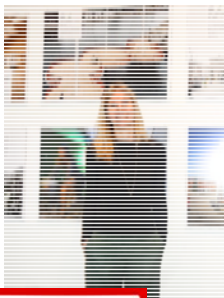




UIFA 会員調査

各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル



2016年3月

UIFA JAPON 国際女性建築家会議日本支部



「各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル」

目次

序	5
第 I 部 各国の女性建築技術者の背景と動向	7
1. 日本の「建築技術者」における女性技術者のジェンダー統計を探る	8
1) 日本の女性建築技術者はどこまで進出しているか	8
(1) 国勢調査等による分析	8
(2) 建築資格者・団体等における女性割合	8
(3) 建築技術者教育の観点での分析	10
(4) 公的団体における建築技術者に占める女性割合	11
(5) 日本の建築技術者の実態を踏まえた展望	12
2) 建設業 5 団体等による女性技術者・技能者の実態	13
(1) 実態調査と近年の動向	13
(2) 建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」から	13
(3) 今後に向けて	18
2. 日本及び各国の女性の就業、女性関連政策	20
1) 日本における女性の就業に関するデータ	20
(1) 就業の全般的な状況と変化	20
(2) 日本における産業別の就業の現状と変化	21
(3) 職業別の就業の現状と変化	22
(4) 雇用形態別に見た女性の就業率	23
(5) ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向	23
(6) 女性の支援政策	24
2) 男女共同参画に関する国際的指数	26
3) 欧州連合 (EU) のジェンダー平等施策	29
4) 各国の女性の就業状況	30
(1) OECD 加盟国に見る女性の就業状況	30
(2) OECD 加盟国エリア別にみる女性の就業状況	30
(3) 管理職の女性比率状況	30
(4) 長時間労働者の状況	30

5) 東南アジア諸国連合 ASEAN の女性労働	36
(1) ASEAN 経済共同体設立に向けた動き	36
(2) ASEAN 女性労働計画委員会(2011-2015)に見る女性労働政策	36
(3) ASEAN 諸国の女性労働	39
6) 各国のワーク・ライフ・バランス施策	41
(1) イギリス	41
(2) ドイツ	42
(3) フランス	43
(4) 北欧	43
(5) オランダ	43
(6) アメリカ	43
(7) まとめ	45
3. 欧州・米国・アジア諸国の女性建築技術者	46
1) 欧州の女性建築家	46
(1) ヨーロッパ建築家会議の調査に見る女性建築家の状況	46
(2) 北欧・デンマークの女性建築家	48
(3) 英国の女性建築家と英国王立建築家協会 (RIBA) のダイバーシティ	52
2) 米国の女性建築家と建築家協会 AIA におけるダイバーシティ	57
(1) 米国女性建築家小史	57
(2) 米国建築家協会 (AIA) におけるダイバーシティ	58
3) アジア諸国の女性建築技術者	62
(1) 国際統計に見る東アジアおよび ASEAN 諸国の建設業関連の女性進出の状況	62
(2) 韓国の女性建築家	65
(3) 上海の女性建築家	67
(4) 在日大使館を通じたアジア諸国の女性建築技術者について	70
(5) アジア諸国の建築技術者の状況	71
まとめ	
4. 各国の建築士制度等に関する資格要件	72
1) 資格取得要件	72
2) 国別の資格取得要件	72
第 I 部 小結	74

1. 調査の概要	76
1) アンケートの目的	76
2) アンケートの対象者	76
3) アンケートの実施方法と実施時期	76
4) アンケートの配布枚数、回収数、回収率	76
5) 予備調査について	76
2. 予備調査	77
1) 調査の目的と実施時期、回収率	77
2) プロフィール—42人の「いま」	77
3) 進路選択—42人の「モチベーション」	77
4) 仕事のいまとこれまで—42人の「誇り」	77
5) 仕事の思い出、子育てや介護の苦勞とその克服—42人の「経験」	78
6) 人生の「収支」とこれから—42人の「これから」	78
3. 各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル	79
—UIFA 会員によるアンケート結果—	
1) 調査結果の全体像	79
(1) 回答者のプロフィール	79
(2) 建築関連領域を選んだ背景	83
(3) 仕事について	86
(4) 家事・子育て・介護について	90
(5) 「建築関連領域」の仕事を選択したことについて	95
(6) 今後の仕事や活動について	95
2) 年代別結果	98
(1) 建築関連領域を選んだ背景	98
(2) 仕事について	99
(3) 家事・子育て・介護について	100
(4) 今後の仕事や活動について	100
3) エリア別結果	101
(1) 回答者のプロフィール	101
(2) 建築関連領域を選んだ背景	103
(3) 仕事について	104

(4) 家事・子育て・介護について	106
(5) 「建築関連領域」の仕事を選択したことについて	109
(6) 今後の仕事や活動について	109
4) 「建築関連領域」の仕事選択と家族	110
(1) 現在同居している家族構成との関係	110
(2) 子どものあり、なしとの関係	110
(3) 介護を必要とする親や家族との関係	110
まとめ	111
1) 回答者のプロフィール	111
2) 建築関連領域を選んだ背景	111
3) 仕事について	112
4) 家事・子育て・介護について	112
5) 「建築関連領域」の仕事を選択したことについて	113
6) 今後の仕事や活動について	114
7) 全体を通して特に日本と海外で差異を感じられたこと	114

結

115

資料編

117

1. アンケート票（英語版）
2. アンケート票（日本語版）
3. UIFA 第18回世界大会において発表したPPT

序

1. 研究の背景

1985年の男女雇用機会均等法、1999年男女共同参画社会基本法を契機に、建築・都市計画分野にも女性の進出が進み、建築系大学における女子学生の割合は増加した。しかし、先進諸国の中では日本の女性建築技術者の割合は20%以下（推定）と低く、北欧、東欧では50%を超える国もある。

男女共に働きながら家庭責任をもったライフスタイル、ワーク・ライフ・バランスが世界的にも関心が寄せられるようになったが、日本の場合、育児・介護における社会的支援が弱いために、女性の仕事の継続を困難にしている。より豊かな生活空間創造のためにはより多くの女性が社会に進出し、活躍することを可能にする環境を整える必要がある。

他方、日本の少子高齢化の急速な進展に呼応して、まちづくりのリーダーや科学技術分野を担う女性の進出が不可欠の課題となっており、様々な取り組みが行われてきた。安倍内閣の成長戦略に「女性が輝く社会」が盛り込まれ、建築・都市計画分野での女性の活躍が期待され、注目されるようになった。建築・都市計画分野で働く女性たちにとっては好機である。ただし、そのことがエリート女性建築技術者だけではなく、広く建築・都市計画分野で働く女性全体が、生き生きと働ける社会の構築に向けての条件整備の課題がある。

本研究メンバーは、UIFA JAPON(国際女性建築家会議日本支部)、日本建築学会男女共同参画推進委員会、建築士会連合会女性委員会及び支部女性委員会、及び女性建築家技術者の会等を通して、日本における建築・都市計画分野における女性の交流、参画と発展を目指して、研究・教育・社会貢献等の活動を展開してきた。こうした経験を踏まえ、新たに世界各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイルを把握し、これを参考に日本の女性建築技術者の発展方向を見出す糸口として考えてゆきたい。

2. 研究の目的と対象

【目的】本研究は建築・都市計画分野の女性のキャリア形成とライフスタイルを明らかにし、各国の実態と日本の女性建築技術者の環境改善の課題を明らかにする。具体的には以下の3点である。

第1に、世界各国の女性建築技術者の状況について、データに基づき明らかにする。

第2に、日本を含む世界各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイルの実態を、UIFAのメンバーを対象にアンケート調査により把握し分析すること。

第3は、キャリア形成を困難にする要因を把握し、解決策を各国の経験から見出すこと。

【対象】本研究で対象とする「女性建築技術者」は、建築・都市計画分野にかかわって仕事をする専門家（高度な技術や知識をもった人）である。日本の場合、1級2級木造等の建築士の資格を持った人を一般に指すが、しかし、国により定義は異なり、また養成過程や資格制度の有無も含めて異なっている。UIFA（国際女性建築家会議）のメンバーは、建築家 architect が多くを占めるが、周辺領域の多様な職業の人々も入っている。

3. 表題に関する既往研究と本研究のオリジナリティー

1) UIFA JAPON のメンバーが中心になって取り組んだ企画展示及び研究

2002年に「女性と仕事の未来館」企画による「女性と建築展—仕事と家庭の両立を支援する住まい・まちづくりに向けて」において、日本における女性建築技術者及び建築系・住居系学科の女性・教員の実態等を明らかにした。ここで蒐集した資料を元に、住宅総合研究財団の助成を得て「日本における戦前戦後の草創期の女性建築技術者・技術者」(『住宅総合研究財団研究年報』No.30, 2004年)をまとめた。こうした活動を背景に、2010年のIAWA(国際女性建築技術者アーカイブ)の25周年を記念してUIFA JAPONによる『未来へ—女性建築技術者のパイオニアたちの肖像』巡回展を行い(建築技術教育普及センター助成)、日本、米国の女性建築技術者を中心に、ドイツ、オーストリア、スリランカ、オランダ、イギリスのパイオニアの女性建築技術者を紹介した。

2) 並行して公表されている一連の研究

『建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメントに関する研究』(科研費報告書、主査室崎生子) 2004年では、日本の他イギリス、フィンランド、韓国への調査を行い、文献によりカナダ、デンマークの実態を把握した。北欧における女性建築技術者の割合が3割以上と高く、男女共同参画社会の形成、社会全体の働き方の改善の効果が背景にあることが明らかになった。他方イギリスでは日本と同様に、雇用・就業での差別、子育て等の問題を抱えており、RIBA(イギリス王立建築家協会)はダイバーシティ政策で取り上げ改善を図っていた。

『男女共同参画社会と建築学』(日本建築学会男女共同参画における建築学に関する特別研究委員会報告書、主査中島明子) 2007年では、学会で実施した民間建設業調査、建築系・住居学系調査及びイギリスRIBAのダイバーシティに関する調査と政策及び実施したシンポジウム等での女性建築技術者の状況や資料が掲載されている。

また、系統的に建築分野での男女共同参画の実態をまとめたのが、趙玫玫『建築系・住居系分野における仕事と生活からみた男女共同参画に関する研究』(大阪市立大学博士論文、2009年)がある。次いで和洋女子大学の田園の修士論文で、『中国・上海市における女性建築技術者の実態』(和洋女子大学修士論文、2012年)をまとめ、中国・上海における同済大学建築学科出身者の雇用における平等と家族支援により女性建築技術者が活躍できる基盤があることが明らかになっている。

3) 本研究のオリジナリティー

本研究では、UIFAの組織を基盤に、各国の女性建築技術者の実態とその背景を明らかにしたもので、諸外国の女性建築家について横断的にキャリア形成とライフスタイルにまで立ち入って実態を論じた研究は、おそらく国内外では初めての成果と思われる。

4. 構成

第I部は、UIFAのメンバーへのアンケート調査で明らかになった各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイルの背景となる各種のデータである。1. 日本の「建築技術者」における女性技術者のジェンダー統計、2. 各国の女性の状況、就業、女性(支援)政策、3. グローバル視点でみた女性建築技術者の実態と課題を取り上げている。

第II部は2014年から2015年にかけて実施した、UIFAのメンバーのアンケート調査からみた、各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイルの実態である。

第 I 部 各国の女性技術者の背景と動向

1. 日本の「建築技術者」における女性技術者のジェンダー統計を探る

1) 日本の女性建築技術者はどこまで進出しているか

我が国の建築技術者（建築士、設計監理者等の枠組みでは捉えられないので、大きく建築を専門とする技術者として捉える）の中の女性の割合については、現段階でも統一されたデータがない。そこで、いくつかの統計データや調査、ヒアリング等により得られた結果から、我が国における建築関係の女性技術者の変化を見ることとする。

(1) 国勢調査等による分析

まず基礎データとして、5年に一度行われる国勢調査では、抽出統計として職業の小分類について男女を分けたデータを挙げるができる。2000年、2005年、2010年を比較してみると女性比率が10年で3.1ポイント増加して8.7%となったが、絶対数は減少している（図表 1-1-1）。

このことは労働力調査からも示すことができる。2003年と2015年を比較すると、技術者全体では男女とも増加し、かつ女性の比率は8.5%から9.0%に上昇しているが、建設業の技術者を見ると、男性のほうの減少が多いため、全体としては技術者数が減少しているが、女性の比率は2.9%から3.2%に増加している（図表 1-1-2）。

図表 1-1-1 国勢調査による職業小分類としての建築技術者の男女別割合の推移（抽出集計による）

調査年	合計	男性	女性	女性比率
2000	387,284	365,612	21,672	5.6%
2005	232,686	212,693	19,993	8.6%
2010	215,640	196,840	18,800	8.7%

図表 1-1-2 労働力調査による職業分類としての技術者の男女別割合の推移

調査年・区分	合計	男性	女性	女性比率
2003・技術者	247万人	226万人	21万人	8.5%
2003・建設業－技術者	35万人	34万人	1万人	2.9%
2015・技術者	278万人	252万人	25万人	9.0%
2015・建設業－技術者	31万人	30万人	1万人	3.2%

(2) 建築資格者・団体等における女性割合

資格合格者における女性の割合を見ると、1級建築士が2000年から2015年の15年間で6ポイント増で22.6%、2級建築士が同様に15年間で7.6ポイント増で34.7%、インテリアプランナーが2000年から2014年の14年間で12.7ポイント増の59.2%であり、職種によってその比率が全く異なることがわかる（図表 1-1-3）。

また、建築関連の団体における女性の割合は、(公社)日本建築士会連合会(全国47都道府県を網羅)で7.5%(6年間で1.3ポイント増)、(一社)日本建築学会で14.2%(16年間で4.7ポイント増)、(公社)日本建築家協会が5.2%である(図表 1-1-3)。

特に日本建築学会による正会員・準会員の男女別調査では、2005年から2015年への10年間で女性の比率は、11.3%から14.5%へと3.2ポイント上昇している。各年代での女性が占める比率は、20代では1.1ポイント程度であるが、30代では6.2ポイント、40代では5.0ポイント、50代では3.6ポイント、60代でも1.5ポイントと、すべての年代での上昇があり、特に仕事の中心として実績を挙げて幾世代である30～40代での上昇が大きい。また、10年間のコホート分析（年代分析）として見ると、2005年に20代の2135人が2015年に30代になって1001人に1/2程度に減少しているが、男性でも6100人が3752人で約6割となっており、学生会員を卒論・修論・博論で会員として発表させる学会の特性とも言える。同様に他の年代を見ると、2005年の30代の919人が2015年に807人に、2005年の40代の477人は2015年には481人に、2005年の50代の251人が2015年に276人に増加しており、変化が少ない男性会員に対して、近年は定着化あるいは仕事や社会活動の再開があることが伺われる状況と言える（**図表 1-1-4**）。

図表 1-1-3 資格、建築団体における女性比率

項目	最新データ	比較データ
1級建築士	2015年合格者の女性割合 22.6%	2000年 16.6% 2000～2015年平均 20.8%
2級建築士	2015年合格者の女性割合 34.7%	2000年 27.1% 2000～2009、2013、2015年平均 20.8%
木造建築士	2015年合格者の女性割合 20.4%	2000年 21.9%
インテリアプランナー	2014年合格者の女性割合 59.2%	2000年合格者の女性割合 46.5%
日本建築学会	2015年4月正会員 14.2%	2015年4月学生会員 29.0% 1999年 9.5%
日本建築士会	2012年12月末正会員 7.5%	2006年12月末正会員 6.2%
日本建築家協会	2015年9月正会員 5.2%	

