

土木学会教育企画・人材育成委員会
ジェンダー問題検討特別小委員会報告書

平成18年5月

目 次

1. 小委員会発足の経緯	1
2. 活動状況	2
3. ジェンダー問題の構造化の試み	3
4. 土木学会全国大会研究討論会報告	7
5. 他学会の動向	9
6. 提言	15

付録

- A1. 議事録
- A2. 土木学会全国大会研究討論会資料

ジェンダー問題検討特別小委員会委員名簿(2006年3月現在)

	委員氏名	所 属
委員長	小松 登志子	埼玉大学大学院理工学研究科
幹事長	岡村 美好	山梨大学大学院医学工学総合研究部
幹事	昌子 住江	関東学院大学工学研究科工学部社会環境システム工学科
	桑野 玲子	(独)土木研究所材料地盤研究グループ土質チーム
	外狩 麻子	JR 東日本研究開発センター安全研究所防災 G
	松岡 俊二	広島大学大学院国際協力研究科
	山口 真司	国土交通省北陸地方整備局湯沢砂防事務所

1. 小員会設立の経緯

平成16(2004)年6月,アメリカ土木学会(ASCE)初の女性会長ギャロウェー(Patricia Galloway)氏の来日をきっかけに,土木学会主催の女性技術者問題に関する特別座談会が開催された。パネリストによる「女性土木技術者の現状」,「女子学生や女性土木技術者にロールモデルを提示することの重要性」,「ASCEにおける女子学生・女性技術者への働きかけ」等に関する発表の後,45分程度のフリーディスカッションが行われた。会場参加者は約30名であった。フリーディスカッションでは,パネリストにより発表された女性土木技術者に関する諸問題について活発に討論が行われたが,さらにそれらの問題についてより深く話し合える場が欲しいという声が出た。しかし土木学会には女性土木技術者に関して議論する場が少なく,関連する委員会もないことから,ジェンダー問題検討特別小委員会が時限付きで設置されることとなった。なお,この特別座談会の内容については土木学会誌2005年1月号の「話の広場」¹⁾を参照されたい。

参考文献:

- 1) 小松登志子: <話の広場>特別座談会;女性技術者の使命ーより良い世界を築くためにいかに貢献するか,土木学会誌, Vol.90, No.1, pp.077-079, 2005.1

2. 活動状況

2004年9月1日から2006年5月31日までの活動期間内における活動状況は下表のとおりである。なお、各小委員会の議事録は付録に収めている。

年	月日	活動内容	備考
2004	9月9日	第1回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
	10月7日	男女共同参画学協会連絡会第2回シンポジウム参加	
	10月19日	平成16年度第2回教育企画・人材育成委員会参加	
	11月8日	第3期第1回男女共同参画学協会連絡会運営委員会参加	オブザーバー加盟承認
	11月18日	第2回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
2005	1月27日	第3期第2回男女共同参画学協会連絡会運営委員会参加	
	3月1日	ジェンダー問題検討特別小委員会ワーキング開催	
	3月15日	第3回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
	5月12日	第4回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
	6月27日	第5回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
	7月11日	平成17年度第1回教育企画・人材育成委員会参加	
	9月8日	平成17年度土木学会全国大会研究討論会「CSR(企業の社会的責任と男女共同参画社会の実現)開催	
	9月8日	第6回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
	10月8日	男女共同参画学協会連絡会第3回シンポジウム参加	
	11月30日	第4期第1回男女共同参画学協会連絡会運営委員会参加	
	12月14日	平成17年度第2回教育企画・人材育成委員会参加	
2006	2月1日	第4期第2回男女共同参画学協会連絡会運営委員会参加	
	2月17日	平成18年度「女子高校生夏の学校」準備打合せ会参加	
	3月16日	第7回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
	4月2日	「理系に行こう —You can do anything!—(INWES Japan 主催)」協賛	
	4月17日	第8回ジェンダー問題検討特別小委員会開催	
	5月8日	平成18年度「女子高校生夏の学校」第一回企画委員会参加	
	5月10日	平成17年度第3回教育企画・人材育成委員会参加	

3. ジェンダー問題の構造化の試み

3.1 はじめに

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。

3.2 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。

以下に付箋紙に書き出された事項の一覧を示す。

I 会社

- 雇用, 処遇, 期待
 - ・給与体系が不平等（事務職と同じ）
 - ・女性を育てようとしらない
 - ・取締役や幹部に女性がいない
 - ・教員の中に女子に対し期待しない風潮がある
 - ・学生の時には女子がリーダーシップを取る
 - ・一般職と総合職のような事実上の差別
 - ・総合職になれない
 - ・雇用が不平等
 - ・面接で女子はいらないといわれた
 - ・男性では昇進しないと困るが女性はいいだろう
 - ・同期入社でも男女で昇進に差がある
 - ・女性の説明を信用しない（男尊女卑の考え）
 - ・女子用トイレ, 更衣室がないから採用しない
- 業界の問題
 - ・効率より仕事の量（残業）で評価する習慣
 - ・労働法と現業実態が合わない
 - ・市場性がない（施主のいうまま）ので、不規則な仕事になる
 - ・年度末に力業の仕事が多いのでついていけない
 - ・夜遅くまで仕事をするのがあたりまえなのは

問題

- ・不規則な終業時間に対応しづらい
- 会社の勤務時間
 - ・在宅勤務などの制度があるとよい
 - ・育児中に多様な勤務形態が取れるとよい
 - ・スウェーデンのようになりたい（時間の余裕）

II 社会

- 土木の法制度, 慣習
 - ・トンネルの工事現場に女性は入れないという習慣
 - ・現場立入制限が多い
- 暗い土木の将来
 - ・将来に希望が持てない, 先が見えない
 - ・仕事に行くのがワクワクするような状態になりたい
 - ・卒業生が辞めるとき：先が見えない
- 女性の絶対数が少ない
 - ・土木のイメージの悪さ→女子学生が少ない
 - ・男子学生になじめない女子学生がいる
 - ・大学教官に女性が少ない（教育問題）
 - ・教員に女性が少ない（学部の人事が保守的）

- ・女性に対する思いやり「今日は遅いから先に帰ってもいいよ」
- ・女性を特別扱いする（甘い、無視）
- ・委員会には必ず一人は女性を入れるという慣習

○日本の慣習

- ・男性・女性にそれぞれ適した仕事がある
- ・卒業生が辞めるとき：夫の転勤
- ・男社会の保守的な慣習
- ・男性が家庭中心になることを社会がよしとしない
- ・家庭・育児・仕事の両立が難しい
- ・「男らしさ」「女らしさ」という思いこみ
- ・女の子は理系に進まないという目でみられる（今は少数ですが）
- ・男は家の外で、女は家の中で働くという考え
- ・女性は結婚したら仕事を辞めてしまうという常識
- ・女性はすぐ休み、辞めると思われている
- ・結婚退社が当たり前の考え方が通常

Ⅲ 価値観

○男性の意識

- ・「家族を養うこと」に縛られている男性
- ・卒業生が職場でセクハラにあった
- ・仕事のパートナーとして認識しようとしにくい
- ・男性の生活者としての意識のなさ
- ・男性の育児サポートに無理解
- ・男子学生になぜ土木にきたかと詰問される
- ・女性の説明を信用しない
- ・家族が無理解

○女性の意識

- ・若い女性の問題意識が低い（ジェンダー）
- ・女性自身が昇進しなくていいと考えている
- ・責任ある判断を嫌がる
- ・卒業生が辞めるとき：結婚
- ・腰掛けの気持ちが多い
- ・不満があるとすぐ辞める

○男性からみた女性

- ・女性は融通が効かない
- ・組織の意見に反発する
- ・白黒をはっきりとつけたがる
- ・女性は自己犠牲を拒む
- ・無理な出張や急な仕事を断る

Ⅳ 家庭

○男性育児

- ・与えられた仕事ができれば男性・女性は関係ない
- ・男性の育児参加を促進すべき
- ・男性も育児休業、介護休業を取得する
- ・女性トイレにしか赤ちゃん用ベッドが置いてない

○女性育児

- ・育児サポートがほとんどない（共働き困難）
- ・育児にしばらく専念できるような環境
- ・女性向けの手当や福利厚生制度が不十分

○出産

- ・出産・子育て後の社会復帰
- ・子供を産めるのは女性だけ
- ・出産・子育て制度が不十分

○役割分担

- ・家庭内の役割分担（主婦／主夫）
- ・家事／育児の負担の軽減
- ・女性が働くためには家庭の協力が必要
- ・仕事と家庭と同様に大切という意識がほしい

Ⅴ その他

●解決策

- ・企業の枠を超えて問題を出し合える場とこれを議論できる機会
- ・女性が抱える問題を受け止め、解決策を探るオンブズマンのようなもの

●利用者の視点

- ・価値観の多様化→多くの視点が必要

3.3 検討結果と考察

検討結果として構造化の試案を図-3.1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が、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。

(岡村 美好)

