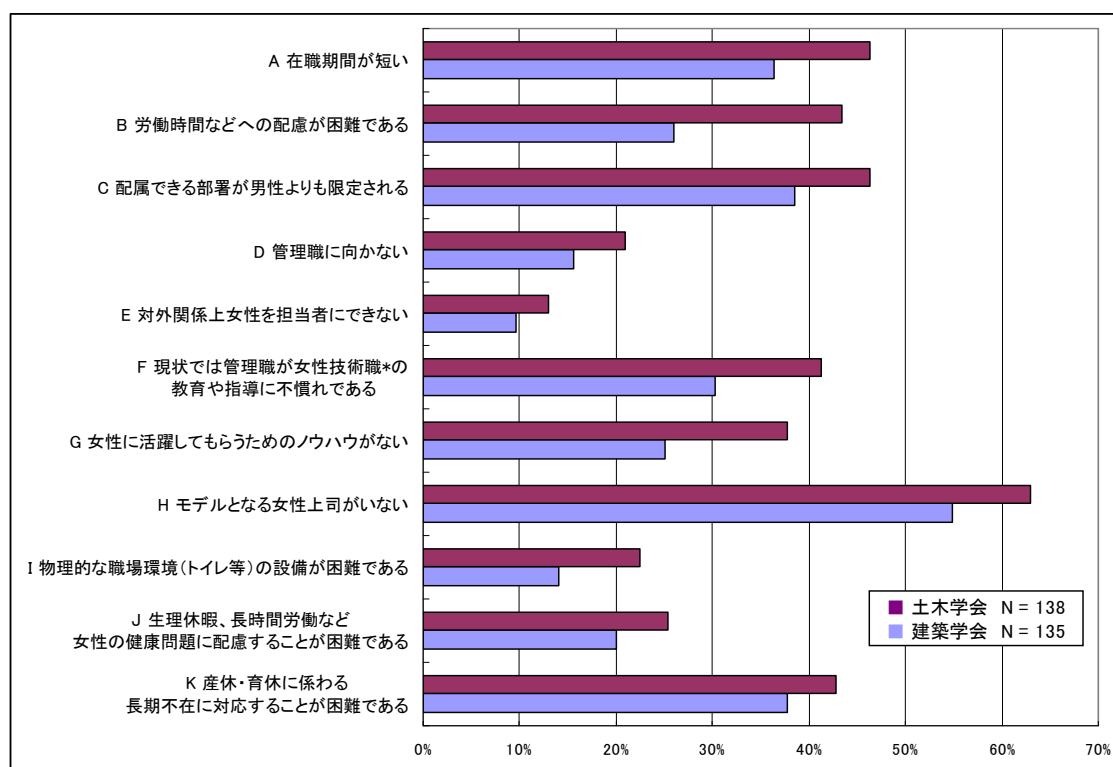
二つの調査に共通として、問題と考えられていないことが明確となった項目に「D 管理職に向かない」「E 対外関係上女性を担当者にできない」の2点がある。女性が組織の中に増えるにつれ、かつては言われていたこれらの点が問題ではなくなっているとも解釈できる。

一方、「B 労働時間などへの配慮が困難である」「F 現状では管理職が女性技術職の教育や指導に不慣れである」「G 女性に活躍してもらうためのノウハウがない」の2点について

は、土木学会に比べ建築学会では問題と考えられる度合いが低い。

これらの指標は、他学会、協会との共同の取り組み、取り組みの分担を検討する際の参考となるものである。

図表 18 女性技術職員採用に関する問題点（土木学会と建築学会の比較）



注：「非常に感じる」「感じる」の合計。

設問 F の「女性技術職*」は、土木学会調査では「女性土木技術職」、日本建築学会調査では「女性建築技術職」。

4. まとめ

本調査の分析及び2007年度の当小委員会の活動を通じて得た考察及び今後の土木学会の取り組みに関する提言を取りまとめる。

【考察】

本調査から得られた知見は、以下の3点にまとめることができる。

○土木系の女性技術職員の割合は、他の技術系に比べて低い

- ・ 法人会員への調査によれば、土木系技術職員に占める女性の割合は2.8%である。これは技術系職員6.0%の半分程度の割合であり、土木系職員の男女割合は他の分野の技術系職員に比べてもバランスを欠いた構成である。