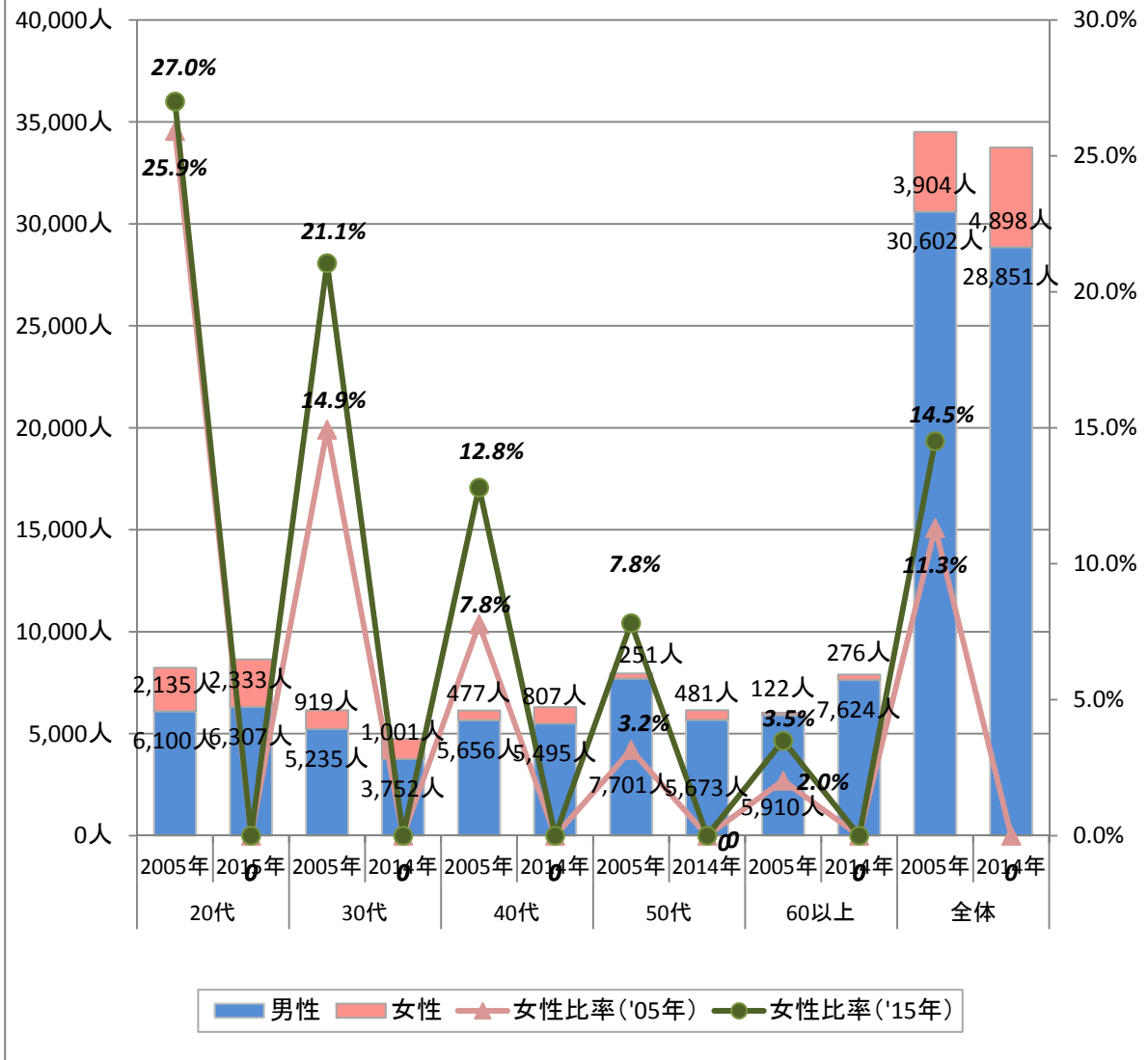
付記) 宮本伸子、中島明子作成

図表 1-1-4 日本建築学会年代別男女分布の表およびグラフ

年度	20代		30代		40代		50代		60以上		全体	
	2005年	2015年	2005年	2014年	2005年	2014年	2005年	2014年	2005年	2014年	2005年	2014年
男性	6,100人	6,307人	5,235人	3,752人	5,656人	5,495人	7,701人	5,673人	5,910人	7,624人	30,602人	28,851人
女性	2,135人	2,333人	919人	1,001人	477人	807人	251人	481人	122人	276人	3,904人	4,898人
合計	8,235人	8,640人	6,154人	4,753人	6,133人	6,302人	7,952人	6,154人	6,032人	7,900人	34,506人	33,749人
女性比率('05年)	25.9%		14.9%		7.8%		3.2%		2.0%		11.3%	
女性比率('15年)	27.0%		21.1%		12.8%		7.8%		3.5%		14.5%	

※2005年9月現在、2016年3月現在のデータを使用

日本建築学会会員(正会員・準会員)年代別男女分布比較
(2005年度と2015年度)



(3) 建築技術者教育の観点での分析

更に、建築の専門家を育てる学校として、大学に注目すると、毎年出されている学校基本調査の大学(学部)の土木建築系学科の学生数は、2000年から2015年にかけて減少しているものの、女子学生の比率は少しずつ上がっており、2015年では18.3%となっている。また、本調査チームのメンバーが今回および以前に調査した全国の建築関連学科の調査では、2014年度で27% (2000年の調査から見ると6ポイント程度上昇) であり、この数字は建築士の合格者の中の女性の割合に匹敵するものである。土木系学科のデータはないが、建築系に比べて女性の比率が少ないと言えるため、学校基本調査のデータより建築系学科の調査データの比率が上回っていることの妥当と考えられる(図表1-1-5、1-1-6)。

図表 1-1-5 大学の建築・土木系学科の学生数の推移（学校基本調査より）

西暦	全体	男子	女子	女子比率
2000	86,316	74,394	11,922	13.8%
2005	71,845	60,818	11,027	15.3%
2010	60,049	50,561	9,488	15.8%
2015	58,149	47,532	10,617	18.3%

図表 1-1-6 大学における女性比率

項目	最新データ	比較データ
建築系女性教員	2014年調査 231建築系・住居系学科等 12.5%	2001年調査 建築・都市計画系 29人 (2.3%) 家政学部住居系 29人 (29.3%) 2006年調査124学科 7%
建築系女子学生	2014年度69学科調査27%	2000年3月 (生構研調査) 21.3% 2006年調査124学科 26.5%

付記) 宮本伸子、中島明子作成

(4) 公的団体における建築技術者に占める女性割合

建築関連の公的な機関における技術者の中の女性の割合について見ると、国（国土交通省）では6.7%であるが、都道府県では東京都の30.7%を筆頭に、10%以上が多く存在する。また東京23区では22.5%であり、かつてよりかなり上昇している（図表1-1-7）。

更にUR都市機構をみると、最近年では新規採用者では3割以上を女性職員の採用としており、全社の建築技術職でも16.3%で、全社員の女性比率（14.5%）を上回っており、女性の技術者の採用・育成に力を入れていることが伺える（図表1-1-8）。

図表 1-1-7 官公庁等における技術者等に占める女性比率

『建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント』調査等		
【官公庁】 国土交通省	2015年国交省の総合職の技術系の内の建築系職員（旧I種含む）は約300人中20人：6.7%	2004年4月I種 101人* II種 1246人*
住宅金融公庫	2003年技術系女性	17人 (12.1%) *
	2003年技術系女性	130人 (5%) *
自治体 東京特別区23区	2015年度 建築技術職 22.5%	2003年* 技術職 建築職 9.7% 土木職 1.5% 造園職 21.0%
都道府県から建築士会の女性会員率の上位の都府県の人事部局に問合せたデータ ・主に知事部局の数値 ・愛知県は公表せず	2015年度 神奈川県 19.5% 東京都 30.7% 岡山県 15.0% 富山県 10.3% 群馬県 12.7% 京都府 25.3% 千葉県 20.0% 茨城県 13.8% 福岡県 17.3% 大阪府 22.4%	2003年* 都道府県建築技術職員 6.7%

付記) 建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント研究会『建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント』で作成したデータ及び中島、石川2015年度調査。

図表 1-1-8 UR 都市機構における女性の割合

女性職員(建築職)の推移について

(単位人)

	年度			
	S63	H11	H16	H27
新卒採用(建築)人数	6	20	0	28
うち女性 (割合)	1 16.7%	7 35.0%	0 -	10 35.7%
中途採用(建築)人数	3	15	7	13
うち女性 (割合)	1 33.3%	2 13.3%	0 0.0%	5 38.5%
建築職人員数計	-	-	948	664
うち女性 (割合)	- -	- -	72 7.6%	108 16.3%

(参考)

全社人員 数計	-	-	4,481	3,204
うち女性 (割合)	- -	- -	419 9.4%	466 14.5%

※H16 年度は採用抑制のため、新卒採用を実施していない。

※H27 年度は平成 28 年 2 月 1 日現在

傾向

・H10 年度以降若干の変動はあるが、新卒建築職の女性採用割合は 30%~40%で推移
付記) UR 都市機構作成

(5) 日本の建築技術者の実態を踏まえた展望

これらを総合すると、建築関連の技術者を育成する大学の女子学生比率、および 1 級・2 級の建築士の合格者数が 2 割~3 割程度となっている。一方、公的な組織においては都道府県など 1~3 割という水準に達しているところが多いにもかかわらず、国土交通省および学会を除く多くの団体(加入率が少なく、対象は一致していないが)などでは全く 1 割に達しておらず、実際に建築技術の仕事をしている国勢調査や労働力調査でも 1 割を切っている。このことは、若年者を中心に女性の比率が改善しているものの、上の年代での女性比率が少なかったことが尾を引いており、必ずしも全体の女性比率に貢献していないと考えられる。

これらの数字から我が国では、次の建築等の専門知識を修得した人材は増加し、また資格は取得しており、若年齢層を中心に仕事や社会活動への定着化が進んできている。一方で、上の年代を中心に、知識や資格等のキャリアを活かして仕事につき続けている女性は、男性と比べればまだ少ない実態であることが視られる。日本建築学会の男女別データを踏まえると、今後の改善が期待されるが、後に述べる欧米やアジアの中での先進的な諸外国における建築技術分野での女性の進出と比肩するレベルに到達するには、はまだ時間がかかると考えられる。

2) 建設業 5 団体等による女性技術者・技能者の実態

(1) 実態調査と近年の動向

今回、大手ゼネコン数社に技術系の社員数と建築系社員数に占める女性社員の割合を問い合わせたところ、2社から回答があり、A社では、技術系の社員のうち4.8%、建築系社員の5.0%、B社はそれぞれ4.6%、2.1%が女性であった。今後、この分野での女性の進出が期待され、各社はワーク・ライフ・バランスを目指して、現場を含む職場環境の充実に向け、各種の支援策が必要になっている。

国の動向をみると、2014年8月、国土交通省において、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定され、2015年度には、同省の直轄工事において、女性技術者の登用を促すモデル工事が行われ、トイレや更衣室等の設置等の現場環境の改善が進み、地域ぐるみの女性の活躍促進等の掲げた施策も行われ、女性の採用数の増加も見られるようになった。今後はいかにして女性の職場での定着を進めていくかが課題になっている

建設業で働く女性は2012年度の国勢調査では、技術者が約1万人、技能者が約9万人であったが、この行動計画では、5年間で倍増するとしている。具体策として進められた同省の直轄工事は、1年後の15年8月までに21件が行われている。

このような背景のもとに、国土交通省は2015年の10月に、建設業の女性の入職促進や就労継続等に向けて官民あげて推進行くために、建設業5団体等に対して、「建設業における女性活躍推進に関する取組実態調査」を実施し、建設系の女性の労働環境の実態を明らかにした。

また、国交省直轄工事における総合評価落札方式のうち、配点表を改正し、女性技術者登用、現場代理人の従事体験との配点を引き上げ、2016年2月より実施されている。

一方、ダイバーシティ推進の大きな流れのなか、民間サイドでも女性進出のため積極的な活動を行っている企業もある。大手ゼネコンの一部では女性を建設現場に配属し、総合的なキャリア形成をめざすように人事管理面でフォローしているが、女性たちは目標に向かって意欲的に対応し、実績を上げている。また、技術の団体では、女性メンバーが実態調査を行い、女性技術者の活躍に向けた提言を行い、シンポジウムを開催する等活動を行っている。実態調査については以下に示す

(2) 「建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」(2015年12月 国土交通省発表) から

①調査の目的と方法

国土交通省は、2015年12月に建設業における女性の就業状況や定着に向けた課題等を把握するため、建設業における女性活躍関連の実態調査の結果を発表した。調査は建設業5団体等を対象に同年10月に実施し、回答は中小建設会社を中心とした全国1588社である。建設業における女性建築技術者の実態を把握する上では貴重な調査であり、その概要を紹介する。

※建設業5団体等の団体名および全工事業の29業種と企業数は文末に記入

②調査結果の概要

以下の記述について、今回作成の「各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル」は、主に建築技術者について考察しているため、調査対象の29職種のうち、建築工事業の874企業についても目を向け、全体工事に比して変化がある場合は書き込みを行っている。

尚、この調査は各企業を対象としているため、女性自身の意向とは多少の乖離があるとも考えられる。

●従業員規模による回答企業の構成

全工事業(1588社)では、29人以下が約6割(58.4%)、30人~99人は約3割(29.3%)、以上が大部分を占め、100人~299人が6.4%、300人以上が4.2%である。建築工事業

(874社)では、29人以下が46.9%、30人~99人が36.9%、100人~299人が9.6%、300人以上が7.0%である。全工事業のほうが、29人以下の割合が多く、30人~99人の割合が少ない状況で、小規模企業の割合が多くなっている。

●就業者に占める女性割合

全工事業では女性割合は13.0%であり、内訳は事務職が圧倒的に多く37.4%、技術者は4.5%、技能者は4.2%と少なく、管理職は2.5%である。

採用実績を見ると徐々に女性の割合は増加し、前年度の技術者8.1%、技能者2.5%から、それぞれ9.1%、3.3%になっている。

●女性活躍支援にむけた支援の有無

全工事業では、取組の有無は、「行っている」が29.6%、「行っていないが、今後行う予定」が34.7%であり、「現在も将来も行う予定はない」が35.7%である。建築工事業をみるとそれぞれが、35.6%、37.4%、27.0%である。「行っている」と「今後行う予定」を合わせると全工事業では6割以上、建築工事業は7割以上となり、後者の熱意が上回っている。

●採用や登用に関する数値目標の有無

全工事業で、上記に「行っている」と回答した企業(470社)では、女性の採用や登用に関する数値目標の有無は「設定している」16.4%、「今後設定の予定」59.6%、「予定はない」は23.4%であり、建築工事(311社)でも、同様な傾向である。

●継続就業に関する制度の導入状況

上記に「行っている」と回答した企業(470社)において、継続就業のための制度導入状況を見ると、「産前・産後休業」94.5%、「育児休業」86.4%が導入し、「介護休業」82.3%、「子供の介護休暇」78.7%の順である。「子育てや介護の所定外労働の免除」や「法定を上回る短時間勤務の制度」は6割程度である。建築工事業では、「育児休業」「子供の介護休暇」「子育てや介護の所定外労働の免除」が3~5%高い状況である。

適用は男女区別なしに行っている。

●出産・育児休業・復帰した女性の人数

表1-2-1に示すとおり、出産者の99.9%が育児休暇を取り、復帰者は全体で67.2%である。職種別にみると技術者は99.1%が取得し、復帰者65.4%であり、技能者はそれぞれ90.9%、54.4%、事務系職員は99.9%、68.0%である。

育児休暇はほぼ全数が取得し、復帰割合は事務系職員と技術者は7割近いが、技能者は半数近くが復帰せず退職している。「定着」が大きな課題になっているが、男性が多く、日々の仕事内容が流動性の高い職場では、勤務継続の難しさがある。

表 1-2-1 育児休業取得者数と復帰者数

	出産者数	育休取得者数	復帰者数
技術者	462 人 (100.0%)	458 人 (99.1%)	302 人 (65.4%)
技能者	11 人 (100.0%)	10 人 (90.9%)	6 人 (54.4%)
事務系職員	1101 人 (100.0%)	1088 人 (98.8%)	749 人 (68.0%)
合計	1574 人 (100.0%)	1556 人 (98.9%)	1057 人 (67.2%)