ジェンダーに関する問題点

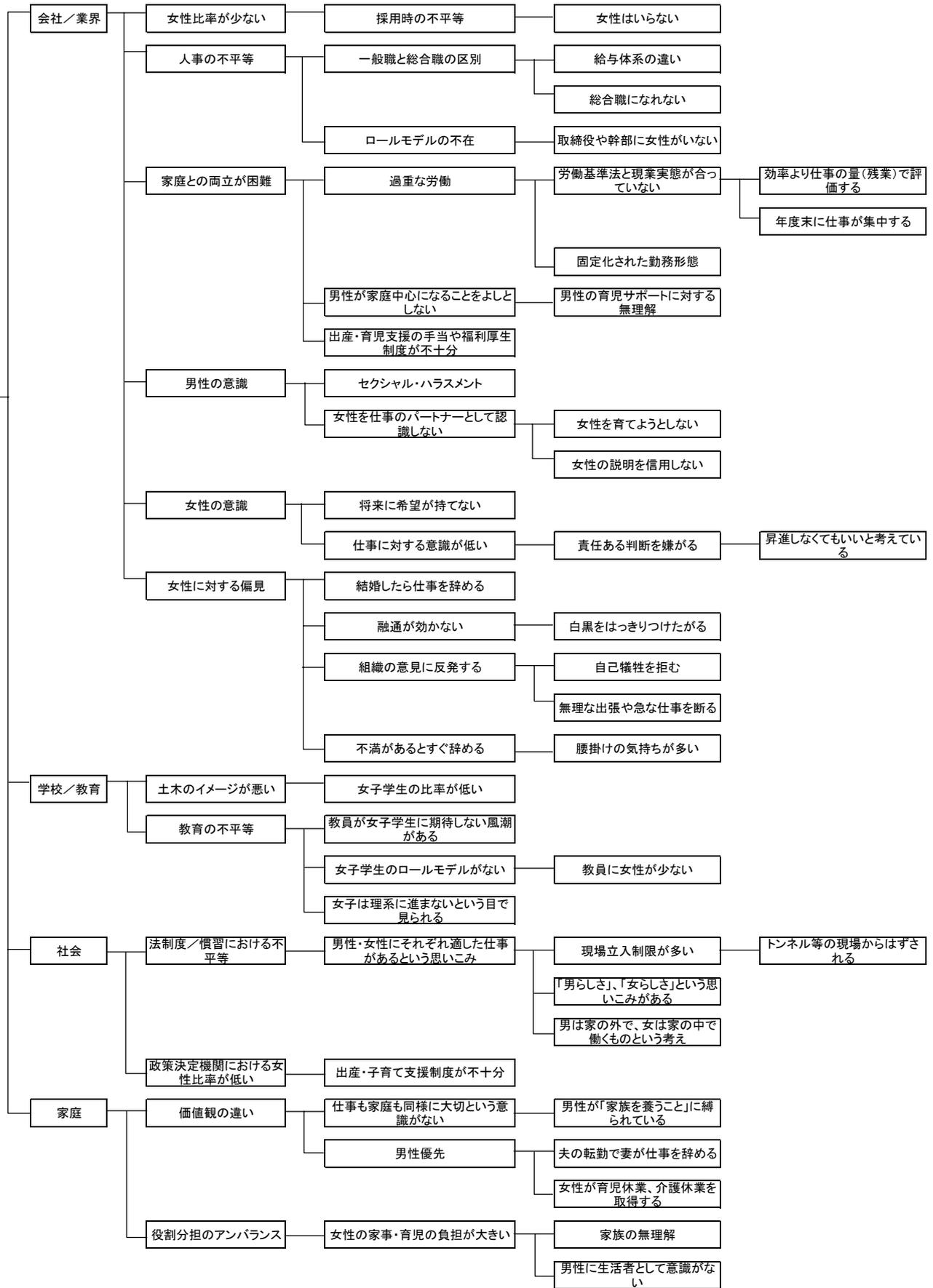


図-3.1 問題点の構造化試案

4. 土木学会全国大会研究討論会

4.1 はじめに

2005年9月8日、平成17年度土木学会全国大会研究討論会において、「CSR（企業の社会的責任）と男女共同参画社会の実現」をテーマに本小委員会主催のパネルディスカッションが開催された。セッションの参加者はパネリストを除いて27名、男女ほぼ同数であった。ただし、そのうち男女共同参画学協会連絡会の他学会の参加者が半数以上を占めており、土木学会会員の本テーマに関する意識が低い現状が危惧されると同時に、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。

まず3名のパネリストによる話題提供があり、引き続きディスカッションが行われた。以下にその概要を報告する。



研究討論会の様子

4.2 研究討論会の概要

話題提供：

小松登志子氏（ジェンダー問題検討特別小委員会委員長）

ジェンダー問題検討特別委員会の経緯、及び土木学会の会員状況を説明した。土木学会の正会員における女性比率は、2004年12月現在でわずか1.5%にすぎない。過去数年間に女性学生会員数は顕著に増加している。

正木啓子氏（大阪府）

女性土木技術者の労働環境の変化について、自らの経験を織り交ぜて振り返り、今後の課題について述べた。女性土木技術者が働き続けることに対する障害は、目に見える壁（制度）と目に見えない壁（偏見）の2種類ある。見えない壁を乗り越える意識改革は困難で時間を要するため、まず制度改善という“形”から入り、女性がふつうに働ける環境整備をすることが肝要である。実際に、過去15年ほど、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、など徐々に制度改善がはかられ、現在も女性の坑内労働に関して労働基準法の緩和が検討されている。しかし、制度及び意識改革は、雇用者側が女性を戦力として必要性を感じない限り積極的な展開は望めない。雇用者側は、女性の労働力を財産と考えて、それを生かすように心がけてもらいたい。

東実氏（東芝）

まず、国内外における女性進出に関する事例、及び女性の労働状況に関する客観的データが紹介された。ケンブリッジ大学、MITで初の女性学長が誕生し、フランス経団連会長、フィンランド大統領に女性が就任するなど、全世界的に女性の登用が目立っている。ただし、これらの事が話題になったのはごく最近のことで、先進国も日本と同様、女性が表舞台には立ちにくいという状況が長年続いてきたといえる。前述

のような組織のトップのみならず、管理職の女性比率も日本は諸外国に比べて低い。国内では、資格が必要な職種（医師、弁護士、裁判官など）は女性比率が比較的高いが、建設業における女性進出はかなり遅れていると言わざるをえない。

東芝では、女性を戦力として活用するために、仕事と個人の生活のバランスをとるべく、様々な制度拡充を実践している。男女共同参画社会実現のために以下を提言する。

- ・資格一辺倒からの脱皮（自分の可能性を拘束するな）
- ・企業の人事施策に新しい仕組み（選択肢を広げる施策）
- ・時価評価を最優先（“現時点の評価”が重要、勤続年数評価は補助的）
- ・女性は自己の価値を高める努力を（職場復帰の際の時価が下がらないように）

ディスカッション及びコメント：

- ・土木分野における問題点は？
→働く場所は広範で現場では外作業も多い。現場は困難という思いこみも多い。
- ・企業にとって女性の数が少ないことのデメリットとは？
→電気IT業界の場合、男社会での発想は固定化しがちで、国際競争に勝ち抜けない。発想の多様性が不可欠で、そのためにも女性の数が重要と考える。
- ・働き手の価値観も多様化し、頑張っって地位上昇をめざすことだけが幸せではない。そのような考え方に対する対応は？
→企業としては雇用機会の選択肢を広げることが重要と考える。女性からもどんな働き方をしたいのかメッセージを発信してほしい。
- ・長時間労働を前提とするような日本の典型的な働き方は、家庭内の役割が大きい女性にとって負担が大きい。

4.3 まとめ

男女共同参画への取組は、諸外国と比べて日本においては、また他産業と比べて土木・建設業においては遅れている現状が、まず客観的データから再認識された。男女共同参画社会への障害を乗り越えるためには制度と意識の両面の改革が不可欠であり、先進的な企業では、女性が持続的に能力を発揮するための様々な環境整備が実践されている。話題提供で紹介された東芝におけるワークアンドライフバランス施策の背景は、電気IT業界のように直接的に国際競争に晒され顧客のニーズに敏感な業界では、企画・発想の多様性が重視され女性の戦力を不可欠なものとして評価しているため、単に企業の社会的責任を果たすためだけではないようである。すなわち、企業活動への女性の参画が企業の存続にとって必要であると認識された場合に、おのずと男女共同参画が進んでいくことが示された。社会基盤整備の担い手である土木技術者にも多様性が必要な事は明らかであり、産・官・学の全ての分野において、一刻も早くその重要性を認識し具体的行動に移すべきであろう。一方で、典型的な日本（男性）の働き方である滅私奉公の長時間労働を目指す事は合理的でなく、従来の働き方を見直すと同時に、働き手のライフステージや多様な価値観に応じた環境整備が重要である事も指摘された。

（桑野 玲子）

5. 他学会の動向

本章では、他の理学・工学系学会のジェンダー問題に対する取り組みを紹介したい。ここで紹介する内容の殆どは、5.1にて詳述する「男女共同参画学協会連絡会」にて取りまとめられ、公開されている情報であり、多くをそのままの表現で引用している。更に詳細な情報については、ホームページ (<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/index.html>)を参照されたい。

5.1 男女共同参画学協会連絡会について¹⁾

(1) 設立の経緯

男女共同参画の実現が21世紀の日本社会の最重要課題と位置づけられ、1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行、2000年12月には「男女共同参画基本計画」が閣議決定された。その取り組みの一つとして、内閣府男女共同参画推進本部主催による「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」(2001/6/25, 東京厚生年金会館)にて、シンポジウム「科学の進捗と男女共同参画」が開催された。

一方、日本学術会議においても、2000年6月8日第132会議において「女性科学者の環境改善の具体的措置について」(要望)及び「日本学術会議における男女共同参画の推進について」(声明)が採択された。これに伴い、各学協会に対し、具体的な取り組みが寄せられるようになった。

このような状況において、応用物理学会・日本化学会・日本物理学会などが中心となって理工学系学協会に呼びかけを行い、2002年7月19日に男女共同参画学協会連絡会準備会が開催され、12学協会、計29名の参加の下、男女共同参画学協会連絡会が発足した。

以上が男女共同参画学協会連絡会の設立経緯であり、この発足以降、参画(連絡会入会登録)する学協会は増え、2006年1月時点で、46学協会(正式加盟27学協会、オブザーバー加盟19学協会)となっている。(表5.1参照)