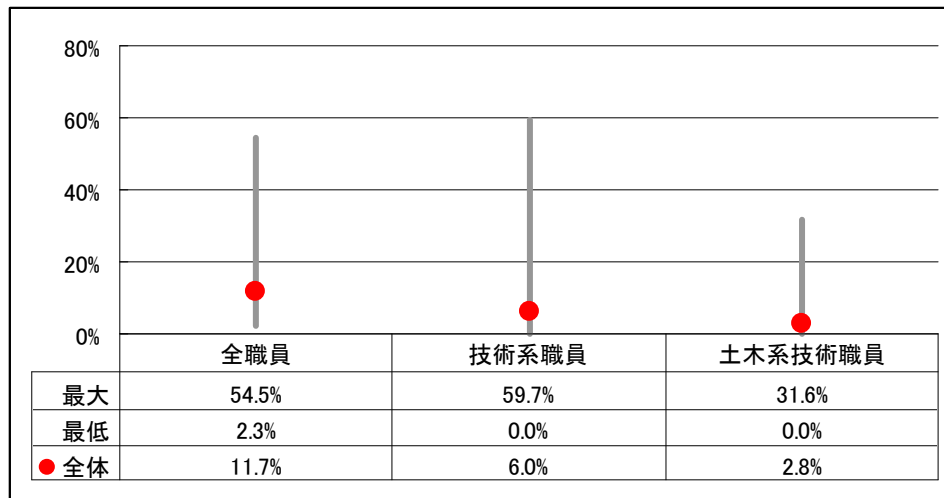
○採用は雇用機会均等法の施行から

- ・ 回答組織が男女共同参画に取り組み始めたきっかけとしては、「男女雇用機会均等法の施行」をあげる意見が多く、法整備が大きな影響を持ったことがわかる。
- ・ 女性技術職員の採用は概して1990年代から始まっているが、まだ勤続年数が短いことから、実績が積み重なっていない状況にある。

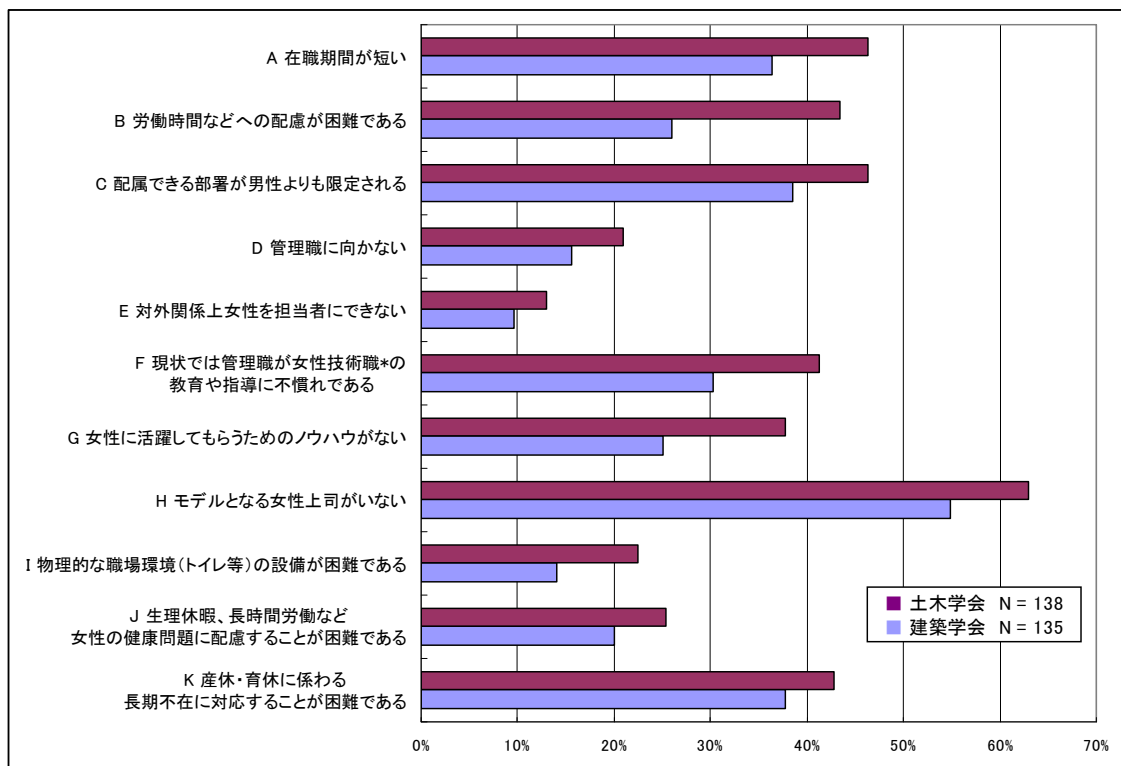
○女性技術職員採用にあたっての課題は「ロールモデルの不在」

- ・ 女性の採用に関する問題点として認識されているのは、「モデルとなる女性上司のロールモデルがない」「在職期間が短い」「配属できる部署が限られる」などの項目があげられている。
- ・ 「対外関係上女性を担当者にできない」「管理職に向かない」「物理的な職場環境の設備が困難である」などの項目については、2割程度の回答である。
- ・ なお、女性の技術系職員の採用にあたって認識されている問題点の傾向は、建築学会調査とも一致している。