資料；2015 年 国土交通省「建設業における女性活躍推進に関する取組実態調査」より作成

● 出産・育児休業取得者への対応

全工事業では「行っている」(446 社)うち、「補足せず同じ部門の社員で対応」43.5%、約 4 割が最も多く、「パート・契約社員を代替補充」22.4%、「社内他部門から補充」12.8%の順になっている。その他には、新規に正社員を雇用、これまで育児や介護休業の取得者がいなかった等の理由をあげている。建築工事業をみると、それぞれ、44.5%、26.8%、15.7%、であり、とくに「パート契約社員を代替補充」と「社内の他部門から補充」がそれぞれ、約 3%上回っている。

● 職場環境づくりの制度面の対応 (複数回答)

上記で、全工事業の「活躍支援策を行っている」と回答した企業(470 社)では、「セクハラ対策」を 47.9%、約 5 割が行い、「表彰制度」25.7%、「結婚・育児に対する転勤や配置転換への配慮」23.8%である。次いで「朝礼時間や方法に、育児中の女性に柔軟な対応」「フレックス制度」「女性の意欲や就業意識を高める研修」「結婚・出産に対応した再雇用制度がある」は 15%前後であり、「在宅ワーク」「メンター制度」「ロールモデルづくり」等もあがっている。建築工事業(311 社)の対応は、全工事業に比べ、やや高い傾向があり、「セクハラ対策」は 53.4%であるが、「再雇用制度」は全工事業がやや高くなっている。「セクハラ対策」が半数にとどまり、大きな課題と言える。

● 職場づくり(設備面)の取組 (複数回答)

「活躍支援を行っている」と回答した企業(470 社)では、「女性専用トイレの設置」は 74.3%、「更衣室の設置」は 53.1%で、半数以上であるが、「安全保護具(安全帯、ヘルメット、安全靴)の整備」は 27.4%、「現場の女性専用トイレ設置」は 19.8%と低い割合である。その他の内容として、女性専用休憩室の設置、女性従業員作業フロアー、1F トイレは女性優先等をあげている。建築工事業(311 社)では、トイレや更衣室の設置割合が全工事業業より高く、それぞれ、約 5%、約 10%、現場のトイレ設置も約 5%高くなっている。

● 女性活躍推進における問題と課題 (複数回答)

- ・表 1-2-2 に示すとおり、全工事業(1588 社)の回答では、「体力が必要な工程が多く、女性の担当業務に限られる」「女性は時間外労働させづらいイメージがある」「家庭との両立をフォローする人員の余裕がない」等が 4 割から 5 割を占めている。
- ・「体力が必要な工程が多く、女性の担当業務に限られる」のみは全工事業より建築工事業(874 社)がやや低いのは対応度が高いことを示しているが、「休業中の代替要員確保が困難」「育成しても離職率が高いイメージがある」は、建築工事業のほうの割合が高く、受け入れ困難の状況が見られる。
- ・全工事業を従業員規模でみると、299 人以下の規模では、「体力が必要な工程が多く、女性の担当業務に限られる」や「女性は時間外労働をさせにくいイメージがある」が 4 割から 5 割の高い割合

になっているが、300人以上になると、「家庭との両立をフォローする人員の余裕がない」が5割と多く、「女性のための職場環境整備にはコストがかかる」「男性社員、管理職、経営者の理解が不足」が4割となり、傾向が一変し、大きな課題となっている。

表1-2-2 女性活躍推進における問題と課題（複数回答）

	全工事業 N:1588	建築工事業 N:874
・体力が必要な工程が多く、女性の担当業務が限られる	52.7%	(49.4%)
・女性は時間外労働させづらいイメージがある	38.7	(41.1)
・家庭との両立をフォローする人員の余裕がない	36.3	(39.2)
・休業中の代替要員確保が困難	34.7	(38.0)
・育成しても離職率が高いイメージがある	24.7	(26.4)
・託児所がない	23.2	(23.6)
・女性のための職場環境整備はコストがかかる	20.4	(21.4)
・職場の男性の理解が不足	13.5	(16.1)

資料；2015年 国土交通省「建設業における女性活躍推進に関する取組実態調査」より作成

●女性活躍を支援するための効果的だと思う取組（複数回答）

- ・表1-2-3に示すとおり、全工事業(1588社)では、「家庭との両立を配慮した労働時間の見直し」が6割近く、「女性に適したハード環境整備の導入」「家庭との両立を配慮した休暇取得制度の整備」がそれぞれ5割、4割を占めている。
- ・建築工事業（874社）は全項目で全工事業よりやや高い割合を示しているが、特に「家庭との両立を配慮した労働時間の見直し」「経営者や男性上司向け研修」「将来が描かれるロールモデルづくり」「託児環境支援」の割合が高い。
- ・その他の内容は建設業のイメージアップ、助成制度の充実、男性の幾位参加促進、建設業の経済状況向上、仕事量増大、女性自身の意識向上、学校・教育機関へ働きかけ等があがっている。
- ・全工事業の300人未満の企業は各規模で、ほぼ同じ傾向であるが、300人以上の企業では、「将来が描けるロールモデルづくり」が5割、「女性向けの研修」「経営者や男性上司向け研修」が4割と高く、大きな特徴となっている。

表 1-2-3 女性活躍支援のための効果的取組 (複数回答)

	全工事業 N:1588	建築工事業 N:874
・家庭との両立を配慮した労働時間の見直し	56.7%	(59.7%)
・女性に適したハード環境整備の導入	49.0	(49.1)
・家庭との両立を配慮した休暇取得制度の整備	43.0	(45.0)
・制度利用に向けた仕事手順等の共有	29.6	(30.9)
・託児環境への支援	28.7	(31.2)
・離職後に復職しやすい環境づくり	28.3	(29.9)
・女性向け研修	18.4	(18.7)
・経営者や男性上司向け研修	15.4	(18.4)
・家庭との両立を配慮した朝礼時間等の柔軟化	15.3	(18.3)
・将来が描けるロールモデルづくり	14.0	(16.7)
・妊娠・育児中の悩み相談の仕組み	12.4	(12.7)
・育休後の昇進等人事制度の整備	11.3	(13.6)
・その他	3.6	(1.6)

資料；2015年 国土交通省「建設業における女性活躍推進に関する取組実態調査」より作成

●女性就業者を増やすための効果的取組 (複数回答)

- ・表 1-2-4 から、全工事業をみると、「積極的な採用・雇用」「産休・育休制度の充実」「会社案内・HPで活躍女性の紹介」が、それぞれ4割前後となっている。
- ・全工事業と建築工事業は同様な傾向であるが、建築工事業は全項目でやや上回り、とくに「長時間労働の是正」「会社案内・HPで活躍女性の紹介」「積極的な採用・雇用」が目立っている。
- ・その他には、国や自治体の支援制度の充実、時間・ハード環境の改善、企業・業界のPR等をあげている。
- ・全工事業を規模別にみると、300人未満の各規模で、「長時間労働の是正」「積極的な採用・雇用」「会社案内・HPで活躍女性の紹介」が4割を超えている。一方、300人以上の企業では「会社案内・HPで活躍女性の紹介」や「長時間労働の是正」「積極的な採用・雇用」が、それぞれ7割前後を占め、高い割合を示し、他の規模とは異なる状況を示し、大きな特徴になっている。

表 1-2-4 女性就業者を増やすための取組 (複数回答)

	全工事業 N:1588	建築工事業 N:874
・積極的な採用・雇用	44.9%	(47.8%)
・産休・育休制度の充実	43.6	(45.5)
・会社案内・HPで活躍女性の紹介	37.0	(41.4)
・学校教師に建設業の周知を進める	33.5	(35.9)
・長時間労働の是正	29.1	(34.2)
・女性求職者を対象に職場見学会を行	28.8	(29.6)
・給与、保険加入など雇用条件の改善	21.5	(19.7)
・女性の多い学校等への求人	14.5	(15.2)
・女性採用に関して人数や比率目標を設定	11.4	(13.5)
・人事関係者への採用の研修実施	8.3	(8.5)
・その他	5.1	(5.7)

資料；2015年 国土交通省「建設業における女性活躍推進に関する取組実態調査」より作成

● 自社にとって女性活躍を支援することの意味（複数回答）

全工事業を見ると、「企業(業界)のイメージアップ」65.5%が最も多い割合を示し、「就職希望のする女性の増加」40.4%、「企業におけるダイバーシティ推進の契機」39.2%、「仕事の標準化など業務の効率化につながる」23.6%となっている。建築工事業をみると、それぞれが5~2%高くなり、熱意を感じることができる。また「女性が働くことにより従来の慣習を打破することができる」との意見も寄せられている。

(3) 今後に向けて

この調査結果から今後の建設業の女性に関する課題等を整理してみよう。

女性の職場進出には様々な壁が見られるが、IT化が進み、建設業は体力万能の業務から脱却しつつあり、この壁を乗り越えることが緊急課題と言える。ソフト・ハード両面からの対策をみても、産休・育休の取得率は100%に近いが、その外の実施率は低く、この休暇を取った女性たちも休暇後は総数で3割が退職し、とくに技能職では半数に近い。職場環境の厳しさが表れている。

対策について、全工事業とそのうちの建築工事業を比較すると、建築工事業のほうが、全般的にやや前向きに対応となっている。

従業員の規模別でみると、とくに300人以上の企業では「家庭との両立をフォローアップするための人員の余裕がない」「男性社員、管理職、経営者の理解不足」「将来が描かれるロールモデルづくり」「長時間労働の是正」等の課題や対策の必要性が一段と高くなっている。

安全性・労働時間短縮等の職場環境の整備は、男女共通な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの実現は男女ともに豊かな生活時間を過ごすことができる筈である。単に人手不足対策に、女性の起用を進めるのではなく、女性の特性にも配慮しながらも、男女の枠を超えて、個々の能力を活用する労働環境が求められている。

女性が出産・育児に忙しい時間を過ごししながら、仕事を継続し、キャリアを形成していくことは、意欲があっても現実には厳しい状況である。人生の時期に合わせて、ライフプランを調整できる様々なシステムの充実が望まれる。

「フレックスタイム」「在宅ワーク」の導入、「再雇用制度」の充実、「メンター制度」「ロールモデル」の設定等の柔軟な対応策をすすめ、女性本来の能力を発揮できるシステムの整備が急がれる。特に、ロールモデルの設定はキャリア形成を意欲的に進める目標になり、多くの企業で目指して欲しい。

いまだに、旧来の労働慣習が残り、転勤、単身赴任、長時間労働等が男性中心に進められ、特に建設系の職域では時間に追われ、厳しい労働環境のなか、全力投球せざるを得ない状況も多い。たとえば、ITの駆使は工程管理や標準化等を促進し、時間短縮につながり、女性の職域拡大となり、さらに男女共通の豊かな時間が得られる。

日本独特の労働環境は、ワーク・ライフ・バランスを取りながら、柔軟に働きたい女性にとって不利な環境と云えるが、この状況を乗り越え、キャリア形成を目指して、日々努力を重ねている女性たちもいる。「女性が多くなれば旧来の慣習を打破できる」と勇ましくも切実な声も聞こえている。男性の意識改革も必要であり、とくに職場の経営者や上司の理解が必要である。

一方、女性の少ない職場では、各企業で、女性たちがネットワークを組み、対外的に活動・発信し、支え合っていくことも必要である。

仕事ができる喜びや達成感、やりがいは、仕事を続けるための大きな要件であり、女性たちの充実

した生活スタイルの実現が強く望まれている。

<調査対象企業>

※建設業5団体等

一般社団法人日本建設業連合会、一般社団法人全国建設業協会、
一般社団法人全国中小建設業協会、一般社団法人全国建設産業団体連合会、
一般社団法人建設産業専門団体連合会（以上が建設業5団体）、
一般社団法人住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合、
一般社団法人JBNジャパン・ビルダーズ・ネットワーク

※ 工事事業別件数の割合

				N:1588	%
・土木工事業	1316	(82.9)	・塗装工事業	329	(20.7)
・とび・土工事工事業	1045	(65.8)	・大工工事業	278	(17.5)
・舗装工事業	904	(56.9)	・内装仕上げ工事業	241	(15.2)
・建築工事業	874	(55.0)	・タイル・れんが・ブロック		
・水道施設業	740	(46.6)	工事業	223	(14.2)
・管工事業	474	(29.8)	・防水工事業	207	(13.7)
・鋼構造物工事業	443	(27.9)	・電気工事業	150	(9.4)
・石工事業	392	(24.6)	・左官工事業	135	(8.5)
・しゅんせつ工事業	374	(23.6)	・建具工事業	129	(8.1)
・造園工事業	372	(23.4)	・鉄筋工事業	125	(7.9)等

文献：「建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」について
(平成27年12月 国土交通省 発表)

2. 日本及び各国の女性の就業、女性関連政策

1) 日本における女性の就業に関するデータ¹

(1) 就業の全般的な状況と変化

① 就業状況の変化

総務省「労働力調査（基本集計）」によると、日本の労働力人口（就業者及び完全失業者の合計）は、平成10年をピークに長期的に減少している。男女別に見ると、男性は9年をピークに減少している。一方、女性は25年に2,804万人と過去最高となった。

労働力率（労働力人口／15歳以上人口）及び就業率（就業者人数／15歳以上人口）では、男性は女性を上回る幅で長期低下傾向にあり、完全失業率では、女性より男性の方が継続的に高い水準となっている。

（出典：平成25年版 男女共同参画白書）

② 国際的に見た年齢階級別労働力率の特徴

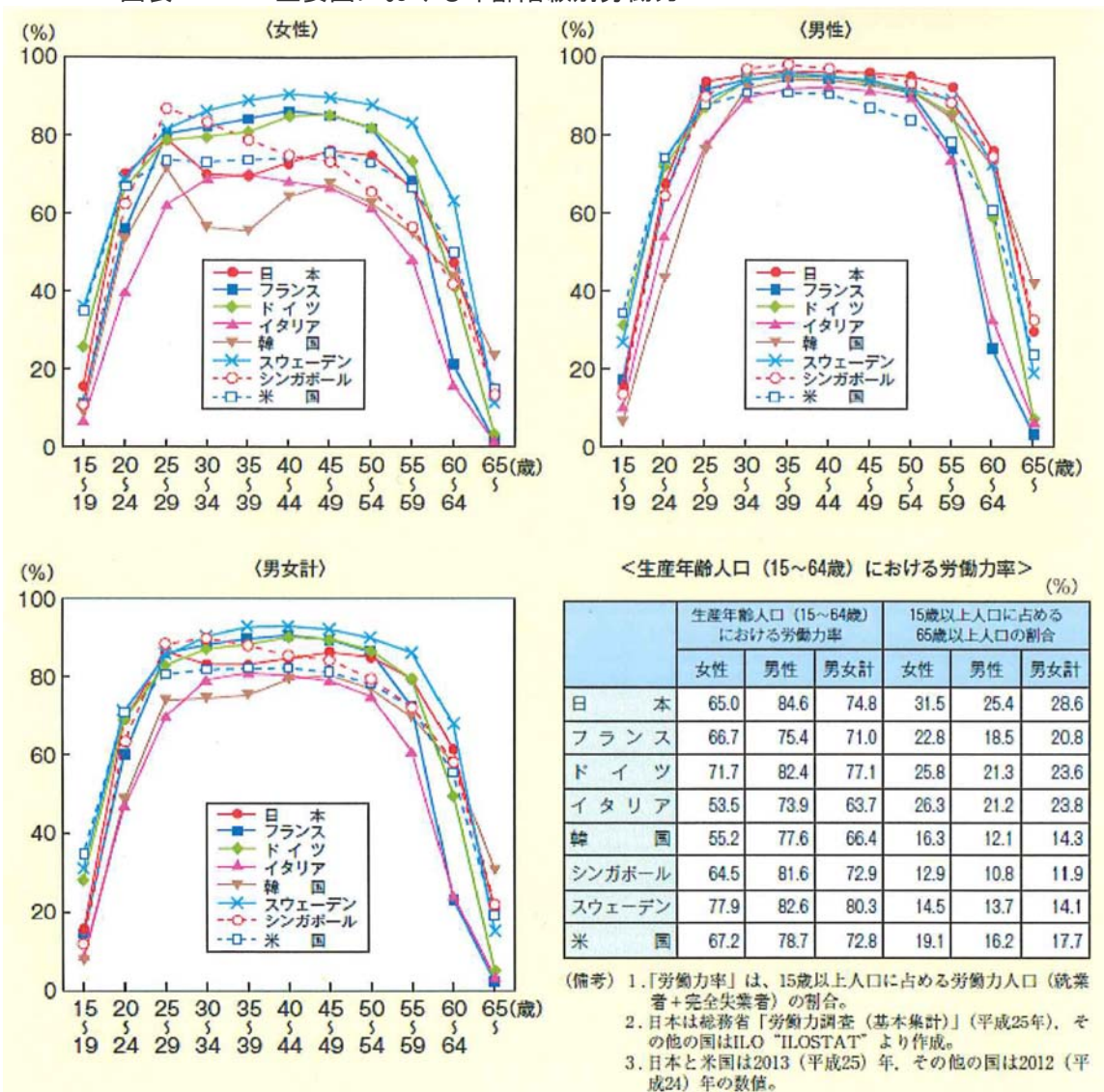
日本の男性の生産年齢人口（15～64歳）における労働力率では世界でも高位にある。