表5.1 男女共同参画学協会連絡会加盟学協会リスト

正式加盟学協会 (27学協会)	
1	応用物理学会 The Japan Society of Applied Physics
2	化学工学会 The Society of Chemical Engineers, Japan
3	高分子学会 The Society of Polymer Science, Japan
4	電子情報通信学会 The Institute of Electronics, Information and Communication Engineers
5	日本宇宙生物科学会 Japanese Society for Biological Sciences in Space
6	日本化学会 The Chemical Society of Japan
7	日本原子力学会 Atomic Energy Society of Japan
8	日本細胞生物学会 Japan Society for Cell Biology
9	日本女性科学者の会 The Society of Japanese Women Scientists
10	日本植物生理学会 The Japanese Society of Plant Physiologists
11	日本数学会 The Mathematical Society of Japan
12	日本生化学会 The Japanese Biochemical Society
13	日本生態学会 Ecological Society of Japan

- 14 日本生物物理学会 The Biophysical Society of Japan
- 15 日本生理学会 Physiological Society of Japan
- 16 日本蛋白質科学会 Protein Science Society of Japan
- 17 日本天文学会 Astronomical Society of Japan
- 18 日本動物学会 The Zoological Society of Japan
- 19 日本発生生物学会 The Japanese Society of Developmental Biologist
- 20 日本比較内分泌学会 The Japan Society for Comparative Endocrinology
- 21 日本物理学会 The Physical Society of Japan
- 22 日本分子生物学会 The Molecular Biology Society of Japan
- 23 日本森林学会 (2005.1.1 より日本林学会から改称) Japanese Forestry Society
- 24 地球電磁気・地球惑星圏学会 Society of Geomagnetism and Earth, Planetary and Space Sciences
- 25 日本神経科学学会 The Japan Neuroscience Society
- 26 日本バイオイメージング学会 Bioimaging Society
- 27 日本糖質学会 The Japanese Society of Carbohydrate Research

オブザーバー加盟学協会 (19学協会)

- 1 映像情報メディア学会 The Institute of Image Information and Television Engineers
 - 2 自動車技術会 Society of Automotive Engineers of Japan, Inc.
 - 3 照明学会 The Illuminating Engineering Institute of Japan
 - 4 精密工学会 The Japan Society for Precision Engineering
 - 5 地盤工学会 The Japanese Geotechnical Society
 - 6 電気化学会 The Electrochemical Society of Japan
 - 7 日本データベース学会 The Database Society of Japan
 - 8 日本液晶学会 Japanese Liquid Crystal Society
 - 9 日本応用磁気学会 The Magnetics Society of Japan
 - 10 日本火災学会 Japan Association for Fire Science and Engineering
 - 11 日本機械学会 The Japan Society of Mechanical Engineers
 - 12 日本金属学会 The Japan Institute of Metal
 - 13 日本建築学会 Architectural Institute of Japan
 - 14 日本女性技術者フォーラム Japanese Women Engineers Forum
 - 15 日本鉄鋼協会 The Iron and Steel Institute of Japan
 - 16 日本分析化学会 The Japan Society for Analytical Chemistry
 - 17 土木学会 Japan Society of Civil Engineers
 - 18 日本植物学会 The Botanical Society of Japan
 - 19 石油学会 The Japan Petroleum Institute
-

(2) 運営体制

2002年7月に準備会が発足し、同年10月に設立集会在開催された経緯から、10月から翌10月までの約1年間に1期とし、幹事学会が運営する形態をとっている。これまでに、第1期(2002～2003年)は応用物理学会、第2期(2003～2004年)は日本物理学会、第3期(2004～2005年)は日本化学学会・日本原子力学会の共同、そして現在の第4期(2005～2006年)は日本分子生物学会が幹事学会である。

加盟にあたっては入会金等の制度はなく、連絡会への委員の派遣・派遣に関わる費用及び、行事毎の参

す。従って、学生会員と一般会員における女性比率は、「ある専門分野を学ぼうと志し、かつ研究者として一定のレベルに達している大学院学生の中での女性の比率」と「その分野でプロの研究者として主体的に研究活動を行う、何らかの職を得ることができた人の中での女性の比率」に、概略対応すると考えられる。

調査結果を分析した結果、生物以外の理学系は、学生会員・一般会員ともに女性比率が低いため、女性が活躍していない分野だという一般的イメージがある。しかし、格差は比較的小さく2倍の線上にあり、この分野を志した女性大学院生は男性よりはまだまだかなり不利であるものの、プロの研究者としてその分野にとどまれる可能性は工学系などを志望した女性に比べれば高いと推測される。女子学生の方が比較的多い化学系よりも、理学系のなかでは女性の数が最も少ない数学物理系の方が逆に格差が小さいという点は興味深い。

一方、工学系では、建築を除いて女性比率が低だけでなく、格差が非常に大きい。格差が5倍を超えるのはほぼ全て工学系で、中には10倍に達する分野もある。このように工学系では、単にその分野を志望する女子学生の比率が低い点だけに問題があるのではなく、せっかく志望した学生がプロの研究者としてその分野にとどまれる可能性が非常に低いという点にこそ、大きな問題がある。たとえば図-5.1を見ると、工学系の鉄鋼学会、地盤工学学会の学生会員の女性比率は10%前後で、理学系の数学会や物理学会と同レベルにある。しかし数学や物理では一般会員でも女性比率が5%前後なのに対し、鉄鋼や地盤では1%程度に過ぎない。同様に、応用物理学会は学生会員の女性比率は土木学会や金属学会、電子情報通信学会よりも低い、一般会員の女性比率はこれらの学会よりはるかに高い。

従って、工学系には理学系に比べ、その分野の研究を志した女性がプロの研究者として職を得てゆく道を妨げる、構造的な要因がより強く存在する可能性がある。女性研究者が少ない研究分野では、「差別をするつもりはないが適任の候補者がいない」というのが理由としてよく挙げられるが、理学非生物系と工学系を比較する限り、工学系に女性研究者が少ないのは「その分野を志望する女子学生の比率が低いため」ではなく、「せっかくその分野を志望した女子学生が適任の候補者へと成長してゆく道が妨げられているため」だと言えるだろう。

ほとんどの学会は会員の身分・職層までは詳しく把握していないため、今回の集計ではこのような一般会員の内部における職層間の格差は捕捉できていない。今後はこのような点に着目した調査も行い、格差解消の方策を検討してゆく必要があるだろう。

注目すべきは、図-5.2の示す理工学系分野の中でも、工学特に建設関係の分野において、ジェンダー問題を深刻に捉える必要があるということである。

学協会にての取り組みや活動を支える基盤として、どの程度、人数の少ない女性会員が学協会の運営や意思決定に参画しているかということも、非常に注目すべき事柄であった。そこで、加盟学協会にて、簡単な実態調査を行った。学協会の運営については、その形態がそれぞれ多様であるため、「運営に関わる」の解釈を、

- ①「意思決定に参画」→「正副会長・理事・評議員・代議員の女性人数」,
- ②「学協会での委員会すべてに対してどのように学会活動・運営活動に女性の立場での意見が取り込まれているか」→「女性の委員のいる委員会の比率」,
- ③「学協会の活動の生命線である会誌に女性の観点が含まれているか」→「編集委員会での女性委員の比率」,

の3点に絞り、調査を行った。結果を表-5.2に示す。

今期(2005年度)の正副会長に女性がいないようである。注目すべきは、理事・評議員・代議員である。

正副会長にはいなくとも、理事に複数名の女性が担当している会もあるが、殆どが少なく、1名をかろうじて保持している状況ではなかろうか。委員会全体に対する女性比率も、予想通りに少なく、また、同じ会員を二重にカウントしているであろうという前提に立った数字なだけに、生物・化学系学協会での結果でも進んでいるわけではないという現状が垣間見えてきている。