図表 19 技術系職員に占める女性の割合（再掲）



図表 20 女性技術系職員の採用に関する問題点（土木学会と日本建築学会の比較）（再掲）



注：「非常に感じる」「感じる」の合計。

設問 F の「女性技術職*」は、土木学会調査では「女性土木系技術職」、日本建築学会調査では「女性建築技術職」。

【提言】

男女共同参画小委員会では 2006 年度，2007 年度にわたり多様な活動を行ってきた。これらの活動から得られた知見，イベント等における参加者からの意見及び以上の考察から，男女共同参画委員会は，土木学会に対し，以下の項目を提言する。

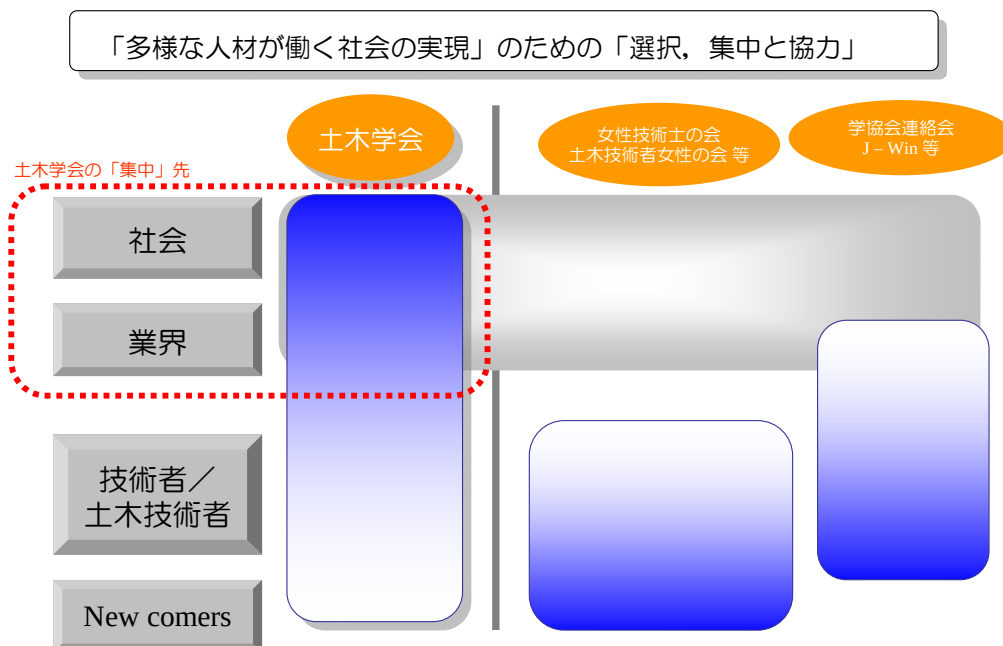
● ステークホルダーの確認と役割分担

土木学会が関わる「男女共同参画」や「多様な人材の活用」の取り組みのステークホルダー（利害関係者）は，社会全般，土木界（産学官），土木系技術者，そして新しくステークホルダーの仲間入りをする可能性のある学生や外国人，他分野の技術者や研究者などの「New Comer」である。

一方，「男女共同参画」や「多様な人材の活用」に取り組む側には，男女共同参画，あるいは男女共同参画を含めるダイバーシティ・マネジメントの文脈で，同じような問題認識を持ち，取り組みを始めている土木技術者，技術者の組織などの個人の集まりや，日本建築学会，情報処理学会などの学会，学会や企業などの連合体である男女共同参画学協会連合会や J-Win などがあり，それぞれに活発な動きを行っている。

よって土木学会は，このような土木界におけるステークホルダーを把握し，同じような取り組みを行っている組織とその動向を把握した上で，他の組織との役割分担を前提とした「選択，集中と協力」により，限られたリソースを有効に活用する方向を目指すべきである。