女性の労働力率を年齢階級別に見ると、55歳以上を除いて、どの年齢階級においてもおおむね主要国と比べて高いとは言えず、30歳代に落ち込みが見られるいわゆる「M字カーブ」を描いている。韓国の女性も同様に30歳代に落ち込みが見られる。

なお、我が国の生産年齢人口における男女合計の労働力率は、ドイツやスウェーデンを下回るがシンガポールや米国を上回る水準となっている（**図表 2-1-1**）。

¹ 総務省男女共同参画局によるデータ（平成25年度）による。

図表 2-1-1 主要国における年齢階級別労働力

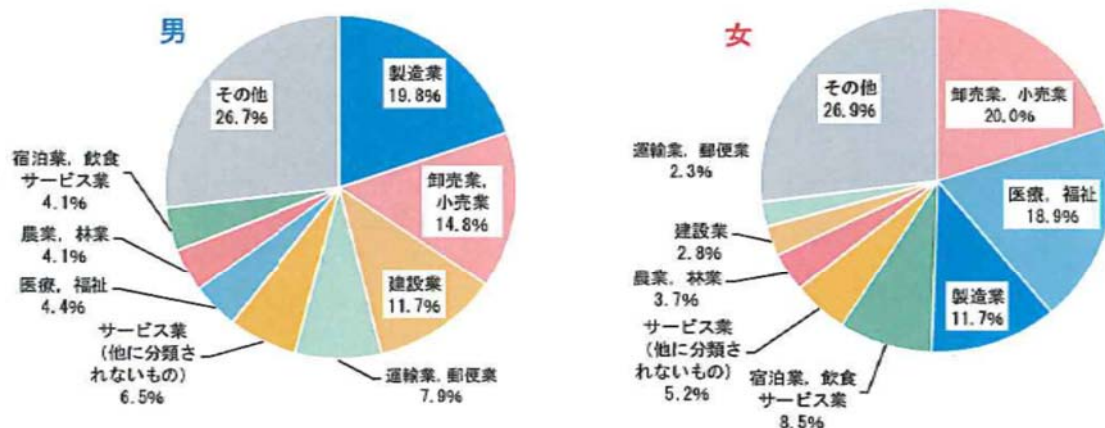


出典：平成 25 年版 男女共同参画白書

（2）日本における産業別の就業の現状と変化

平成 22 年の国勢調査によると、就業者数の産業別割合を見ると、女性は「卸売業，小売業」（20.0%）が最も高くなっており、次いで「医療，福祉」（18.9%），「製造業」（11.7%）である。建設業は 2.8% である。男性は，「製造業」が 19.8% で最も高く，「卸売業，小売業」（14.8%），「建設業」（11.7%）が続く（図表 2-1-2）。

産業（大分類），男女別15歳以上就業者の割合—全国（平成22年）



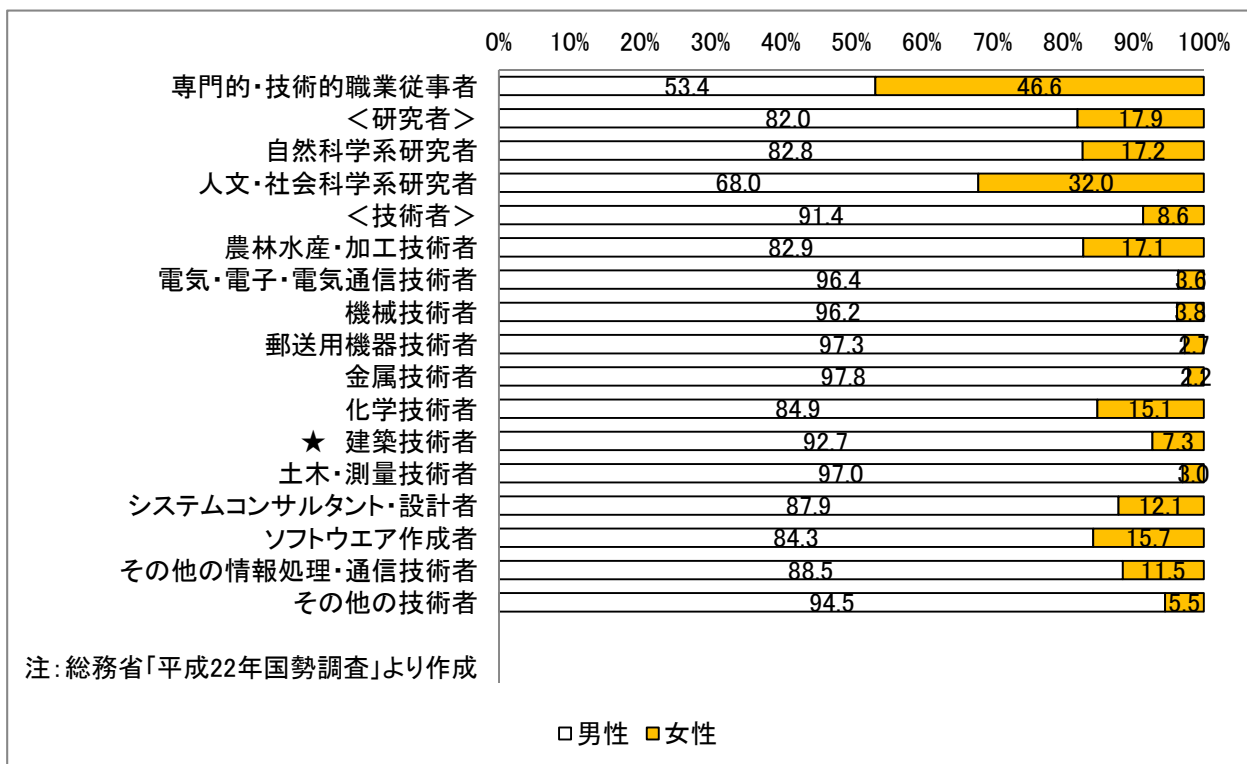
(注) 15歳以上人口から、完全失業者、非労働力人口及び労働力状態不詳を除いた数を就業者としている。なお、平成22年の完全失業者は411万人、非労働力人口は4039万人、労働力状態不詳は723万人である。

1) 「その他」に含まれるのは、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」、「公務（他に分類されるものを除く）」及び「分類不能の産業」である。

(3) 職業別の就業の現状と変化

平成22年の国勢調査による職業小分類別専門的・技術的職業従事者における男女の比率をみると、女性は46.6%、男性53.4%である。技術者全般をみると、女性は8.6%と少なく、男性は91.4%となっている。その内訳をみると建築技術者の女性は7.3%であり、土木・測量技術者とあわせると10.3%である（図表2-1-3）。

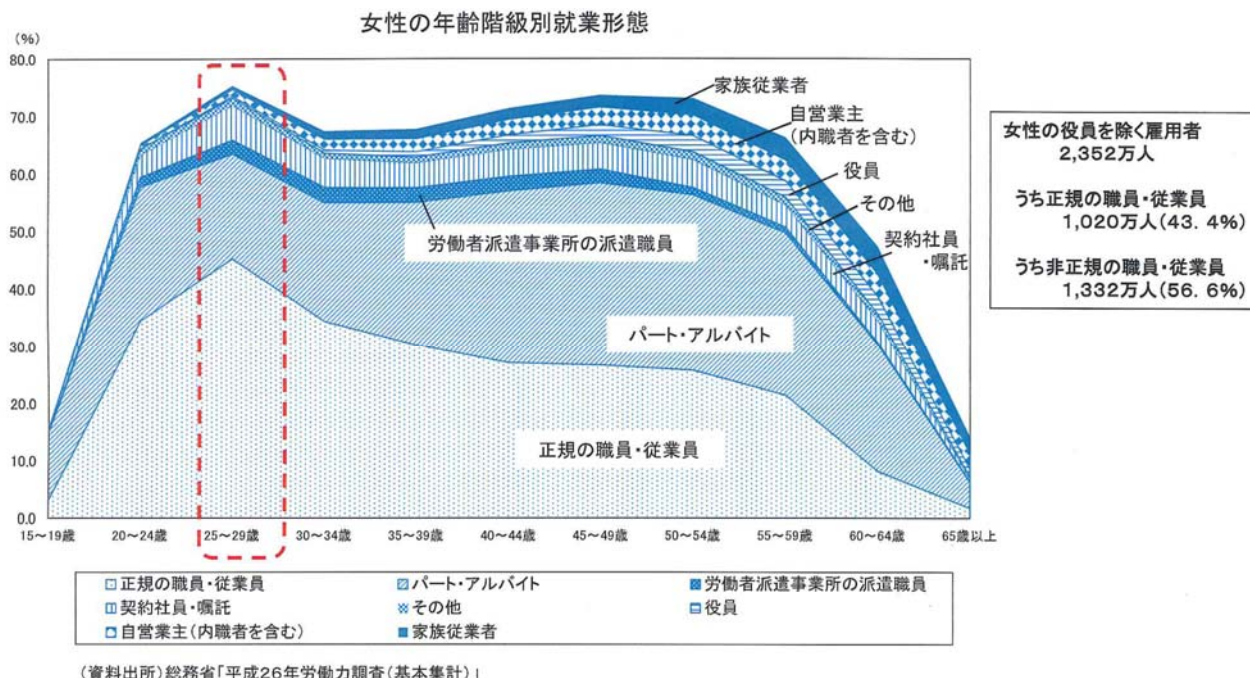
図表 2-1-3 職業小分類別専門的・技術的職業従事者における男女の比率



(4) 雇用形態別に見た女性の就業率

平成 26 年労働力調査（基本集計）をもとに作成*された女性の年齢階級別就業率を雇用形態別に見ると、「正規の職員・従業員」が一番多いのは 25～29 歳である。30～34 歳から再び上向きになるが、おもな雇用形態は「パート・アルバイト」等の非正規雇用となっている（**図表 2-1-4**）。

図表 2-1-4 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

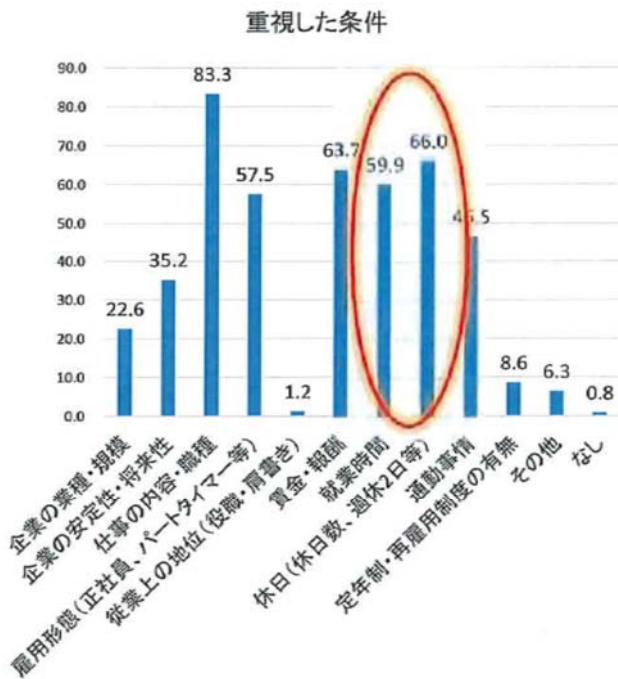


(5) ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向

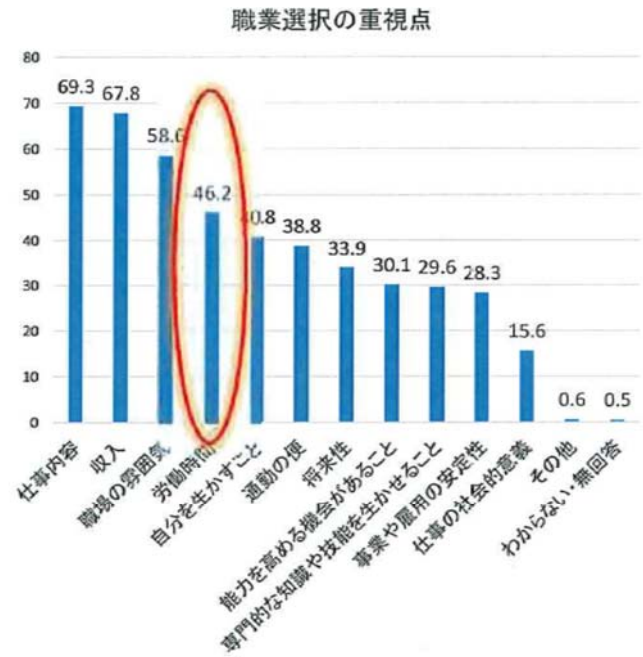
求職者が、就職先を選択する際に重視した項目は、雇用状況実態調査（2004 年厚生労働省）の結果をみると（**図表 2-1-5**）、上位 4 位は「仕事の内容・職種」に次いで「休日（休日数）、週休 2 日等」、「賃金・報酬」、「就業時間」だった。

『第 8 回世界青年意識調査』（2009 年内閣府）の結果をみると、上位 4 位は「仕事内容」、「収入」、「職場の雰囲気」、「労働時間」の順であり、求職条件にワーク・ライフ・バランスの考えも重要であったことが分かる。

図表 2-1-5 ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向



資料出所:雇用状況実態調査(2004年厚生労働省)



資料出所:『第8回世界青年意識調査』(2009年内閣府)

(6) 女性の支援政策

国は、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のため、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが重要な課題として、1972年に雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律「男女雇用機会均等法」が施行された。

さらに、少子高齢化にともなう労働力の確保が経済成長に影響することから、女性はその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できる環境整備に向けた支援策の概要について、国土交通省と建設業5団体が平成26年11月4日マツダホールで開催した「女性の活躍応援フォーラム」の資料を基にまとめると以下のとおりである。

【女性の活躍推進に係る施策の概要】

A 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保

平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を交付。平成26年7月1日施行。

1. 性別を理由とする差別の禁止
2. 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等
3. セクシャルハラスメント対策
4. 母性健康管理措置
5. ポジティブ・アクションの効果的推進方策
6. 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置
7. 法施行のために必要がある場合の措置等

- B ポジティブ・アクション能力アップ助成金、両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算）を通じた事業主への支援
- C メンター制度等の導入支援等
- D 女性の登用拡大に向けたキャンペーン
 - ・ポジティブ・アクション(※)取組促進のため企業訪問による取組・情報開示の促進
 - ・ポジティブ・アクション推進で先進的な企業や団体等を表彰
 - ・女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催
 - ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と「両立支援のひろば」の企業情報の統合(※)男女労働者間の格差（営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等）解消を目指し、各企業が自主的・積極的に行う取組
- E 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行予定

平成 28 年 4 月 1 日施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の概要は以下のとおりである。

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（2015（平成 27）年 9 月 4 日公布）から抜粋
 - ・女性の積極採用に関する取組／配置・育成・教育訓練に関する取組／継続就業に関する取組／長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組／女性の積極登用・評価に関する取組／雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）／女性の再雇用や中途採用に関する取組／性別役割分担意識の見直し等（事業主行動計画の策定については、平成 28 年 4 月 1 日施行）。10 年間の時限立法。