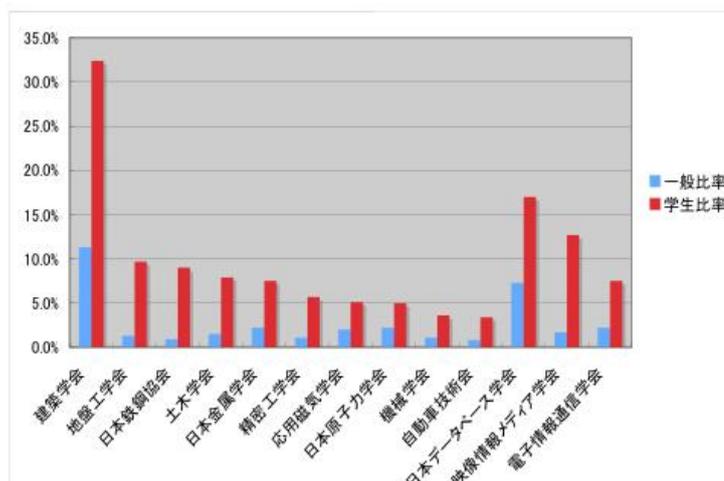


図-5.1 工学系学協会での学生会員及び一般会員での女性比率¹⁾

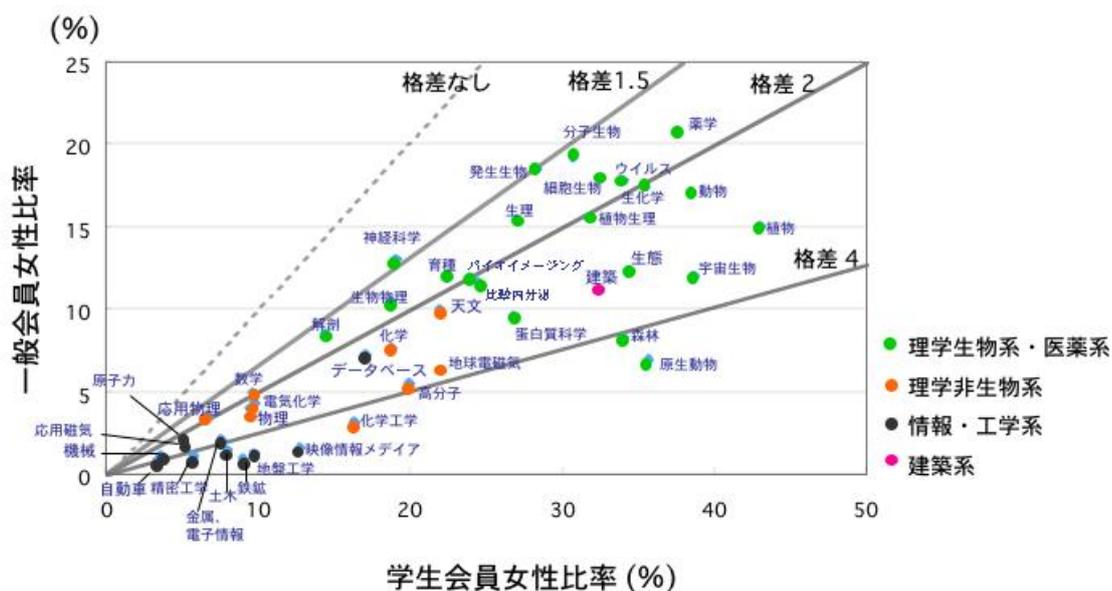


図-5.2 学生会員及び一般会員での女性比率からみる格差¹⁾

5.3 建設系の他学会の活動について

建設系他学会としては、地盤工学会・建築学会等が挙げられるが、前節5.2で示されたように、建築学会は学生会員の女性比率32.4%、一般会員の女性比率11.3%と生物学系学協会と変わらない状況であり、これには建築という分野が「まちづくり」「デザイン」といった、いわゆる女性が得意とこれまでされていた要素を包括しているためと思われる。よって、ジェンダーの問題は他の建設系学協会とは異なると考えられる。そこで、ここでは、地盤工学会(学生会員の女性比率9.7%、一般会員での女性比率1.3%)でのジェンダー問題への取り組み・活動について紹介する。

地盤工学会は、2003年度から上述の男女共同参画学協会連絡会にオブザーバー加盟し、同年度に実施したアンケート調査実施：21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像にも参画している（土木学会はこのアンケート調査には不参加）。しかしながら、ジェンダー問題に関する委員会等がなく、現在は、企画部が男女共同参画を担当している。このような状況は、女性一般会員が非常に少ないことに、学会としては危機感を持っていることを意味し(故に連絡会に加盟)、学会の中核組織では問題視しているが一方、常設の委員会の設立に至るまでの女性会員の支援が獲得できない状況であるかのように思われる。

具体的な活動としては、2005年度に地盤工学会としては初めての試みとなるディスカッション・セッション「DS：男女共同参画社会における地盤工学会の今後の活動」が開催されている。年次研究発表会の開催中に、このDSが設けられたことは、男女共同参画に対する学会としての活動のキックオフに相当し、今後学会として何らかの活動を継続的に実施していく予定であることが伺える。

表-5.2 理工系学協会での女性委員比率調査結果⁻²⁾

学協会名	会長 副会長	理事 監事	評議員	代議員	女性委員のいる委員会					女性委員のいる委員会の委員比率(女性委員数/全委員数)	備考
					(女性のいる委員会数/全委員会数)	学会誌 編集	英文 論文誌 編集	和文 論文誌 編集	男女 共同 参画		
生物系(平均)											
日本薬学会	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
日本分子生物学会	0/1	0/5	3/27	/	2/3	/	/	/	8/11	1/10(3)	
日本細胞生物学会	0/1	4/17 ^①	16/143 ^②	/	2/3 ^③	5/45	/	/	/	1/36(2)	①理事・監事=幹事(2名)+会計監査(2名)+編集委員長(1名)+運営委員(15名)。但し、会長、幹事、監査は運営委員を兼任しているため、役職の人数=委員の人数ではない。 ②運営委員は必ず評議員を兼任しており、女性の委員数については先の理事・監事の人数と重複している。 ③委員会数については、専門委員会のみを集計。評議員会、運営委員会は含まず。
日本ウイルス学会	0/1	0/29	/	/	/	2/24	0/6	/	/	2/82(15)	
日本肝臓学会	0/2	0/16	3/199	/	/	/	/	/	/	/	日本生理学会経由で情報受取
日本解剖学会	0/1	1/19	/	/	4/11	0/7	/	/	/	/	
日本消化器内視鏡学会	0/2	0/15	6/272	/	/	/	/	/	/	/	日本生理学会経由で情報受取
ヘリコバクター学会	0/2	1/14	2/42	/	/	/	/	/	/	/	日本生理学会経由で情報受取
日本消化吸収学会	0/2	0/16	4/88	/	/	/	/	/	/	/	日本生理学会経由で情報受取
日本消化器病学会	0/2	0/20	42/2645	/	2/16	0/10	0/18	/	/	/	日本生理学会経由で情報受取
日本腎臓学会	0/2	1/9	3/83	/	1/4	0/20	/	/	/	/	日本生理学会経由で情報受取
天文系(平均)											
日本天文学会	0/3	1/17	0/24	/	4/17	1/10	/	/	1/3	5/14(2)	
地球電磁気・地球惑星圏学会	0/2	0/0	1/10	2/16	4/5	/	/	/	6/10	7/60(3)	注) 代議員は運営委員
化学系(平均)											
日本化学会	0/7	1/23	/	12/330	8/31	/	/	/	9/14	9/95(6)	
高分子学会	0/4	0/32	0/103	2/135	6/11	1/27	0/11	0/11	/	5/85(8)	
電気化学会	0/5	1/34	5/68	/	4/10	3/33	/	/	/	/	
化学工学会	0/4	1/26	/	1/260	2/35	3/38	0/29	/	4/7	/	
数学物理系(平均)											
日本数学会	0/1	1/15	2/50	1/54	5/14	2/45	0/15	/	2/4	/	
日本物理学会	0/2	1/2	/	9/143	8/14	2/35	0/51	0/16	6/12	9/75(6)	2004年9月～2005年8月31日
応用物理学会	0/3	0/24	2/116	13/103	4/20	2/41	4/142	/	16/25	2/10(1)	
土木建築系(平均)											
日本建築学会	0/6	2/29	/	2/120	454/6876	/	/	/	/	/	女性委員数/全委員数
土木学会	0/6	1/25	/	/	16/77	12/61	/	/	/	22/397(15)	
地盤工学会	0/4	0/24	/	/	10/106	0/61	1/23	/	/	/	
日本火災学会	0/2	1/23	/	/	3/12	/	/	/	/	3/30(3)	
情報系(平均)											
日本データベース学会	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
電子情報通信学会	0/5	1/23	4/59	5/178	13/33	2/71	9/188	2/134	11/14	9/171(9)	
映像情報メディア学会	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
機械・材料系(平均)											
日本原子力学会	0/3	1/17	0/104	/	8/20	1/82	/	/	4/7	12/176(6)	
日本金属学会	0/4	0/31	0/230	0/0	3/16	3/71	4/132	/	7/13	/	
応用磁気学会	0/3	0/14	0/25	/	2/6	1/45	0/23	/	4/6	/	
精密工学会	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
機械学会	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
日本鉄鋼協会	0/3	0/32	12/46	1/278	4/58	0/19	0/44	0/44	/	4/114(4)	
自動車技術会	0/2	0/46	0/183	/	13/199	/	/	/	/	20/317(12)	
その他											
日本女性科学者の会	1/1	27/27	0/0	0/0	5/5	4/4	0/0	0/0	3/3	3/3	
女性技術者フォーラム	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
日本糖質学会	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
石油学会	0/6	0/53	0/90	0/138	5/124 [※]	/	/	/	/	/	※: 専門委員会

引用：

- 1) 男女共同参画学協会連絡会ホームページ：http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/index.html
- 2) 男女共同参画学協会連絡会運営委員会資料

(外狩 麻子)

6. 提言

これまでの本小委員会の活動とその成果に基づいて以下のような提案をする。

(1) 本委員会の継続、拡大

本小委員会は今後も継続する必要がある。この件についてはすでに親委員会である教育企画・人材育成委員会で継続の決定がなされている。現在、小委員会の構成は女性委員5名、男性委員2名であるが、次年度からは委員数を増やし、活動をさらに活発化する必要がある。委員数を15名とし、連絡を密にするため、関連のある他の委員会からの委員の参加も望まれる。3名程度は公募する。

また、次年度からは時限付きの暫定的委員会ではなくなったため、委員会名称から「特別」を削除し、「男女共同参画小委員会」とすることを提案する。

(2) 男女ともに関わりのある問題

委員会の目的は、男女がともに仕事と家庭を両立できるような建設業を目指すことにある。建設業における女性の少なさは、女性が働きにくいことの現われといえるが、女性が家庭生活との両立に困難を感じる職場は男性にとっても働きやすい職場とはいえず、このことはジェンダー問題特別検討小委員会の中での議論でも指摘された。したがって、単に女性の問題として検討するだけでなく、男女ともに関わりのある問題として広い見地から考えるべきであり、委員会の名称もその点を明示するものとした。

(3) 女性会員増加のためのプログラム

土木学会の女性会員数の増加を目指す。数値目標を立て、それを達成するためのプログラムを考案する。

平成18年3月末の土木学会会員における女性会員数、女子学生会員数は表-1のとおりである。正会員のうち、女性会員の比率は約1.4%である。女子学生会員を加えても全体の約2.6%にすぎない。

実現可能な目標値の設定とその達成のためのプログラムの立案・実施はかなり困難な課題であるが、これは学会全体の協力を得て何とか進めていかなければならないと考える。目標達成のためには、中学生、高校生向けの魅力あるプログラムの立案、学生会員から正会員への移行に特典を設ける、また、次の項目にあげたように、他学会や他協会との協働による活動などがあげられる。

また、女性会員間の連絡、情報交換のため、女性会員メーリングリストを立ち上げることを提案する。

会員増加は男女にかかわらず、今後の課題であり、会員へのサービス等、入会のメリットを明確にする必要がある。

表6-1 土木学会会員における女性会員数

	女性(人)	総数(人)	女性比率(%)
正会員(個人会員)	474	31,260	1.4
学生会員	463	5,071	9.1
合計	937	36,331	2.6