図表 21 ダイバーシティ・マネジメントにおける土木学会の役割（案）



● 他の主体とのネットワーキングの推進

法人会員に対するアンケート調査結果と、建築学会調査とを比較することにより、男女共同参画、特に女性技術系職員の採用に際して、共通の問題点があることを把握できた。情報処理学会なども同様の問題意識のもと、IT ダイバーシティフォーラム⁶の取り組みを行っている。

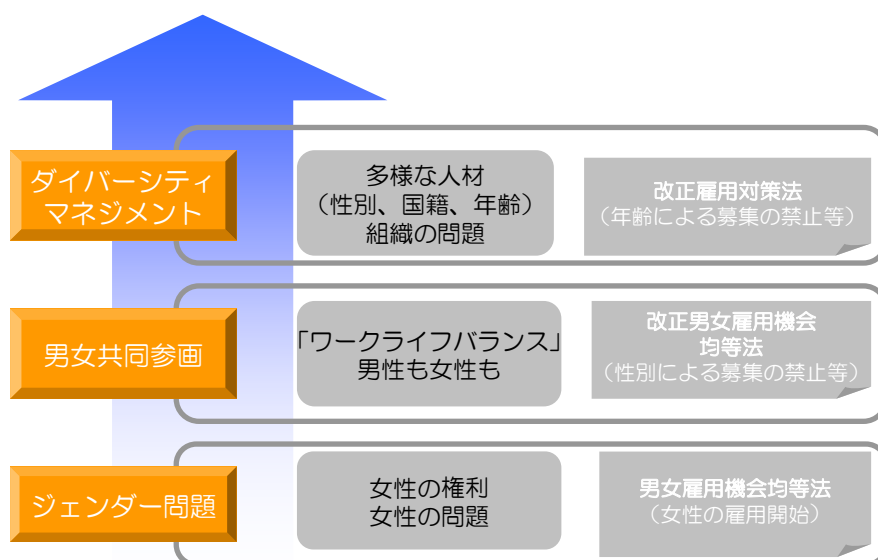
土木学会として、より効果的かつ効率的に、土木に関係する多方面の方々に、「男女共同参画」や多様な人材の活用について働きかけ、発信を行っていくためには、これらの学会との情報交換、共有を積極的に進め、横断的に対応していくための人材、情報、行動のネットワーキングが不可欠である。

当小委員会が窓口となりオブザーバーとして参加している男女共同参画連絡会は、同様の学会との連携強化の取っかかりとしても有益である。

● トップマネジメント層のリーダーシップによるダイバーシティ・マネジメントの実践へ

近年、社会経済活動における「男女共同参画」は、女性の参画だけでなく多様な人材の活用、すなわち「ダイバーシティ・マネジメント」の文脈で語られるようになった。ダイバーシティ・マネジメントを推進するには、各組織、土木学会のトップマネジメント層の強力なリーダーシップにより、組織の経営戦略として進めることにより、土木界に関わるすべての人の問題として認識されるようになることが期待される。

図表 22 ジェンダー問題からダイバーシティ・マネジメントへ



男女共同参画、あるいは多様な人材の参画をめざす「ダイバーシティ」は、「女性の本気」だけの問題ではないとの指摘⁷は的確である。「男女共同参画」に代表される「ダイバーシティ」への対応は、個人の努力だけではなく、組織、土木界の単位での問題意識の共有をもとに取り組むべき問題であることを、本報告書の末尾において提起したい。

謝辞

本調査の実施にあたっては、ご回答くださった法人会員の方々及び土木学会事務局の全面的な支援をいただいた。この場を借りてお礼を申し上げる。

<参考文献>

- ¹ 土木学会：JSCE 土木学会誌 2008 年 5 月号，Vol.93，No.5，p.87，2008.
- ² 岡村美好：男女共同参画について考える－10 月号「忙中ペンありパート 2」から－，会員の声，土木学会，土木学会誌 2007 年 12 月号，Vol.92-12，pp.79-80，2007.
- ³ 米山賢，山田菊子，桑野玲子：土木学会法人会員の男女共同参画への取り組みに関する実態調査（速報），土木学会全国大会，2008（投稿中）.
- ⁴ 日本建築学会 男女共同参画社会における建築学に関する特別研究委員会：建築の教育・研究・就業の場における男女共同参画の課題と可能性，2006 年度日本建築学会大会（関東）特別研究部門 パネルディスカッション資料，2006.
- ⁵ 土木学会男女共同参画小委員会：ウェブサイト
http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/enquete_houjin.shtml
- ⁶ 小特集 女性たちが拓く IT --IT ダイバーシティフォーラムより，情報処理 2007 年 12 月号，Vol.48 No.12，2007.