イ 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備に向けた施策としては以下のとおりである。

- A 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- B 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進
- C 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- D 両立支援等助成金を通じた事業主への支援
- E 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援（育児復帰支援プログラム）
- F 男性の育休取得促進等育児への関わりの促進（イクメンプロジェクト）
- G 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- H テレワークの推進 等

(以下略)

2) 男女共同参画に関する国際的指数

男女共同参画の状況を測定する指数として、HDI（人間開発指数）、GDI（ジェンダー開発指数）、GII（ジェンダー不平等指数）、GGI（ジェンダー・ギャップ指数）がある。これらの国際ランキングを「内閣府男女共同参画局 HP 男女共同参画に関する国際的な指数」2016 年から転載したのが、表 2-2-1～表 2-2-4 であり、各々の測定根拠が末尾にある²。

2013 年のデータで、平均寿命、1 人あたり GDP、就学率等からみた HDI（人間開発指数）は、北欧ノルウェーをトップに、先進諸国がならび、日本も 185 国中 17 位と比較的上位にある。また、妊産婦死亡率、国会議員の女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）等の GII（ジェンダー不平等指数）も 25 位と比較的高い。

しかし、人間開発における男女格差を表す GDI（ジェンダー開発指数）は 79 位、経済、教育、保健、政治の各分野毎に平等（不平等）指数を出す GGI（ジェンダー・ギャップ指数）は 101 位と大きく後退する。

これら 4 つの指数で高位に登場するのが、ノルウェー、スウェーデン、スイスである。

また、国際連合持続可能開発ソリューションネットワーク（UNSDSN）が発表している、世界幸福度ランキングは、表 2-2-5 の通りで、1 位はアイスランド、10 位以内に北欧 4 国が含まれ、日本 46 位、韓国 47 位である。この指数は、「1 人あたりの GDP、健康寿命、社会的支援、生き方の自由度、気前よさ、腐敗認識度」の各指標から算出されている。

²（備考）HDI、GDI 及び GII については国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書」より、GGI については世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成

表 2-2-1 HDI (人間開発指数) の国際ランキング 2013 年

日本 : 17 位 / 185 か国

順位	国名	HDI 値
1	ノルウェー	0.944
2	オーストラリア	0.933
3	スイス	0.917
4	オランダ	0.915
5	米国	0.914
6	ドイツ	0.911
7	ニュージーランド	0.910
8	カナダ	0.902
-	-	-
17	日本	0.890

「長寿で健康的な生活」「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の 3 つの側面を測るもの。(平均寿命、1 人あたり GDP、就学率 等)

資料 : 「内閣府男女共同参画局 HP 男女共同参画に関する国際的な指数」2016 年より転載

表 2-2-2 GDI (ジェンダー開発指数) の国際ランキング 2013 年

日本 : 79 位 / 148 か国

順位	国名	HDI 値
1	スロバキア	1.000
2	アルゼンチン	1.001
2	ベネズエラ	0.999
4	ハンガリー	0.998
5	ノルウェー	0.997
6	スウェーデン	1.004
7	米国	0.995
-	-	-
-	-	-
79	日本	0.951

人間開発における男女格差を表すもので、男女別の人間開発指数 (HDI) の比率で示される。各国の GDI ランキングは、HDI における男女平等からの絶対偏差に基づいており、男性優位の不平等も女性優位の不平等も同じ扱いでランキングに反映される。

資料 : 「内閣府男女共同参画局 HP 男女共同参画に関する国際的な指数」2016 年より転載

表 2-2-3 GII（ジェンダー不平等指数）の
国際ランキング 2013 年

日本：25 位／152 か国

順位	国名	GI I 値
1	スロベニア	0.021
2	スイス	0.030
3	ドイツ	0.046
4	スウェーデン	0.054
5	デンマーク	0.056
5	オーストラリア	0.056
7	オランダ	0.057
8	イタリア	0.067
-	-	-
25	日本	0.138

国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。（妊産婦死亡率、国会議員の女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）等）

表 2-2-4 GGI（ジェンダー・ギャップ指数）の
国際ランキング 2015 年

日本：101 位／145 か国

順位	国名	GGI 値
1	アイスランド	0.881
2	ノルウェー	0.850
2	フィンランド	0.850
4	スウェーデン	0.823
5	アイルランド	0.807
6	ルワンダ	0.794
7	フィリピン	0.790
8	スイス	0.785
-	-	-
101	日本	0.670

経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0 が完全不平等、1 が完全平等。

資料：「内閣府男女共同参画局 HP 男女共同参画に関する国際的な指数」2016 年より転載

表 2-2-5 世界幸福度ランキング 2015 年

1	スイス
2	アイスランド
3	デンマーク
4	ノルウェー
5	カナダ
6	フィンランド
7	オランダ
8	スウェーデン
9	ニュージーランド
10	オーストラリア

3) 欧州連合 (EU) のジェンダー平等施策

ヨーロッパの女性建築家の教育、雇用における平等や環境整備、育児・介護等の社会的支援を考える場合、国連の機会均等政策と併せて、欧州連合 (EU) の女性施策が大きな役割を果たしていることに触れておく必要がある。

EU は EC 時代の 1970 年代後半に、「男女同一賃金原則の適用についての加盟国法制の接近に関する指令³⁾」「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令」「社会保障分野における男女均等待遇原則の実施の促進に関する指令」の 3 つの指令が欧州議会で採択されている。

小宮らによると⁴⁾これらの指令が早い時期に採択されたのは、「①EEC(欧州経済共同体)設立当初からローマ条約に男女同一賃金の原則がうたわれており、立法の手がかりがあったこと、②機会均等という政策目標自体は自由主義、社会主義を問わず追求さるべき建て前であり、労働者保護や労使関係といった分野のように政治的イデオロギーの対立の道具とはなりにくかったこと、さらには、③EU の男女均等法制が整備される時期がちょうど世界的に男女均等法制が発展する時期に当たっており、各国ごとの法制の調整に苦勞する必要があまりなかったこと等が考えられる。」と解説している。

1976 年 2 月 9 日に採択された男女均等待遇指令は、「男女均等関係の中核」をなすもので、直接的・間接的な性別による差別が違法であるとされた。その後も男女均等関係 (男女同一賃金指令、男女均等待遇指令、自営業に従事する男女の均等待遇指令、社会保障分野における男女均等待遇指令、職域社会保障制度における男女均等待遇指令、男女同一賃金と均等待遇における挙証責任指令)、女性に係る分野 (妊娠中・出産直後・授乳期の女性の保護 (母性保護) 指令、育児休業指令、パートタイム労働者均等待遇指令、有期雇用労働者均等待遇指令) において法整備がおこなわれてきた。

そして、2009 年に発効し EU の基本条約となったリスボン条約では、「男女平等が基本的価値および目標となり、すべての活動領域において、男女平等を推進することが求められている。EU 基本権憲章もすべての分野で男女平等を保障し、性差別を禁じている。」⁵⁾として加盟国に大きな影響を与えている。

さらに、欧州委員会は 2010 年 3 月に「女性憲章」を採択し、男女平等の 5 つの優先分野、一①雇用機会の均等、②同一労働同一賃金、③意思決定において男性と同等レベルの力を持つ、④女性に対する暴力の排除、⑤対外関係や国際機関を通じて男女平等を推進する一を推進することとした。その実現のために「男女平等へ向けての戦略 2010-2015」を策定し、「1) 2020 年に男女 (20~64 歳) とともに 75% の雇用率を実現、2) 男女の賃金格差に対するキャンペーンとして「男女同一賃金の日」の導入、3) 女性役員の登用に一定の割り当てを課す、4) ワーク・ライフ・バランスを奨励する、といった内容が盛り込まれた⁶⁾。

こうした一連の EU における女性政策の展開は、EU の拡大、すなわち 1995 年までは 15 か国であった加盟国が、2004 年以降東欧諸国を加え、現在 28 か国になっており、必ずしも全ての加盟国において実現しているわけではないが、北欧諸国が推進役となり、他の国へ影響を与えている。

³⁾「指令」: ある目的達成のために条約を根拠に制定され、EU 加盟国の企業・個人が規制される法令。

⁴⁾小宮文人・濱口桂一郎「欧州連合の男女均等法制の最近の動き」『季刊労働法』第 182 号。

⁵⁾「男女平等実現に向けた EU の果敢な挑戦」2012 年 6 月 7 日 EUMAG (駐日欧州連合代表部の公式ウェブマガジン)

⁶⁾濱桂一郎「新世紀を迎えた EU 男女均等法制」『女性と仕事ジャーナル』第 10 号、2002 年。

4) 各国の女性の就業状況

(1) OECD 加盟国に見る女性の就業状況

2014年現在加盟国は34カ国、女性の就業率の一番高い国はアイスランドで79.3%、次いでスイス75.2%、ノールウェイ73.4%と続く。OECD平均値は61.0%で、16番目の日本63.7%、17番目のアメリカ63.0%に続く。平均値以下は60.7%のチェコ共和国以下17カ国あり、29.5%のトルコが最下位である(図表2-4-1)。

(2) OECD 加盟国エリア別にみる女性の就業状況

34カ国を、東欧(5カ国)、北欧(6カ国)、先進諸国(9カ国)、南欧(5カ国)、北米南米(4カ国)、アジア他(5カ国)別にみると、就業率が一番高いアイスランドのある北欧が平均値71.9%、ニュージーランドのあるアジア他が63.6%と続き、二番目に高いスイスのある先進諸国が62.3%と続く。東欧は58.5%、北米南米57.1%、就業率最下位のトルコのある南欧は48.3%とOECD平均値以下である(図表2-4-2、図表2-4-3)。

(3) 管理職の女性比率状況

管理職に占める女性の比率は、年々上昇傾向がみられるが、国際的には、韓国11.4%(2013年)、日本11.3%(2014年)と低く、同じアジアのフィリピン47.1%(2013年)、シンガポール33.7%(2013年)、香港31.0%(2013年)、タイ28.2%(2013年)、マレーシア22.0%(2013年)と比べても低い位置にある。フィリピンは欧米諸国と比べても第一位と高く、アメリカ43.4%、フランス36.1%、スウェーデン35.4%が続いている(図表2-4-4)。

女性役職の少ない理由をみると、多い順に「採用の時点で女性が少ない」、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数を満たしていない」、「女性のほとんどが役職になるまでに退職する」、「能力などの要件を満たしても女性本人が希望しない」という回答が、挙げられている(図表2-4-5)。

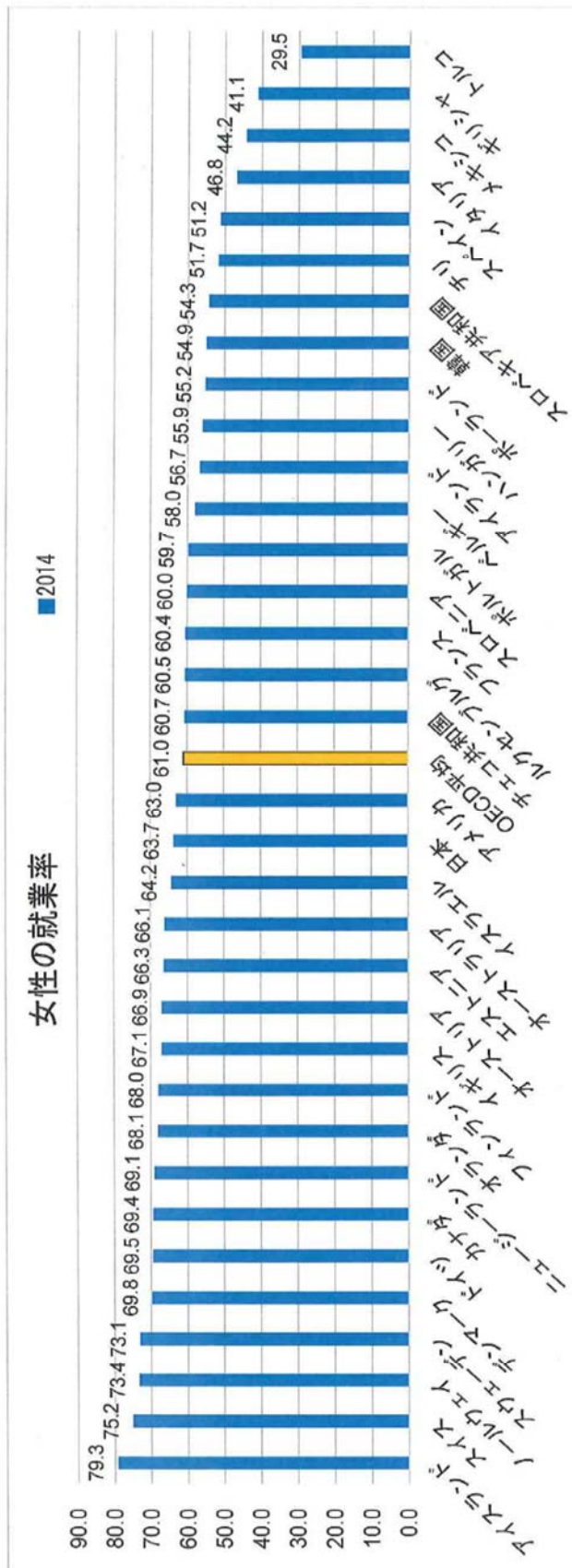
注：「女性役職が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

一方、課長以上への昇進を望まない理由(複数回答)をみると、女性では「仕事と家庭の両立が困難」、「自分の雇用管理区分では昇進の可能性がない」、「周りに同性の管理職がいない」が、男性と比較すると高い割合を示している(図表2-4-6)。

(4) 長時間労働者の状況

長時間労働者の割合を国際的にみると、男女とも高く、韓国も同様な傾向にある。女性雇用者の長時間労働者の割合をみると、オーストラリア、ニュージーランドの男性雇用者とはほぼ同じである。男女とも割合が低いのは、オランダ、ノールウェイ、カナダである(図表2-4-7)。

図表 2-4-1 女性の就業率 (OECD 加盟国・国際比較 2014 年)



<雇用の定義> 出典：日英統計用語集 - OECD 東京事務所提供

1. 雇用 - ILO : EMPLOYMENT - ILO:

雇用されている人員は特定年齢以上で、1 週間か 1 日どちらかの特定の短期間、次に区分される人員から成る；

1 週間か 1 日どちらかの特定の短期間中、(a) 現金または現物の賃金あるいは俸給を対価に仕事をした、(b) 正式な職を持つが、前述の期間一時的に仕事をしなかった、(c) 現金または現物による利益あるいは家族のための利益のために仕事をした、(d) 会社、農場またはサービスなどの企業に勤務していたが、何らかの明確な理由のために前述の期間一時的に仕事をしなかった就業者。(労働統計についての現代国際勧告、ILO ジュネーブ 1988 年版、47 頁)