(4) 学会内の運営にかかわる委員会委員、委員長、理事等への女性採用

日本学術会議は、会員における女性比率について平成12年6月の第132総会で、「女性会員比率を今後10年間で10%まで高める」という声明を出している。土木学会においても昨年度ようやく女性理事1名が

誕生したという状況であり、とくに運営にかかわる委員会や理事等への女性会員の採用をすすめる必要がある。これにも女性委員比率の目標値を設定することが望ましいと考えられる。

(5) 他学会、協会、グループとの協働

連絡会への正式加盟、土木技術者女性の会、女子学生の会、地盤工学会、NPO などとの協働で行動範囲を拡大する。種々の企画、行事にも参加（夏の学校など；今年度参加予定）する。

(6) 学会内での存在アピール

昨年の全国大会で本小委員会の主催した男女共同参画に関する研究討論会への土木学会からの参加者の少なさから、未だに学会内での関心の低さが問題であると考えられる。そのため引き続き研究討論会（本年度も実施予定）、講演会、講習会、勉強会その他の活動、および学会誌を通じて、学会内での存在をアピールし、会員の関心を高めていく必要がある。

(7) 学会内アンケート、女子高校生向けアンケート

アンケート調査等により現状を把握し、今後の活動方針、計画の決定に役立てる。

(8) 政策決定への働きかけ

男女共同参画大臣も誕生した社会情勢の中で、学会としての政策決定への働きかけを行っていくことも重要である。

付録 A1. 議事録

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第1回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録

日 時：9月9日(木)13時30分から15時30分

出席者：小松, 昌子, 松岡, 山口, 岡村

配布資料：No.1 「女性と土木技術者」(土木学科別冊増刊, Vol.81-11, 1996年9月)

No.2 「女性のチャレンジ支援策と入札資格」(昌子先生より)

No.3 「土木系学会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, CS-115, 1996年9月)

議 事

1. 委員(不足分)について

3名程度を公募する。小路氏については、昌子先生より再度依頼する。

2. 今後のスケジュールと予算について

平成16年度：小委員会3回、その内1回は勉強会も開催する。

予算はスケジュールを基に作成。

第1回小委員会は10月後半あるいは11月後半に開催予定。委員の都合を伺ってから決定。

3. 活動方針について

活動方針について意見交換を行った。意見のメモは以下の通り。

- ・ 課題を整理し、その中から活動期間中に取り組めるものを選ぶ。
- ・ 男女共同参画基本法が建設業にどのように関わってくるのかを、土木学会で先取りして検討する必要がある。具体的には、企業に対するアンケートや厚生労働省の担当者を招いての勉強会を実施してはどうか。
- ・ これまでのような女子学生や女性技術者を対象とした問題だけでなく、社会開発や建設事業との関わりについても検討し、政策提言までもっていきたい。例えば、建設事業における男女共同参画を進める一方策として、入札企業に対する条件として男女共同参画状況を設定することが考えられる。

以上

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第2回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録

日 時：11月18日(木)10時30分から12時15分

場 所：土木学会関東支部

出席者：小松, 桑野, 昌子, 外狩, 松岡, 山口, 岡村

配布資料：No.1 趣意書

No.2 委員名簿

No.3 第1回小委員会議事録

No.4 男女共同参画学協会連絡会 HP

議 事

1. 小松委員長より挨拶

2. 自己紹介

3. 経過報告

岡村幹事長より資料No.1～No.4を用いて、これまでの経過報告があった。

4. 活動方針について

資料No.3を用いて検討した結果、次のように了承された。

- ①土木におけるジェンダー問題に関する資料の収集と整理を行い、小委員会委員の問題意識の共有化を図る。
- ②山口委員を中心としたワーキンググループ（5、6名程度、松岡委員を除く）を作り、土木におけるジェンダー問題を次回小委員会までに解析する。これを基に検討を行って提言および報告書をまとめる。

5. 日本学術会議女性会員候補者推薦について

「全国土木系教官・教員名簿(土木学会)」および土木技術者女性の会の名簿からの抽出について検討し、候補者があれば岡村幹事長へ連絡することとした。

6. 次回小委員会

3月上旬

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第3回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録

日 時：3月15日(火)14時00分から16時00分

場 所：土木学会土木会館役員会議室

出席者：小松，昌子，岡村

議 事

1. 土木におけるジェンダー問題の明確化

ワーキング（3月1日開催）による検討経過の報告があり，山口委員が出席しているときに継続して検討することとした。

2. 今後の活動

土木学会全国大会での討論会開催が提案され，来年度の担当支部である関東支部の担当者に問い合わせることとした。

3. 次回小委員会

5月中旬

土木学会 教育企画・人材育成委員会
ジェンダー問題検討特別小委員会ワーキング議事録

日 時：3月1日(火)15時00分から17時30分

場 所：土木学会土木会館 A 会議室

出席者：山口，早川，昌子，桑野，外狩，岡村

配布資料：No.1 問題の分析～問題の構造化

No.2 土木系雑誌関連記事リスト

議 事

1. 土木におけるジェンダー問題の明確化

山口委員を中心に問題点の整理と階層化を行った。

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第4回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録

日 時：5月12日(木)10時00分から12時30分

場 所：土木学会土木会館D会議室

出席者：小松, 昌子, 松岡, 岡村

配布資料：No.1 第1回ワーキング議事録, 第3回小委員会議事録,

No.2 平成17年度土木学会全国大会における討論会開催のお願い

No.3 土木学会における男女共同参画(平成17年度土木学会全国大会講演原稿)

議 事

1. 土木学会全国大会研究討論会について

岡村幹事長より, 9月9日(金)14時50分~16時20分に定員292名の教室が割り振られたこと, 定員数の少ない教室を希望する場合には9月7日(水)10時50分からの時間枠で約100名の教室ならば変更可能であることの報告があった。内容について検討した結果, 人数の確保および男女共同参画連絡学協会加盟学協会会員の参加のために一般公開の方向で予定通りの日時で開催することとした。題目は「CSR(企業の社会的責任)と男女共同参画社会の実現」で, パネラー3名(小松委員長, CSRの専門家, 土木学会正木理事), 司会岡村とした。CSRの専門家は松岡委員に候補者の推薦をお願いし, 正木理事への依頼は昌子委員にお願いした。内容は小松委員長の主旨説明の後, 2名のパネラーの講演を行い, それらを基に討論する。主旨説明の内容については, 小松委員長, 岡村幹事長, 昌子委員で検討し, 次回の小委員会で検討することとした。

2. 土木におけるジェンダー問題の明確化について

小松委員長より土木学会会員からのセクハラ発言の紹介があり, それに対して自由討論を行った。CSR(企業の社会的責任)の一つとして男女共同参画に取り組む必要があること, CSRを土木学会認定技術者資格制度の出題科目とするように働きかける等の意見が出され, 次回の小委員会でこれまでの検討結果を基に成果目標の設定を行うこととした。

3. 今後の予定

次回小委員会 7月上旬

4. その他

- ・5月18日の教育企画・人材育成委員会への出席について

小松委員長, 岡村幹事長が出席できず, 代理出席が可能な委員もいないため, 本小委員会は欠席することとした。

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第5回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録

日 時：平成17年6月27日（木）16時から18時

場 所：土木学会土木会館会議室

出席者：小松，昌子，桑野，外狩，岡村

配布資料：No.1 第4回小委員会議事録

No.2 土木学会全国大会研究討論会

No.3 土木学会全国体験研究討論会の当日配布資料(冊子)について

議事録の確認

第4回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録の確認を行った。

議 事

1. 土木学会全国大会研究討論会について

別紙資料（No.2）について岡村幹事長より説明があり，研究討論会の内容および作成資料について検討した。講演は，以下の順序と内容，時間で実施することとした。

- 1) 小松先生：ジェンダー問題特別小委員会の紹介（5分）
- 2) 正木理事：女性土木技術者の現状と問題点（20分）
- 3) 東先生：東芝におけるCSRと男女共同参画への取り組み（30分）

パネルディスカッションでは，CSRや男女共同参画への取り組みについて，東芝（製造業）と土木系企業，および応用物理学会と土木学会での違いを明らかにして，土木学会はいかに取り組むべきかを議論する。資料は，7月15日を目途に話題提供者に準備して岡村幹事長まで送ってもらい，必要ならば岡村幹事長が調整して土木学会事務局へ提出する。また，学会誌1月号に掲載された小松委員長の原稿を資料として使用することが提案され，事務局に転載の可否とデジタルデータの有無について問い合わせることとした。

外狩委員より，地盤工学会での活動が紹介され，地盤工学会でのディスカッションセッションで研究討論会のピラを配ること，ピラは岡村幹事長が作成して7月2日までに小松委員長と外狩委員に送ること，を確認した。

東先生へは7月7日に岡村幹事長が挨拶と打ち合わせに行くこと，正木理事には土木学会に来られる時に挨拶することとした。

2. 活動の目標設定について

全国大会以降の活動について議論し，

1) 数値目標の設定

土木学会における女性会員比率の変遷等のデータを準備して検討し，比率上昇のための取り組みを提案できるようにする。

2) ジェンダー問題の構造化のまとめ

山口委員を中心としたワーキングを開催して，整理とまとめを終える。

3) 他学会における男女共同参画の取り組みに関する勉強会

今後の活動の参考として応用物理学会の方を講師とする勉強会を11月頃に開催する。

4) 報告書の作成

土木学会に提出するだけでなく、男女共同参画学協会連絡会の加盟学協会に配布することとした。

3. 報告書について

小委員会の報告書の項目と執筆担当者について検討し、以下のように決定した。

- 1) 小委員会発足の経緯：小松
- 2) ジェンダー問題の構造化：岡村，松岡（補助）
- 3) 研究討論会報告：桑野，昌子（補助）
- 4) 他学会の動向：外狩
- 5) 提言；小松
- 6) 今後の展望(小委員会の平成18年度以降の活動プランを含む)；小松