2. 雇用 - EU 統計局 : EMPLOYMENT - EUROSTAT

雇用とは構造的経営統計学が取り扱う主要変数群の一つである。主な基準が 2 個使われる：一就業者数 および 一被雇用者数

地域社会労働力調査は雇用を次のように定義する(国際労働機構に従って)：

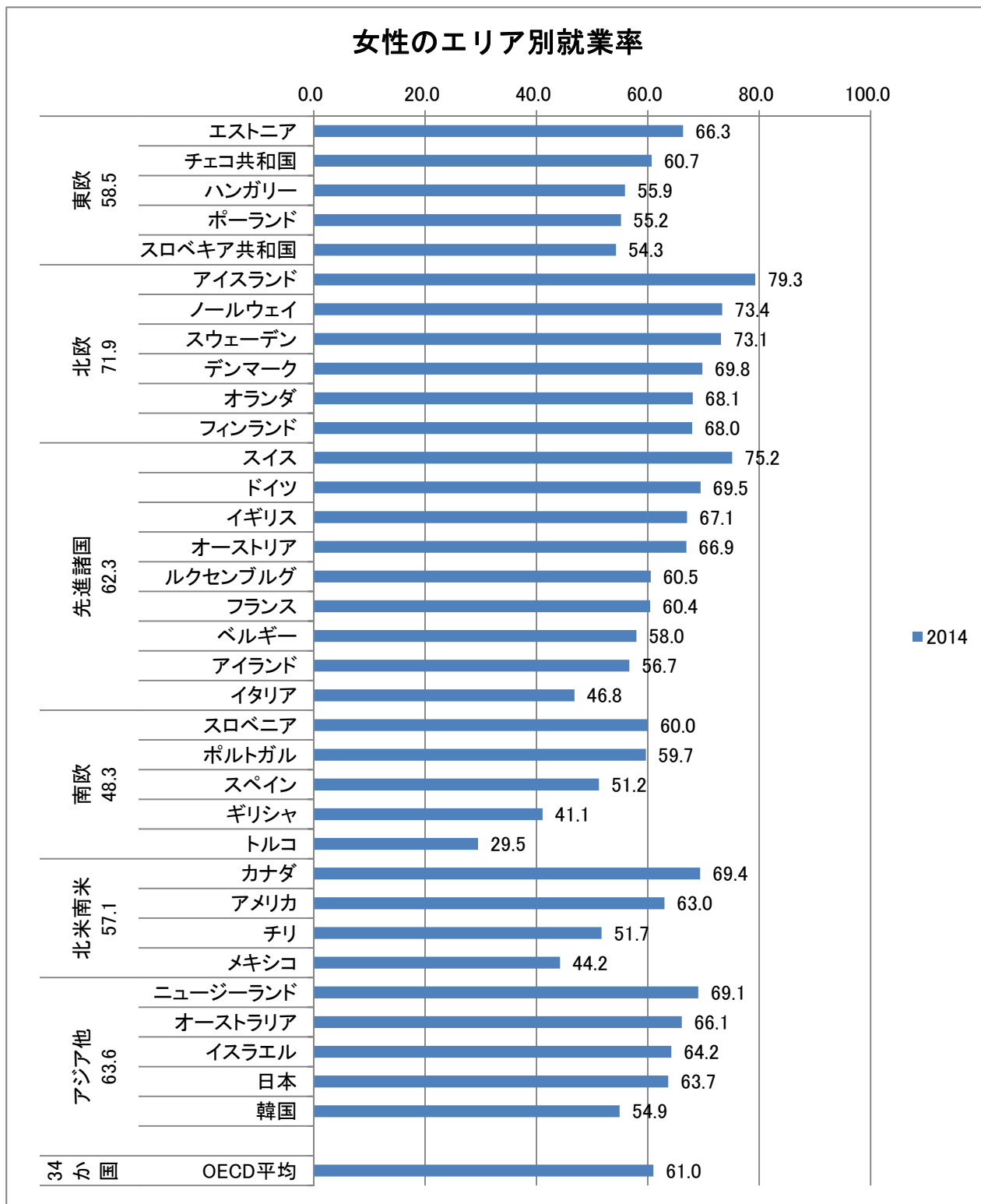
雇用人員とは身元確認週の間少なくとも 1 時間、給与または利益のためにいかなる労働も行った、あるいは労働はしなかったが一時的に欠勤した職を持つていた年齢 15 歳以上で個人世帯に住む人員である。家内労働者もこの中に入る。欧州国民経済動定総合システム(ESA)は、雇用を当該システム(ESA)は、雇用を当該システムの中に入る幾つかの生産境界の中に入る幾つかの生産境界の両方を包含するものと定義する。

1. 被雇用者：被雇用者とは、契約によって他の居住制度単位のために働き、報酬を受け取る人員と定義する。雇用人と被雇用者の間の関係は、通常は両者が任意に結ぶ正式または略式の契約書が企業と就業者の間が存在し、その契約によってその就業者が現金あるいは現物を見返りとしてその企業で働く時に存在する。

注：従業員は ILO の“有給雇用”に対応する。

2. 自営就業者：自営就業者とは、準法人に分類される非法人企業を除く、自分がそこで働く非法人企業の、単独または共同所有者と定義される。自営就業者は自分の主要活動を構成する有給雇用に関連していない場合もこのように分類される；この後者の場合自営就業者は従業員と分類される。自営就業者には次のカテゴリも含まれる：無給家内労働者、下請け労働者および完全に自分自身の最終消費あるいは自己資本形成のために単独または集団で引き受けた生産に携わる労働者。

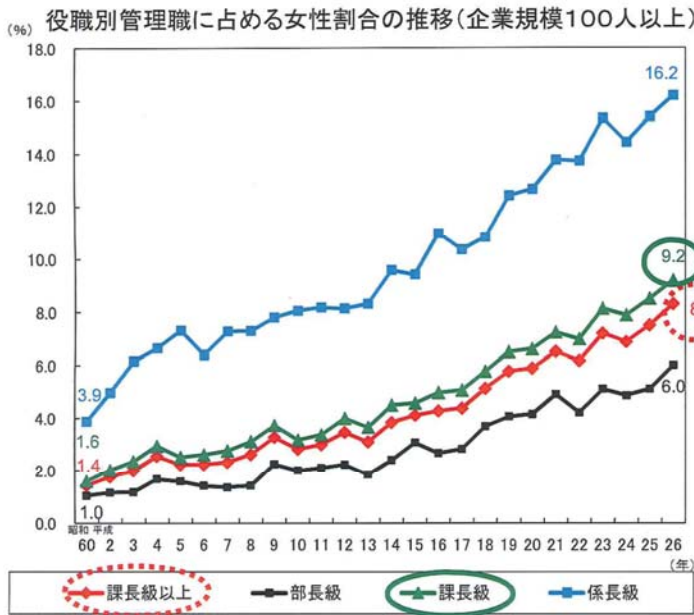
図表 2-4-2 女性のエリア別就業率（OECD 加盟国・国際比較 2014 年）



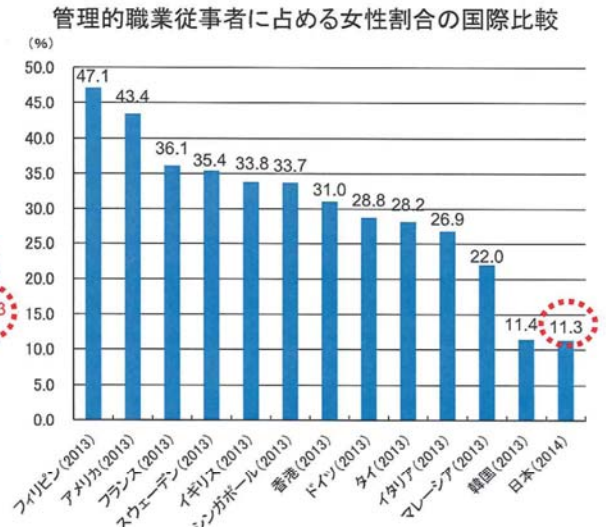
図表 2-4-3 女性の就業率 (2005~2014 年)

女性の就業率		Employment rate of women(% of female population(15-64))									OECD 2013 より	
		OECD.Stat Short-Term Labour Market Statistics										
国		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Australia	オーストラリア	64.6	65.5	66.1	66.7	66.3	66.2	66.7	66.6	66.4	66.1	
Austria	オーストリア	62.0	63.5	64.4	65.8	66.4	66.4	66.5	67.3	66.9	66.9	
Belgium	ベルギー	53.8	54.0	55.3	56.2	56.0	56.5	56.7	56.8	57.2	58.0	
Canada	カナダ	68.2	68.8	70.1	69.7	70.1	68.8	68.9	69.2	69.7	69.4	
Chile	チリ	38.0	39.2	40.4	42.1	42.2	46.7	49.1	50.2	51.0	51.7	
Czech Republic	チェコ共和国	56.3	56.8	57.3	57.6	56.7	56.3	57.2	58.2	59.6	60.7	
Denmark	デンマーク	71.9	73.4	73.2	74.1	72.7	71.1	70.4	70.0	70.1	69.8	
Estonia	エストニア	61.9	65.1	65.7	66.3	63.0	60.5	62.7	64.6	65.7	66.3	
Finland	フィンランド	66.5	67.3	68.5	69.0	67.9	66.9	67.5	68.2	67.8	68.0	
France	フランス	58.4	58.6	59.6	60.2	59.8	59.7	59.7	60.0	60.4	60.4	
Germany	ドイツ	59.6	61.4	63.2	64.3	65.2	66.1	67.7	68.0	69.0	69.5	
Greece	ギリシャ	46.1	47.4	47.9	48.7	48.9	48.1	45.1	41.9	39.9	41.1	
Hungary	ハンガリー	51.0	51.2	50.9	50.6	49.9	50.6	50.6	52.1	52.6	55.9	
Iceland	アイスランド	81.2	81.6	81.7	80.3	77.2	77.0	77.3	78.5	79.0	79.3	
Ireland	アイルランド	58.2	59.0	60.6	60.4	57.6	56.0	55.6	55.2	55.9	56.7	
Israel	イスラエル	52.5	53.3	54.6	55.6	55.9	56.9	57.5	62.4	63.0	64.2	
Italy	イタリア	45.3	46.3	46.6	47.2	47.0	46.8	47.2	47.8	46.5	46.8	
Japan	日本	58.1	58.8	59.5	59.7	59.8	60.1	60.3	60.7	62.5	63.7	
Korea	韓国	52.5	53.1	53.2	53.2	52.2	52.6	53.1	53.5	53.9	54.9	
Luxembourg	ルクセンブルグ	53.7	54.6	56.1	55.1	57.0	57.2	56.9	59.0	59.1	60.5	
Mexico	メキシコ	41.6	42.9	43.6	44.1	43.0	43.8	43.4	45.3	45.0	44.2	
Netherlands	オランダ	64.1	65.4	67.5	69.3	69.6	69.4	69.9	70.4	69.0	68.1	
New Zealand	ニュージーランド	67.6	68.2	68.7	68.7	67.4	66.7	67.2	67.0	67.7	69.1	
Norway	ノルウェー	72.0	72.3	74.0	75.4	74.4	73.3	73.4	73.8	73.5	73.4	
Poland	ポーランド	47.0	48.2	50.6	52.4	52.8	52.6	52.7	53.1	53.4	55.2	
Portugal	ポルトガル	61.7	62.0	61.9	62.5	61.6	61.1	60.4	58.7	57.9	59.7	
Slovak Republic	スロバキア共和国	50.9	51.9	53.0	54.6	52.8	52.3	52.7	52.7	53.3	54.3	
Slovenia	スロベニア	61.3	61.8	62.6	64.2	63.8	62.6	60.9	60.5	59.2	60.0	
Spain	スペイン	51.9	54.0	55.5	55.7	53.6	53.0	52.6	51.3	50.3	51.2	
Sweden	スウェーデン	71.8	72.1	71.8	71.9	70.2	69.7	71.3	71.8	72.5	73.1	
Switzerland	スイス	70.4	71.1	71.6	73.6	73.6	72.5	73.3	73.6	74.4	75.2	
Turkey	トルコ	22.3	22.7	22.8	23.5	24.2	26.2	27.8	28.7	29.7	29.5	
United Kingdom	イギリス	66.6	66.8	66.3	66.8	65.6	65.3	65.3	65.7	65.8	67.1	
United States	アメリカ	65.6	66.1	65.9	65.5	63.4	62.4	62.0	62.2	62.3	63.0	
OECD-Total	OECD平均	55.9	56.7	57.2	57.6	56.7	56.7	56.8	57.2	60.3	61.0	

図表 2-4-4 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

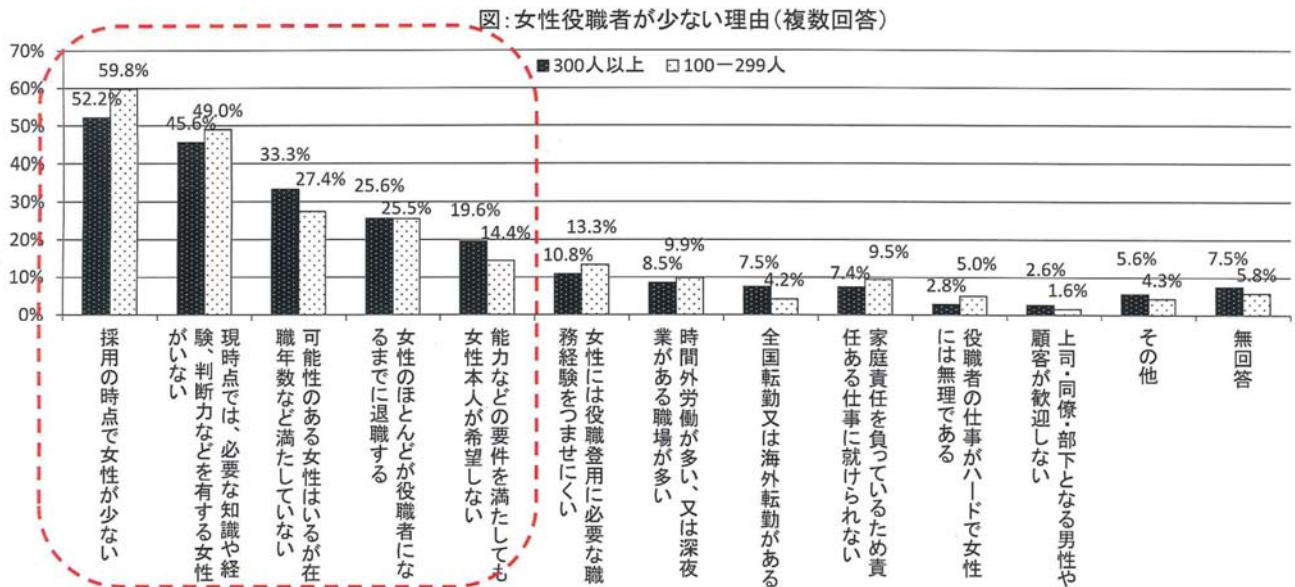


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



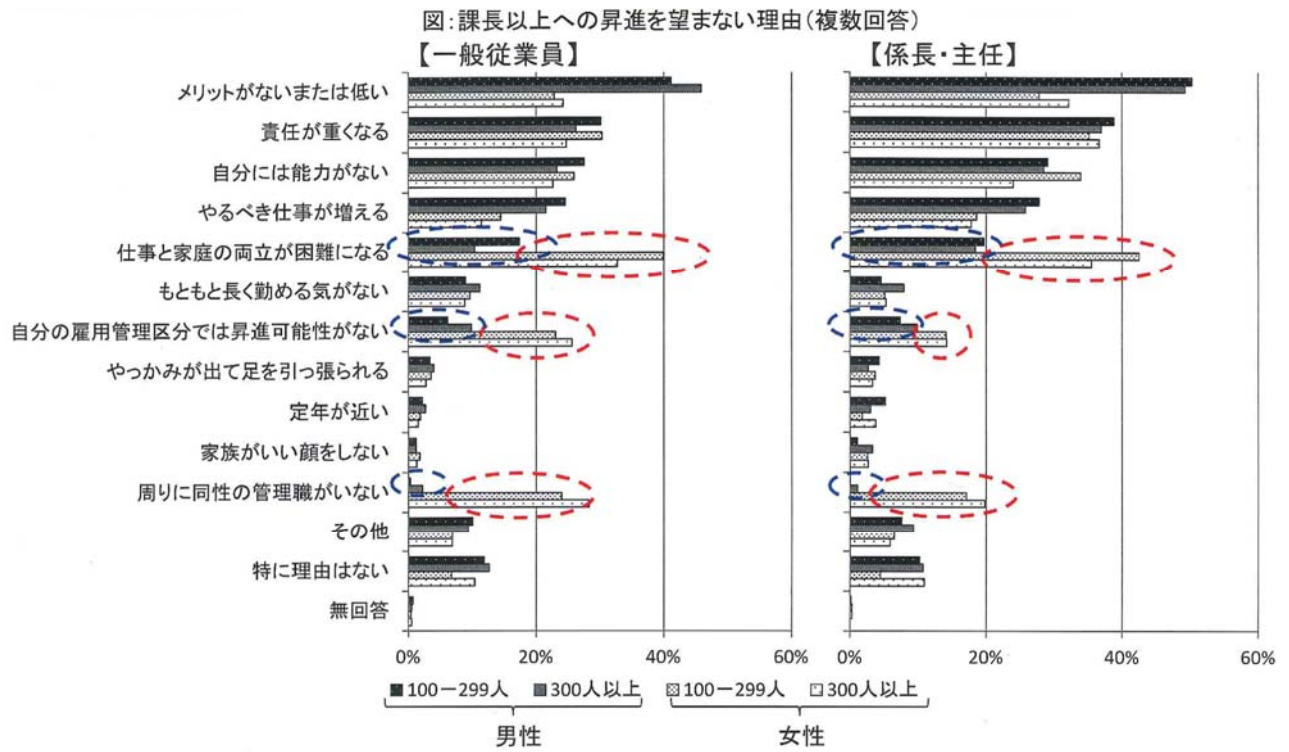
資料出所：日本総務省統計局「労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」
 注1) 日本及びアメリカの分類基準 (ISCO-08) とその他の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでの「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

図表 2-4-5 女性役職者が少ない理由 (複数回答)

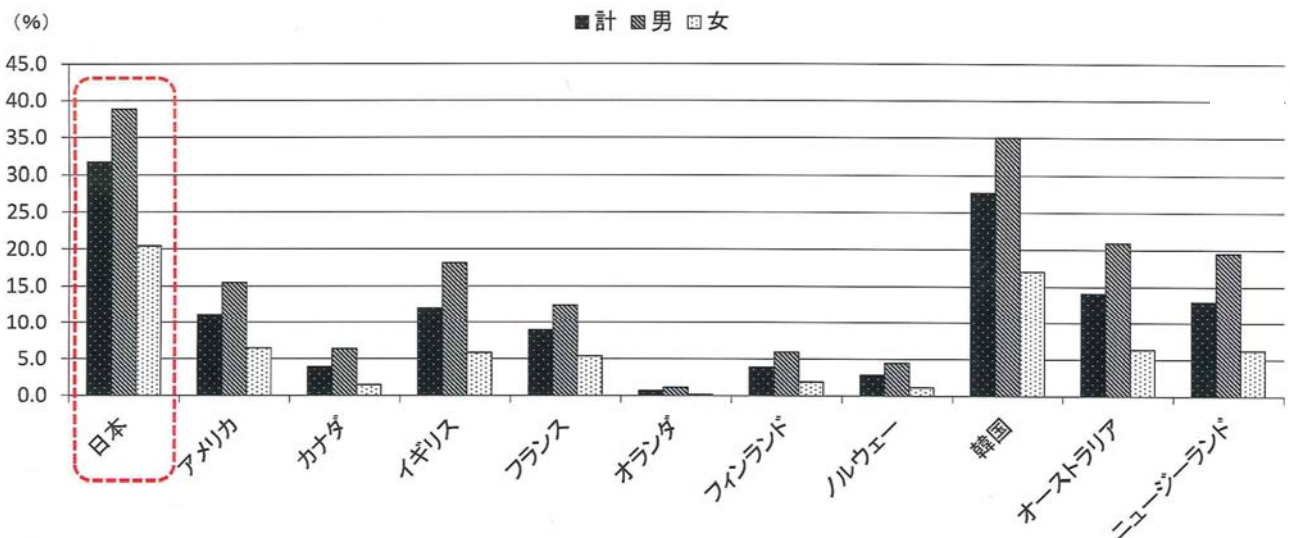


資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)」

図表 2-4-6 昇進を望まない理由



図表 2-4-7 長時間労働者の割合 (雇用者、2011年)



注: 長時間とは、週50時間以上を指す。

資料出所: JILPT「データブック国際労働比較2014」

5) 東南アジア諸国連合 (ASEAN) の女性労働

(1) ASEAN 経済共同体設立に向けた動き

東南アジア諸国連合 (ASEAN) に加盟する 10 カ国が域内の貿易自由化や市場統合などを通じて成長加速を目指す広域経済連携の枠組み「ASEAN 経済共同体 (AEC)」が 2015 年 12 月 31 日に発足した。この経済統合に向けて、諸分野でのミーティングや制度統合 (これには Architect も含まれている)、あるいは制度間の調整などが行われ、女性の労働環境については、ASEAN 女性労働計画委員会 ASEAN Committee on Women Work Plan (2011-2015) が出された。

また、ASEAN 社会文化コミュニティ計画 Socio-Cultural Community Blueprint は、2009 年版では女性の労働環境についてはあまり記述がなかったが、2025 年版 (目標年次) では、女性や若年者の労働等の社会環境の整備、保証について各所に記述が見られ、ASEAN 諸国の中での女性等の労働者に対する配慮責任についての合意がなされていることが伺える。

この他に、女性労働者のための社会保障及び母性保護: ASEAN における法及び実施 SOCIAL SECURITY AND MATERNITY PROTECTION FOR FEMALE WORKERS: LAWS AND PRACTICES IN ASEAN レポートでは、女性の労働環境のありかた、産休や育休、仕事の継続と再開などについて、ASEAN としての基本的な方針を示すと共に、ブルネイ・ダルサラーム、カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナム各国における制度の解説や場合によっては解決すべき課題等についても記述している。

(2) ASEAN 女性労働計画委員会 (2011-2015) に見る女性労働政策

この中では、女性が社会進出するに当たって、各国が抱えている歴史的背景等による差別的な行為が行われないように、法律、制度などの社会環境を整備するように求めている。例としては、ASEAN 各国では男性に対する女性の比率が、子供では特に少なく (図表 2-5-1)、この要因として男子を持つことがより望ましいとされる社会・文化的背景が課題としてあることが挙げられている。

図表 2-5-1 ASEAN 各国の女性人口の対男性人口比率

国名	女性人口の対男性人口比率	女子人口の対男子人口比率
ブルネイ・ダルサラーム	94	93
カンボジア	105	96
インドネシア	100	96
ラオス	101	96
マレーシア	97	95
ミャンマー	105	99
フィリピン	99	96
シンガポール	99*	93**
タイ	103	96
ベトナム	103	94

付記) ESCAP Statistical Yearbook 2009 における 2008 年データより、上記計画書作成
*2009 データでは 102、2010 データでは 103**2010 データでは 96

具体的施策としては、2010年までのASEAN地域では、出生率、DV等の女性差別的な問題がまだあるという現状を踏まえ、各国は共同して、アジアで女性が活躍する環境づくりに向けて、社会的な周知を図ること、地域での社会的な環境づくりを行うこと、国を超えた女性活躍促進の組織をつくること、活動を国際的に認知できる場をつくることなどが盛り込まれており、更にDV等における地域別や個別の問題にも対応することとしている（図表2-5-2）。

図表2-5-2- ASEAN COMMITTEE ON WOMEN による実行計画のプロジェクトとアクティビティ

目標	プロジェクト／アクティビティ	主要国	期間
分野1:人材開発			
1.1. 小規模企業のための基準、標準等には諸サービス、商圈へのアクセス、社会的な保障などを伴わせること	1. ASEAN女性起業家のネットワークの設立k（進行中）	ベトナム	2010-2012
	2. 小規模企業発展とその社会的保障と標準に関する地域会議	フィリピン	2013
	3. 女性の発展のための技術開発促進（進行中）	タイ	2010-2012
	4. すべての人が適切な仕事を得られる労働・雇用ポリシーのためのジェンダー方針	ベトナム	
分野2:社会福祉、社会保障			
2.1. ミレニアム開発目標のためのASEANロードマップを目指すジェンダー目標示すこと	5. ミレニアム開発目標を実行するためのASEANロードマップを加速するため国連女性活用戦略ハンドブックに加わっている団体等とともに実施する政治組織を超えたフォーラムの実現	アセアン事務局	2012
2.2 小規模金融機関をASEAN全体のネットワークや協同関係を築くこと	6. 貧困対策のための小規模金融や小規模作業スペース：高度な実績とネットワーク（実施済み）	インドネシア	2011
2.3. 必要な提供されているサービス、素材、手法等への女性、特に高齢女性が利用できるようにすること	7. ASEANの高齢女性への社会的な保護についての議論と情報共有のための地域的なフォーラム	ブルネイ・ダ ルサラーム	
分野3:社会的正義と権利			
3.1 ASEANの女性への暴力の排除	8. 男性、若者、HIVやAIDSを含むジェンダーに起因する暴力に対する地域の議論	フィリピン	15-16 November 2012
3.2 女性への暴力の排除宣言と賃金作業の下での性別によるデータ収集を継続すること	9. ASEAN地域での国による許容力に基づく女性への暴力データの収集を強化するための地域的ワークショップ	インドネシア フィリピン	2012
3.3 システマティックに女性の参加と声をすべての分野に反映すること	10. 女性の政治参加を強め、継続的に監視するためのモニタリングと報告のためのツールの開発	カンボジア	2013

	11. ASEAN や他の地域における公的、個人的、人間間的三つの関係についての女性の経済的立場とエンパワーメントの最善の方策	シンガポール	August/ September 2012
3.4 ジェンダー研究やセクター間の女性の権利、ジェンダー・ポリシーについての女性の意識を常に向上させること	12. ASEAN 諸国の社会的な保護とジェンダー対応予算と研究	インドネシア フィリピン	2012-2014
	13. 政府によるジェンダー予算や投資を促進し支援するツールについての地域における研修と開発	インドネシア フィリピン	2012-2014
分野 4: 社会文化的立場における他の組織とのジェンダー合意			
4.1. 持続的環境			
4.1.1. ASOEN との ASEAN における気候変動に対する方針と戦略	14. 継続的開発に関するジェンダー論考に関する議論と出版	マレーシア ベトナム	2013
	15. 気候変動と関連事項についてのジェンダー論考のための政府間のワークショップ開催	マレーシア ベトナム	2013
4.2. 技術労働者の自由流動			
4.2.1. SLOM との協力による法律や権利に裏づけされジェンダーに配慮した人口移動・管理の協力をを行うこと	16. 差別や暴力被害による女性労働者の移住へのジェンダーに配慮した情報や実情等に関する政府間のセミナー開催	フィリピン インドネシア	
4.2.2. SLOM との協力による女性の労働場所における社会的な保護を許可すること	17. 労働場所における妊産婦への保護に関する情報、方針、最善の方策の共有や展望情報の交換などに対する政府間のワークショップ開催	ベトナム	
	18. 女性の労働場所における妊産婦への保護についての最善の方策の編集と出版	ベトナム	
4.3. HIV と AIDS の危険性と影響			
4.3.1. ATFOA との協力による地域内での HIV と AIDS の危険性と影響に対応すること	19. HIV と AIDS の結婚による伝染を減らすことに対する戦略と最善の方策を共有する地域のワークショップ開催	ラオス マレーシア	2013
4.4. ジェンダー教育			
4.4.1. SOMED との協力によるジェンダーに配慮した教育を行うこと	20. SOMED との協力によるステレオタイプの女性観や性的な表現などについての学校のカリキュラムをつくるための地域的な検討会議の招集	タイ	2012-2014
	21. SOMED との協力による第三者を含めた学校のカリキュラム作成の最善の方策の資料集の出版	タイ フィリピン インドネシア	2012-2014

付記) ASEAN Committee on Women Work Plan (2011-2015) より作成

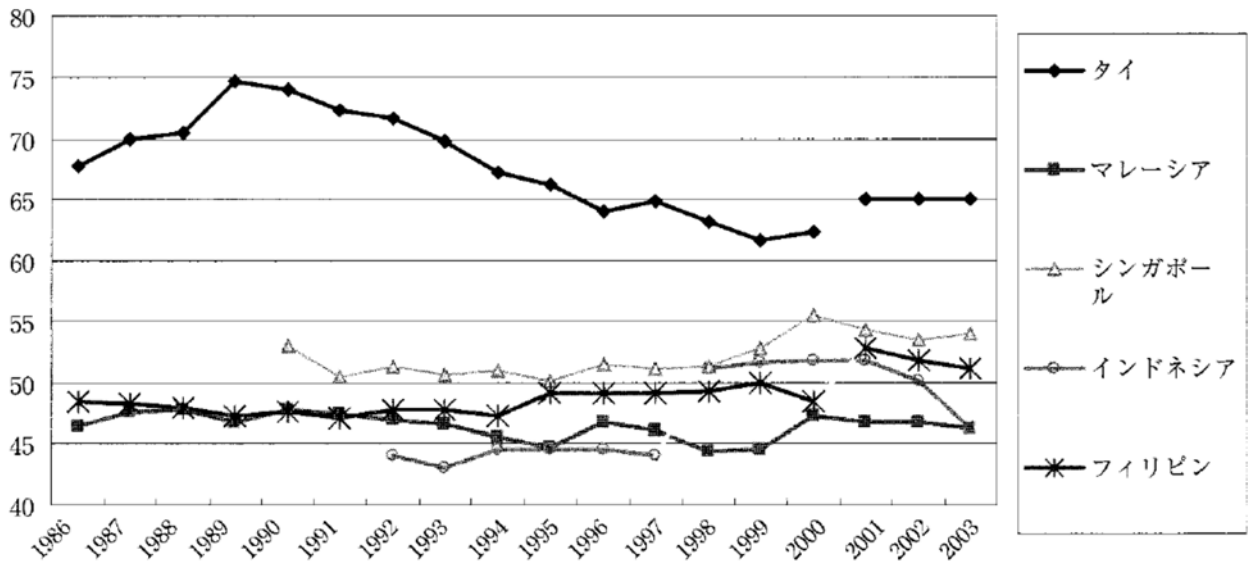
(3) ASEAN 諸国の女性労働

ASEAN諸国の女性労働について、広島経済大学経済研究論集（第28巻第3号2005年12月）「ASEAN諸国における女性労働と経済発展」（野北晴子）から見ると以下のとおりである。

① 女性の労働力

ASEAN諸国の推移をみると、女性の労働力率についてはタイが突出して高い。次にシンガポール、マレーシアと続く。インドネシアは1998年に急激に高くなったが、2003年には急激な減少が見られる。また、タイでは80年代後半の女性・男性も労働参加率が上昇傾向にあり、これは海外からの投資が反映されているとみられる。しかし、90年代に入るとタイでは男女ととりわけ女性については、このデータで見ると約10%の減少である。また、マレーシアについても女性は90年代はじめから、男性は90年代半ばから労働参加率の低下傾向がみられる（図表2-5-3）。

図表2-5-3 労働力率の推移（女性）



出典：広島経済大学経済研究論集（第28巻第3号2005年12月）「ASEAN諸国における女性労働と経済発展」（野北晴子）

図表2-5-4は、タイとマレーシアの女性の年齢別の労働力率を示している。世界労働機関ILOによる推計値であるが、10歳代が労働力率の下落傾向を示している。マレーシアでの10歳代の労働力率は80年時点で30%台であるが、労働力率そのものがマレーシアよりはるかに高いタイは80年から2000年にかけて約10%の減少している。この背景には、就学率の上昇が考えられる。

一方、タイでは20歳代から50歳代前半まで労働力率に大きな変化はみられないが、マレーシアでは同じく20歳代から50歳代前半まで労働力率は上昇傾向にあり、20歳代では、10%以上の上昇傾向を示している。

図表2-5-4 タイとマレーシアの女性の年齢別労働力率（％）

タイ					マレーシア				
年齢	1980	1990	1996	2000	年齢	1980	1990	1996	2000
15- 19	72.6	68.2	64.9	61.6	15- 19	31.63	30.6	30.3	29.9
20-24	81.8	80.1	79.8	79.5	20-24	52.84	59.3	62.5	65.6
25-29	83.3	82.9	83.0	83.1	25-29	45.39	51.4	55.4	59.5
30-34	84.9	85.1	85.2	85.3	30-34	44.42	48.9	52.3	55.8
35-39	86.1	86.2	86.2	86.2	35-39	46.3	49.7	52.9	56.0
40-44	85.8	85.6	85.6	85.7	40-44	47.4	50.9	54.0	57.1
45-49	85.1	84.2	84.2	84.3	45-49	47.4	50.3	51.8	53.4
50-54	79.6	78.9	78.9	79.0	50-54	41.8	43.6	44.6	45.5
55-59	71.2	68.7	67.1	65.4	55-59	33.4	33.9	34.2	34.4

出所：国際労働機関ILO、LABORSTA、Labour Statistics Database より作成、
<http://laborstajlo.org/> (参照 2004年8月)