4. その他

- ・次回小委員会 9月8日研究討論会終了後。正木理事もオブザーバーとしてお誘いする。

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第6回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録

日 時：平成17年9月8日（木）午後12時30分から15時
場 所：早稲田大学西早稲田キャンパス 10号館101教室
出席者：小松，桑野，外狩，岡村

配布資料：No.1 第5回小委員会議事録
No.2 男女共同参画学協会連絡会第3回シンポジウムポスター

議 事

1. 土木学会全国大会研究討論会の反省

参加者27名（男性13名，女性14名，他学協会9名）

- ・ 土木学会の実態がわかってよかった。
- ・ 活発な意見交換ができるとよかった。時間不足で盛り上がりには欠けた。
- ・ 土木学会会員の参加が少なかった。

2. 数値目標について

- ・ 土木学会の運営関連の委員会に1人以上の女性が参加する。
- ・ 学会誌等で女性土木技術者のロールモデルを示す。
- ・ 土木技術者女性の会，土木系女子学生の会との連携を図る。
- ・ 男女共同参画連絡学協会連絡会における土木学会代表者として事務局担当者を加える。

3. 勉強会について

日本物理学会伊藤さんに問い合わせる。

4. 男女共同参画学協会連絡会第3回シンポジウム（10/7）への対応について

- ・ 土木学会土木会館掲示板にポスター掲示を依頼する。
- ・ 土木学会メールニュースに掲載する。

5. その他

（1）次期小委員会活動について

- ・ 委員数10人程度で，男女比・職種構成を考慮して選出する。
- ・ 公募による委員選出は無理。学会事務局担当者も委員とする。

（2）今後の予定

年内に1回小委員会を開催する。

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第7回ジェンダー問題検討特別小委員会議事録

日 時：平成18年3月16日（木）午後10時から11時50分

場 所：土木学会土木会館会議室

出席者：小松，桑野，外狩，岡村

配布資料：No.1 第6回小委員会議事録

No.2 ジェンダー問題特別小委員会報告書原稿

No.3 「理系に行こう ―You can do anything!―」のチラシ

No.4 「Civil Engineerへの扉」のチラシ

議 事

1. 報告書について

- ・提出原稿の内容について検討した。「6. 今後の展望」は削除する。
- ・執筆者名は、各章最後に（ ）へ記入する。委員名簿は、目次の下に記入する。
- ・修正4月8日までに岡村へ送る。書式を岡村が揃えた後、再度配布して、内容を確認する。
- ・書式は岡村が揃えて土木学会事務局にファイル転送し、カラー印刷することとした。50頁程度で、20部を製本することとした。

2. 次期の活動について

(1) 委員構成

次期の委員数は15名程度とする。現委員は原則として留任し、10名は教育企画・人材育成委員会等へ推薦を依頼、3名程度を公募とする。委員の旅費は支給する。

民間の方，地盤工学会，土木技術者女性の会，土木系女子学生の会，男性会員からの参加も検討する。詳細は、次回委員会で検討する。

(2) 全国大会研究討論会への参加について

土木技術者女性の会や土木系女子学生の会の会員が参加しやすい企画で応募する。

3. その他

(1) 「理工系に行こう ― You can do anything! ―」への協賛について

教育企画・人材育成委員会の予算で、土木技術者女性の会作成の就職支援パンフレット「Civil Engineerへの扉」を購入し、これを配布資料として提供する。土木学会のパンフレットがあればこれも一緒に配布する。

(2) 次回小委員会について

4月中旬 内容：報告書の内容の確認，次期の委員構成，他

土木学会 教育企画・人材育成委員会
第8回ジェンダー問題検討特別小委員会 議事録

日 時：平成18年4月17日（月）午後10時から12時

場 所：土木学会土木会館C会議室

出席者：小松, 桑野, 昌子, 岡村

配布資料：No.1 第7回小委員会議事録
No.2 ジェンダー問題特別小委員会報告書原稿
No.3 平成18年度全国体研究討論会企画
No.4 学会誌7月号校正原稿

報告事項

1. 「理系に行こう ―You can do anything!―」について
2. 土木学会全国大会研究討論会について

議 事

1. 報告書について

提出された原稿の「提言」について検討した。提言の項目を以下のようにした。

- (1) 本委員会の継続, 拡大
- (2) 男性会員への働きかけ
- (3) 女性会員増加のためのプログラム
- (4) 学会内の運営にかかわる委員会委員, 委員長, 理事等への女性採用
- (5) 他学会, 協会, グループとの協働
- (6) 学会内での存在アピール
- (7) 学会内アンケート, 女子高校生向けアンケート
- (8) 政策決定への働きかけ

なお, 「(2) 男性会員への働きかけ」については, 昌子委員に執筆をお願いする。4月中旬に原稿を集め, 5月10日の親委員会に提出し, 依田委員長と川嶋副委員長による内容の確認後に製本する。

2. 土木学会全国大会研究討論会について

話題提供者の候補者（日下部教授（東工大）, 土木技術者女性の会関連で2名（天野, 渡辺）, 女子学生1名）を選出し, 座長は岡村とした。

3. 次期の委員構成について

委員会名称から「特別」を削除し, 「男女共同参画小委員会」とする。委員数は15名とし, 連絡を密にするため, 関連のある他の委員会からの委員や民間の若手女性技術者の参加が必要である。また, 3名程度は公募とする。

4. その他

次回：6月中旬以降

付録 A2. 土木学会全国大会研究討論会資料

CSR(企業の社会的責任)と男女共同参画社会の実現

座 長	岡村 美好	山梨大学大学院
話題提供者	東 実	(株)東芝
	正木 啓子	大阪府
	小松 登志子	埼玉大学大学院

日 時 平成 17 年 9 月 8 日 10 時 50 分～12 時 20 分
場 所 早稲田大学 11 号館 307 号室

教育企画・人材育成委員会
ジェンダー問題検討特別小委員会

CSR(企業の社会的責任)と男女共同参画社会の実現

開催主旨：

近年、CSR (Corporate Social Responsibility, 企業の社会的責任) が企業の新たな評価指標として注目され、国際標準化機構 (ISO) において規格化が検討されている。CSR で取り上げる項目は生産者責任や不正・腐敗防止、環境対策、地域貢献等と多分野に渡り、従業員の機会均等や仕事と家庭の両立といった男女共同参画に関連する項目も含まれている。そして、CSR への取り組みは企業価値を高めるだけでなく、社会全体 (すなわち、地球) の持続性をも高めるといわれている。このような動向のなかで土木分野では男女共同参画をいかに進めていくべきかについて討論する。

《プログラム》

1. 報告：「男女共同参画への土木学会の取り組み」 (10:50-10:55)
小松 登志子(ジェンダー問題検討特別小委員会委員長, 埼玉大学大学院)
2. 報告：「戦力としての女性土木技術者」 (10:55-11:15)
正木 啓子(土木学会理事, 大阪府建築都市部理事)
3. 基調講演：「電機業界における男女共同参画の現状と将来ビジョン」 (11:15-11:45)
東 実(東芝執行役専務最高技術責任者)
4. パネル・ディスカッション (11:45-12:20)
パネリスト：東 実(東芝), 正木 啓子(大阪府), 小松 登志子(埼玉大学大学院)
座長：岡村 美好(山梨大学大学院)

男女共同参画への土木学会の取り組み

ジェンダー問題検討特別委員会委員長

小松 登志子(埼玉大学大学院)

1. ジェンダー問題検討特別委員会設立の経緯

平成16年6月にアメリカ土木学会(ASCE)初の女性会長ギャロウエー(Patricia Galloway)氏の来日をきっかけに、土木学会主催の女性技術者問題に関する特別座談会が開催された。パネリストによる「女性土木技術者の現状」、「女子学生や女性土木技術者にロールモデルを提示することの重要性」、「ASCEにおける女子学生・女性技術者への働きかけ」等に関する発表の後、45分程度のフリーディスカッションが行われた。会場参加者は約30名であった。フリーディスカッションでは、パネリストにより発表された女性土木技術者に関する諸問題について活発に討論が行われたが、さらにそれらの問題についてより深く話し合える場が欲しいという声が挙がった。しかし土木学会には女性土木技術者に関して議論する場が少なく、関連する委員会もないことから、ジェンダー問題検討特別委員会が時限付きで設置されることとなった。なお、この特別座談会の内容については土木学会誌2005年1月号の「話の広場」を参照されたい(小松登志子:<話の広場>特別座談会;女性技術者の使命—より良い世界を築くためにいかに貢献するか,土木学会誌, Vol. 90, No. 1, pp. 077-079, 2005. 1)。

2. 土木学会における女性会員数

新しく発足した上記の小委員会の概要と活動内容を述べる前に、土木学会会員の現状を見てみると、表1に示すように正会員のうち、女性会員はわずか1.5%(2004年12月)である。学生会員も加えると約2.5%となる。アメリカ土木学会のギャロウエー氏は初の女性会長であるが、土木学会では表に示すように女性フェロー会員が3名であり、また今年度初めて女性の理事が誕生した(本研究討論会パネリストの正木氏)という現状である。女性会員が少ないのがなぜ問題なのかという考え方もあるが人口の半分が女性であることを考えるとあまりにも低い割合である。参考までに土木学会の女性会員の経年変化を図1に示す。ついでながら土木学会名簿からざっと集計してみると、全国の国立大学、私立大学、短期大学、高専の土木分野の研究者約2900人の内、女性研究者はおよそ2%である。

このような状況の中で学会としての女性技術者問題や男女共同参画への取り組みが遅れたのは当然とも考えられるが、逆に女性数が少ないからこそ、これらの問題にしっかり取り組んで行かなければならないといえよう。

表1 土木学会の女性会員数(2004年12月31日現在)

種別	会員数	女性会員数
正会員	33,887	507
(フェロー会員)	(2,320)	(3)
学生会員	6,148	487
合計	40,035	994

*フェロー会員数は、正会員に含まれている。

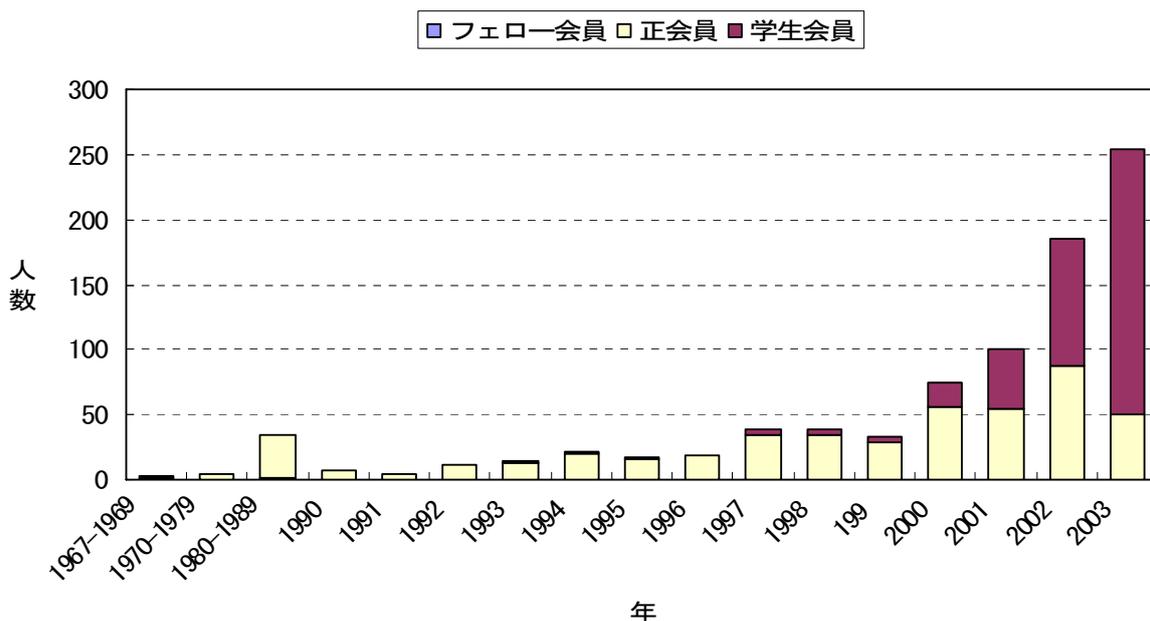


図1 土木学会における女性会員の経年変化

3. ジェンダー問題検討特別委員会概要と活動

1986年に男女雇用機会均等法が施行され、1999年には男女共同参画社会基本法が公布・施行されたが、土木工学関連分野に関しては、労働基準法において母性保護の観点から女性土木技術者の労働を制約する条項が残されていたり、これまでの慣習等もあって、男女共同参画の状況は極めて低調であるといわざるを得ない。土木学会においてもこれまでに女性技術者問題や男女共同参画について、正式な委員会活動などの取り組みはほとんどなされてこなかった。上述のように昨年の女性技術者問題に関する特別座談会を契機に、ようやくジェンダー問題検討特別委員会が発足した。この委員会は教育企画・人材育成委員会に属する特別小委員会で、平成16年9月から18年5月までの2年間弱という期限付きである。

図1に示したように、土木学会においても今後、女性会員（特に女子学生会員）はさらに増加すると予想され、これに伴って土木工学関連分野における男女共同参画に関わる諸問題が表面化してくるものと考えられる。また、少子高齢化が進む中で日本経済を支える労働力として女性に対する期待もあり、今後増大する女子学生の活躍の場の確保や、出産・育児や介護、夫の転勤等で仕事を中断した女性土木技術者の再教育や職場復帰についても検討が必要であろう。

ジェンダー問題検討特別小委員会では、これらの諸問題について現状の把握および分析を行い、ジェンダー問題や男女共同参画に対して土木学会が何をすべきかを提言していきたいというのが設立の趣旨である。

「ジェンダー問題検討小委員会」（委員長：小松，幹事長：岡村）の第1回委員会は平成16年9月、名古屋での土木学会全国大会時開催し、活動方針について検討した。10月には、委員長、幹事長が「男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」に参加し、他学会の取り組み状況などについて情報を収集してきたが、土木学会はこの連絡会のメンバーでもオブザーバーメンバーでもない（地盤工学会や日本建築学会はすでにオブザーバーメンバーであった）ことがわかり、早速オブザーバーメンバーとして加入した。

参考までに、男女共同参画学協会連絡会とは、「学協会間での連携協力を行いながら科学技術に分野において女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境作りとネットワーク作りを行い、社会に

貢献すること」を目的として、2002年10月に設立されたもので、現在、正式加盟：27学協会、オブザーバー参加：20学協会、加盟学協会会員数約40万人（うち、女性会員約2万人）という大規模な連絡会である。

その後、本委員会は数回の委員会を開催し、ジェンダー問題の課題分析や本研究討論会の企画準備などを行ってきた。現在、委員会は女性委員5名、男性委員2名、オブザーバー委員（男性）で構成されている。来年5月の委員会終了までに今後の課題や活動目標などについて提言をまとめていく予定である。

4. CSR（企業の社会的責任）と男女共同参画

本研究討論会のテーマにあるCSRは一般に「企業の社会的責任」といわれるが、英語では“Corporate Social Responsibility”であり、“Corporate”は「法人」を意味する。従って、企業のみでなく、土木学会のような法人も含まれるものと考えられる。CSRの定義の一例を挙げると、「CSRとは、企業が社会問題と環境問題を従来の財務問題と同じように、企業の責務として利害関係者とのやり取りの中に、自主的に組み込むこと」（岡本亨二「CSR入門：企業の社会的責任とは何か」、日経文庫、2004年）。ここで社会問題とは、雇用、労使関係、機会均等、労働・安全・衛生、児童労働、強制労働などであり、環境問題とは、環境保全、生態系、生物多様性保護などである（引用同上）。したがって、CSRには当然、ジェンダー平等、男女共同参画の問題も含まれており、また今後はさらに環境問題なども含めて取り組んで行くことができればという考えから、研究討論会のテーマを選定したものである。しかしながら、委員会としてもまだ不勉強な部分は多いため、この討論会を機にさらに知識を深め、様々な情報収集も行っていきたいと考えている。

戦力としての女性土木技術者

大阪府 正木 啓子

(1) 女性土木技術者が働き続けるために

① 目の前の「壁」とガラスシーリング

- ・目で見ることができる壁（制度）：

労働基準法，男女雇用機会均等法，育児・介護休業法など，女性が働き続けるための制度は少しずつ改善している。

- ・見ることができないガラスシーリング（人の意識）：

土木業界で働く女性への偏見は形が見えないだけに，その意識改革には時間を要する。制度改善という形から入る。

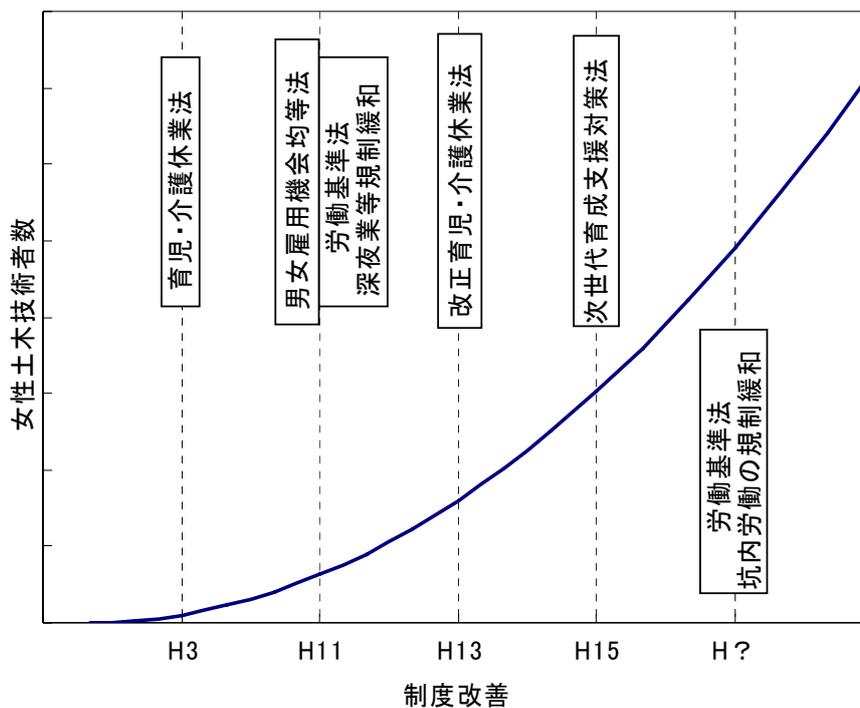
② 時代とともに変化する「壁」

- ・女性土木技術者の抱える課題は二種類，
働く女性共通の課題と土木業界特有の職場環境による課題。

③ 壁はしだいに低くなってきている

⇔ 図 時代とともに変化する課題

要因としては，女性土木技術者の絶対数が増えたことと。
労働基準法などの規制が緩和されたこと。



(2) 女性土木技術者を人材として活用

① 企業の社会的使命として

- ・ 女性土木技術者の働きたいという意思が十分に尊重され、女性であるという理由だけで活躍の場が狭まれることのないよう、人材を育てるのも企業の社会的使命のひとつ
- ・ 結婚、出産による退職は、働く女性共通の課題であるが、良好な職場環境と勤務時間や事務所の場所などについて多様な働き方が選択できるようにすることにより、働き続ける可能性を模索。

② 戦力として女性土木技術者を評価

- ・ 土木系女子学生数はこれからも増えると考えられ、少子高齢化時代のフレッシュな一大労働力。
- ・ 一方、女性土木技術者の歴史はせいぜい35年程度であり、雇用者側の経験も浅く十分に活用されているとは言いがたい。このことはむしろ今後、女性土木技術者の雇用に大きな発展の可能性が残されていることになる。
- ・ 女性の坑内労働の規制緩和は、経団連などからの働きかけがあり、一定の動きがでてきた。女性土木技術者と雇用者との要望の一致が制度改善につながった例であるが、雇用者側として人材活用の可能性を広げたものだろう。

③ 企業への期待

- ・ 国際競争の激化に打ち勝ち IT 化などに対応して創造性を発揮する企業は、多様な感性をもち能力のある人材の確保と育成が重要になる。
- ・ 企業の人材育成では、ぜひ、女性土木技術者を 人在から 人材・人財へと育てていただきたい。

男女共同参画関連基礎資料いろいろ

1. 男女共同参画基本法^{1), 13)}

男女共同参画基本法は平成 11 年 6 月に公布・施行され、男女共同参画社会の実現のために以下の 5 つの基本理念を掲げている。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度または慣行についての配慮
- (3) 政策等の立案および決定への共同参画
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (5) 国際的協調

平成 12 年 12 月に、男女共同参画基本法に基づいて閣議決定された「男女共同参画基本計画」では、11 の重点目標を掲げ、平成 22 年（2010 年）度までを見越した施策の基本的方向と、平成 17 年（2005 年）度末までに実施する具体的施策の内容を示している。

《11 の重点目標》

- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- (2) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
- (3) 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- (4) 農山漁村における男女共同参画の確立
- (5) 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
- (6) 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
- (7) 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- (8) 生涯を通じた女性の健康支援
- (9) メディアにおける女性の人権の尊重
- (10) 男女共同参画社会を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- (11) 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

重点目標の「(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」に関連して設定されている数値目標値には以下のようなものがある。

- ・2010 年までに国立大学の女性教員（助手・非常勤講師を含まず）の比率を 20%に引き上げる（国立大学協会）。
- ・2020 年までに、社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が 30%程度になるよう期待する（政府）。
- ・国の審議会等への女性委員の登用については、2005 年度末までのできるだけ早い時期に 30%を達成する（男女共同参画推進本部）。
- ・国家公務員の採用において、幹部候補生である事務系 I 種の女性比率を 2010 年までに 30%とする。
- ・2010 年までに女性会員比率を 10%まで高める（日本学術会議）。

2. 土木学会誌に見る男女共同参画の変遷

土木学会誌について、「女性」、「女子」を含む記事を検索し、主要な記事から土木学会における男女共同参画の変遷を見てみよう。

もっとも古い記事は1976年9月号(61巻10号p.91)の「土木工学を修める女性群」と題したもので、イギリス Leeds University でコンサルティングエンジニアになりたい女性たちの申し込みが日常茶飯事になっているというものである。30年前には女性が土木工学を学ぶということがトピックになっていたのである。

続いて、1982年9月号(67巻10号pp.41-48)には「女性土木技術者登場」と題した特集記事がある。5名の女性土木技術者による座談会、フィリピンとシンガポールの女性土木技術者の状況、間組技術研究所の女性土木技術者、鳥栖西工業高校の女子学生を紹介している。ここでの座談会がきっかけとなって女性土木技術者のサークル活動が始まり、「土木技術者女性の会」が発足する。日本における女性土木技術者を取り上げた土木学会誌初の記事である。

1986-1988年には「女性会員からの声」、1990年には「レディースフォーラム」と題した連載記事があり、土木学会女性会員のエッセイ等が掲載されている。さらに、1991年6月号(76巻7号p.32)には日本大学短期大学建設学科土木コースの定員の1/3の女子学生が入学したとの記事があり、1992年6月号(77巻8号p.26)では広島大学工学部に建設系学科に初の女性講師が誕生したことを報じている。1986年に男女雇用機会均等法が施行されており、女性講師の誕生はその6年後ということになる。

1996年9月には別冊増刊(81巻11号)「女性と土木技術者」が発行されている。女性土木技術者、土木系学科に在籍する女子学生、高専、短大、大学、大学院の学科長、および男性土木技術者を対象にアンケート調査を実施し、その結果の報告とともに土木界における男女共同参画社会の実現の必要性を論じたものである。この調査は女性土木技術者と土木系学科の在籍する女子学生の状況を把握するために実施された土木学会初の大規模な調査であり、これによって土木学会において女性会員の存在が認知されたと考えることができる。

その後は、女性土木技術者の存在がめずらしいことではなくなったこともあってか、「土木技術者女性の会」や「全国土木系女子学生の会」に関連するニュース記事が掲載される程度である。2002年10月(87巻10号pp.62-65)に「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」が掲載され、山梨大学土木環境系クラスを卒業した女性土木技術者に関するアンケート調査の結果が報告されたが、1996年の学会による調査から6年経っても女性土木技術者を取り巻く環境に大きな変化は現れていない。

3. 土木系のジェンダー問題に関する調査¹⁾

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のような調査が行われていることがわかった。調査対象は、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っており、実態と問題点の把握を行っている。

1999年に労働基準法女子保護規定の改正、2002年に育児・介護休業法の改正が行われているため、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るが、後期の調査

ではそのような記述は見られない。

また、2002年には男女共同参画学協会連絡会によって科学・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」¹⁰⁾と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%）で、土木系の学会では地盤工学会のみが参加している。

表-1 土木系のジェンダー問題に関する調査

No	文献名	調査対象	発表年
1	建設業における女性の現状 ²⁾	企業，女性技術者・技能者	1993
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 ³⁾	全国土木工学系高専女性卒業生，建設会社の人事担当者	1994
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 ⁴⁾	建設コンサルタントの女性土木技術者と人事担当者	1995
4	土木と女性技術者 ⁵⁾	関連学科長	1996
		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 ⁶⁾	土木系学科の学科長，在籍女子学生	1996
6	土木界における女性技術者の将来展 ⁷⁾	女性土木技術者，男性技術者・企業経営者	1998
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 ⁸⁾	山梨大学土木環境系学科に在籍する女子学生	2002
8	後に続く女性たちの道標に ⁹⁾	山梨大学土木環境系学科の女性卒業生	2002

表-1に示した調査で指摘している問題点を整理すると表-2のようになる。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、職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。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「女性技術者が少ないこと」であろう。

なお、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。

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

4. 関連用語^{1), 14)}

クオータ制

積極的改善措置の手法の一つであり，強制割り当て制ともいう。公的機関の議会・委員の人数枠を制度として割り当てるもの。男女共同参画社会基本法においては，男女共同参画会議の有識者議員について「男女いずれか一方の議員の数は，10分の4未満であってはならない」としている。

ゴール・アンド・タイムテーブル方式

積極的改善措置の手法の一つであり，数値などの達成すべき目標と達成までの期限を明らかにし，計画的に取り組む方法である。

ジェンダー

生物学的な性別を示す「セックス」に対して，「社会的，文化的に形成された性別」という概念を表す。

ジェンダーエンパワーメント指数（GEM）

政治及び経済活動への女性の参加の程度を示し，UNDP（国連開発計画）が毎年ランキングを発表している。具体的には，国会議員に占める女性の割合，専門職・技術職に占める女性割合，管理職に占める女性割合，女性の所得を総合した指標であるが，日本は先進国の中の低位にあり，順位は一向に上昇していない。

次世代育成支援

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ，育成される環境の整備のために，子どもや子どもを

育てる家庭を社会全体で支援する取り組み。地域における子育て支援，子育てと仕事の両立支援，社会保障における次世代支援等，自治体が講じる施策や事業主が行う雇用環境の整備がある。

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

様々な分野において，活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため，必要な範囲内において，男女のいずれか一方に対し，活動に参画する機会を積極的に提供するものである。

積極的改善措置の例としては，国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や，女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されており，ゴール・アンド・タイムテーブル方式やクォータ制などが採用されている。

ダイバーシティ（Diversity）

日本語で「多様性」。米国で1990年初期頃からその概念と取り組みが企業の中で浸透してきている。性別，国籍，年齢，宗教などの違いを認め，さらにそれらを最大限活かすことにより企業の優位性を作り上げようとする経営戦略を表す。

ロールモデル

将来像を描いたり，自分のキャリア形成を考える際に参考する役割モデルをいい，個人の生き方に大きな影響を与えるといわれている。

ワーク・アンド・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和，仕事と家庭の両立）

すべての人間にとって「仕事と生活の調和」は基本的権利であり，家庭生活の役割負担の有無によって仕事上の不当な差別があってはならないという考え方。仕事の上で能力を十二分に発揮するためには，健康で人間にふさわしい生活が必要であり，人間らしい生活を送ることができることは，人間が長年にわたって精神的・身体的健康を維持していくために不可欠な条件である。

参考文献：

- 1) 内閣府男女共同参画局ホームページ：<http://www.gender.go.jp/>
- 2) 榎本真弓：建設業における女性の現状，土木施工，Vol.34，No.5，pp.48-52，1993年
- 3) 亀野辰三，平野喜三郎：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
- 4) 安達万里子，亀野辰三：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
- 5) 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
- 6) 昌子住江：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
- 7) 澤田恵美，竹内佐和子，吉田恒昭，國島正彦：土木界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，pp.211-220，1998年
- 8) 岡村美好：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
- 9) 岡村美好：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

- 10) 男女共同参画学協会連絡会：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
- 11) 岡村美好：土木学会における男女共同参画について，土木学会第 60 回年次学術講演会講演概要集，CS1-016，2005 年
- 12) 渡辺峻，中村艶子：新しい人材マネジメント 男女協働の職場づくり，ミネルヴァ書房，2004 年
- 13) 名取はにわ：科学技術分野における男女共同参画の現状と課題，学術の動向，第 10 巻第 4 号，pp.14-18，2005 年
- 14) 江原由美子：理系研究者の生活構造 ワーク・アンド・ライフ・バランスの視点から，学術の動向，第 10 巻第 4 号，pp.43-47，2005 年

文責：岡村美好（山梨大学大学院）