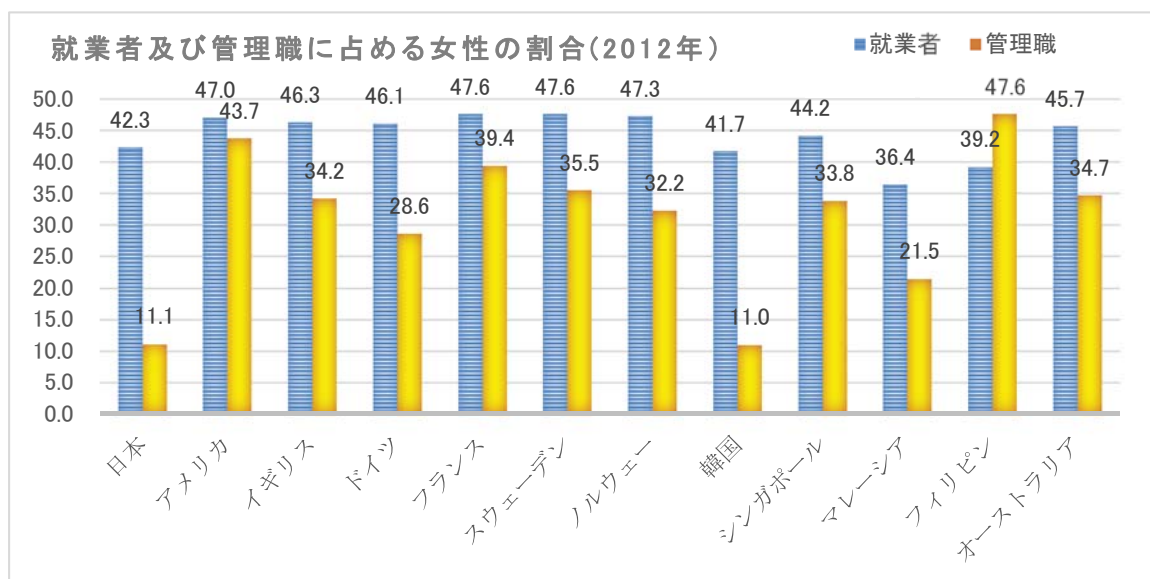
② 女性の管理職の状況

データブック国際労働比較2014（独立行政法人労働政策研究・研修機構）を資料に、全就業者に占める女性と管理職に占める女性の割合をみると以下のとおりである（図表2-5-4）。

全就業者に占める女性の割合は、日本（42.3%）、韓国（41.7%）、フィリピン（39.2%）、マレーシア（36.4%）などのアジア諸国の割合は、フランス（47.6%）、ノルウェー（47.3%）、スウェーデン（47.6%）、アメリカ（47.0%）などの欧米諸国に比べて低い。

管理職に占める女性の割合は、韓国（11.0%）と日本（11.1%）であり、フィリピン（47.6%）、シンガポール（33.8%）などのアジア諸国や、アメリカ（43.7%）、フランス（39.4%）、スウェーデン（35.5%）などの欧米諸国と比べても低い。

図表2-5-5 就業者及び管理職に占める女性の割合（2012年）



資料：データブック国際労働比較2014（独立行政法人労働政策研究・研修機構）より作成

6) 各国のワーク・ライフ・バランス施策⁷

(1) イギリス

イギリスでの「ワーク・ライフ・バランス」の導入は、労働生産性の向上、労働者の健康管理、及び労働不足が背景にある。施策としては、2000年のブレア首相の時代に5年間「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」が実施された。そのメリットとしては以下があげられている。

- ① 労働力を最大限に活用できる
- ② 社員の意欲の向上・ストレス軽減
- ③ 高齢者や育児・介護等の担い手を含む広範な人材の採用可能性
- ④ 常習欠勤の減少・生産性の向上
- ⑤ 優秀な社員の定着

さらに2003年の雇用法、2005年の就業家族法（*ここでは法案になっているが施行された）により、ワーク・ライフ・バランスの支援がはかられている。

図表 2-6-1 イギリスにおけるワーク・ライフ・バランスを支援する法制度の一部

仕事と生活の両立支援に関する法制度	
○休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産休暇 出産休暇は通常出産休暇（OML）26週及び追加出産休暇（AML）26週、合わせて最長1年。OML中は法定出産給付（SMP）を受給できる。最初の6週は週給の90%、残りの20週は週106ポンド（週給が106ポンド未満の場合は、週給の90%）。またSMPの受給資格がない離職者は、一定の要件を満たせば出産手当（MA）を受給できる。 ・ 育児休暇 1年以上勤続する労働者は、1週単位で1年間に4週まで、子供が5歳になるまでに合計13週の育児休暇（無給）を取得できる（障害をもつ子供の親は子供が18歳になるまでに18週）。 ・ 父親休暇 2003年4月以降に生まれた子供の父親は、連続する1週または2週の有給休暇が取得できる。ただし休暇の最終日が子供の誕生から8週以内でなくてはならない。休暇中はSMPと同水準の法定父親給付（SPP）を受給できる。
○柔軟な働き方の申請権	6歳未満の子供または18歳未満の障害をもつ子供の親は、柔軟な働き方（労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれか）を申請する権利がある。申請日までに26週以上連続して働いていることが要件。雇用主はその申し出を真剣に検討する義務がある。
保育サービス	
	1998年より「全国保育戦略」に基づき、14歳までの子供を対象とした保育サービスが地方自治体、企業、ボランティア団体との連携のもとに提供されている。2004年末までに全国で52万5000カ所の保育所が新設され、初期教育プログラムとして3～4歳児に対して週12.5時間の初期教育が無料で提供された。また2004年12月には、新たに「育児10カ年戦略」が公表され、保育サービスのさらなる拡充が打ち出された。
関連法制度	
○労働時間規制	1998年に整備された労働時間規制により、労働時間の上限を週48時間とすること、労働時間6時間あたりの休憩時間の設定、最低4週間の年次有給休暇の付与、夜間労働時間の上限を8時間とすることなどが規定されている。EUの「労働時間指令」により加盟国の国内法の整備が要請されていることを受けたもの。ただし、労働者が個別に合意すれば週48時間を超えて働くことができるという例外規定を加盟国中唯一適用されている（オプト・アウト）。
○パートタイム労働に関する規制	2000年に整備されたパートタイム労働に関する規制は、パートタイム労働者が労働契約条件において、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な扱いを受けないことを保障するものである。EUの「パートタイム労働に関する指令」を受けたもの。

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構資料

⁷ (独) 労働政策研究・研修機構国際研究部の調査資料による。

図表 2-6-2 イギリスにおける柔軟な働き方（勤務形態）の具体例

○年間労働時間契約制 Annualised hours 年間の総労働時間数を契約し、それに基づいて週の労働時間を決定する。
○圧縮労働時間制 Compressed hours 通常よりも短い期間内での総労働時間数を契約する。例えば週5日勤務から4日勤務に変更し、総労働時間は同じ（5日分）とする。
○フレックス・タイム Flexitime 勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。
○在宅勤務 Home-working フルタイム契約である必要はなく、労働時間を職場と自宅とに分割してもよい。
○ジョブ・シェアリング Job-sharing パートタイム契約を結んだ2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担する。
○シフト労働 Shift working 営業時間が1日8時間よりも長い雇用主向け。あらかじめ契約すれば割り増し賃金を払う必要はない。
○時差出勤・終業 Staggered hours 業務の開始・終業時間を人によって変える。時間帯によって必要な人員数が変動する小売業などでは都合がよい。
○学期間労働 Term-time working 子供の学校の休暇中は無給休暇をとることができる。
○期間限定労働時間短縮 Reduced hours for a limited period 連続した一定の期間（例えば6カ月）労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。

資料出所（独）労働政策研究・研修機構資料

（２）ドイツ

ドイツでの「ワーク・ライフ・バランス」の導入は、合計特殊出生率の著しい低下、労働力人口の減少、経済力の低下への懸念が背景にある。また、「子育ては、母親が自宅で行うべきもの」という社会意識に対し、経済力を高めていくためにも家族に優しい環境整備が必須として、男女に中立的な制度の普及に取り組み始めている。

2003年夏から「家族・シニア・女性・青少年のための省」（BMFSFJ）が主体となり、「企業における家族に優しい環境づくり」のため、主要テーマは下記のとおりである。

- ① 企業文化の改革（家族に優しい組織、労働時間、人材育成）
 - ② 女性の社会進出（特に管理職）
 - ③ 家族支援のためのサービス（自治体や企業、団体の先進事例の調査分析）等。
- ほかに「家族に優しい企業」を表彰するコンクールを行っている。

政府の具体的なワーク・ライフ・バランスへの取組み策は以下のとおりである。

- ① 休暇取得者のための個別面談
- ② 休暇取得者のための相談窓口や復帰準備プログラムの開設
- ③ 多様な就業形態の導入
- ④ 休暇取得者向けのテレワーク制度
- ⑤ 企業内託児所の設置
- ⑥ 育児助成金の給付 などである。

また、地域分権が進んでいるドイツで、制度を設けるだけでなく実際の運用につなげるために官民共同で取り組む姿勢や、地域ネットワークの形成等は注目すべき点である。

(3) フランス

フランスでの「ワーク・ライフ・バランス」の導入は、仕事と生活の両立支援が背景にある。それは子育てや家庭と仕事の選択は個人の自由、そのための環境づくりを政策が担うと認識されている。

仕事と生活の両立支援策の代表的なものに託児支援の強化がある。2005年9月、育児休業に関する選択肢の充実を柱とする新たな家族政策が発表された。2006年11月、これまで主流であった在宅保育サービスを多様化し、公立の託児所の定員増加を計画する5カ年の「乳幼児プラン」が発表された。

現在、1990年代に1.71にまで低下した合計特殊出生率が、2005年には1.90にまで回復し、フルタイムで働く女性が多く、国際的にも関心を持たれている。

(4) 北欧

北欧での「ワーク・ライフ・バランス」の導入は、フランスと同様に、家族政策の重視が背景にある。保育サービスや休暇制度、各種手当等は、各国の経済・社会状況を背景にその内容は異なるものの、共通性がみられるといわれている。しかし、このような制度的な充実の下でも、育児休業の取得は女性に偏りがちという現実もあり、父親の取得を促進する取組みが行われており、北欧諸国における課題となっている。なお、スウェーデンでは「サバティカル休暇」、フィンランドでは「ジョブローテーション制度」など、長期休暇制度が充実している。

(5) オランダ

オランダでの「ワーク・ライフ・バランス」の導入は、かつて、男性の稼ぎだけで家計を支えるという家族モデルがみられたが、多様な働き方の実現が背景にある。

1982年のワッセナー合意によって、財政支出の抑制と減税、労働時間短縮と賃金抑制を中心とした政策が展開され、制度改革が段階的に進められてきた。

現在では、男性フルタイム、女性パートタイムの共稼ぎ世帯が一般的となっているが、今後は、男性がパートタイムで働くことを含め、夫婦2人で1.5人分働き、仕事と家庭責任を夫婦で分担するという取組み（「コンビネーション・シナリオ」）が推進されている。

(6) アメリカ

アメリカでの「ワーク・ライフ・バランス」の導入は、働く女性の増加や家族形態の多様化、生産性の向上が背景にある。伝統的に「家庭は個人の領域」という考え方が強く、1980年代以降、企業独自の「ファミリーフレンドリー」施策を充実し、育児支援を中心に、従業員の「家庭生活に配慮した」就業環境の整備に取り組んできた。また、1990年代、子供や家族を持たない従業員のニーズへと関心が広がり、育児支援・ファミリーフレンドリー施策からワーク・ライフ・バランスへと、施策が展開している。現在までに開発されてきた企業のワーク・ライフ・バランスのプログラムの代表的なものは以下のとおりである。

- ① フレキシブルワーク
- ② 保育サポート
- ③ 介護サポート
- ④ 養子縁組サポート
- ⑤ 転勤サポート

- ⑥ EAP (社員援護プログラム)
- ⑦ ヘルスアンドウェルネス
- ⑧ 各種保険制度
- ⑨ 休暇制度
- ⑩ 教育サポート

等がある。

企業が積極的に取り組む背景としては、こうした取り組みが従業員の満足度を高め、イノベーションや創造性の向上、自己啓発や意欲の向上ひいては生産性や業績の向上につながると考えられている。

図表 2-6-3 各国の経済・雇用指標及び合計特殊出生率

国	実質経済成長率(%)		完全失業率(%)				就業率(%) (下段は女性)			
	2004年	2005年	2002年	2003年	2004年	2005年	2002年	2003年	2004年	2005年
日本	2.3	2.7	5.4	5.3	4.7	4.4	68.3	68.4	68.7	69.3
							56.6	56.8	57.4	58.1
アメリカ	4.2	3.5	5.8	6.0	5.5	5.1	71.9	71.2	71.2	71.5
							66.1	65.7	65.4	65.6
イギリス	3.1	1.8	5.1	4.9	4.7	4.7	72.3	72.6	72.7	72.6
							66.3	66.4	66.6	66.8
ドイツ	1.1	1.1	8.2	9.1	9.5	9.5	65.3	64.6	65.0	65.5
							58.8	58.7	59.2	59.6
フランス	2.1	1.4	8.9	9.5	9.6	9.5	62.2	62.5	62.4	62.3
							55.8	56.4	56.7	56.9
オランダ	1.7	1.1	2.8	3.7	4.6	4.8	73.1	72.7	72.0	—
							64.5	64.9	65.0	—
デンマーク	1.9	3.1	4.6	5.4	5.5	4.8	76.4	75.1	76.0	75.5
							72.6	70.5	72.0	70.8
スウェーデン	3.2	2.7	4.9	5.6	6.4	—	74.9	74.3	73.5	—
							73.4	72.8	71.8	—
フィンランド	3.5	2.2	9.1	9.0	8.9	8.4	67.7	67.4	67.2	68.0
							66.1	65.7	65.5	66.5
ノルウェー	3.1	2.3	3.9	4.5	4.4	4.6	77.1	75.8	75.6	75.2
							73.9	72.7	72.7	72.0

国	パートタイム労働者比率(%) (下段は女性)				合計特殊出生率		
	2002年	2003年	2004年	2005年	2002年	2003年	2004年
日本	17.6	18.1	18.0	18.1	1.32	1.29	1.29
	30.8	31.3	31.2	31.5			
アメリカ	13.1	13.2	13.2	12.8	2.01	2.04	2.05
	18.5	18.8	18.8	18.3			
イギリス	23.4	23.8	24.1	23.6	1.64	1.71	1.76
	40.0	40.1	40.4	39.3			
ドイツ	18.8	19.6	20.1	21.8	1.31	1.34	1.36
	35.3	36.3	37.0	39.4			
フランス	13.7	12.9	13.3	13.6	1.87	1.88	1.91
	24.1	22.7	23.5	23.3			
オランダ	33.9	34.6	35.0	35.7	1.73	1.75	1.73
	58.8	59.7	60.2	60.9			
デンマーク	16.2	15.8	17.5	18.0	1.72	1.76	1.78
	23.0	21.9	24.3	24.9			
スウェーデン	13.8	14.1	14.4	—	1.65	1.71	1.75
	20.6	20.6	20.8	—			
フィンランド	11.0	11.3	11.3	11.2	1.72	1.76	1.80
	14.8	15.0	14.9	14.8			
ノルウェー	20.6	21.0	21.1	20.8	1.75	1.80	1.83
	33.4	33.4	33.2	32.9			

資料出所 総務省統計局「労働力調査」、OECD “Employment Outlook 2006”, “Women and men in OECD countries”

- (注) 1) 完全失業率は、ILO基準。
 2) 就業率は、15～64歳における数値。
 3) パートタイム労働者比率は、ふだんの労働時間が週30時間未満の者。ただし、日本は、調査週の実際の労働時間。

(7) まとめ

各国のワーク・ライフ・バランスの導入の背景には、就業意識の変化と労働力の低下があげられる。就業意識の変化は、経営側の労働力の確保と連動している。

就業意識の変化は、女性の社会進出に伴う共稼ぎ世帯の増加、女性の再就職の希望の増加がある。一方経営側は、少子高齢化の進展に伴う労働力の低下への危機から、就業環境の見直しに積極的性が見られる。

政策としては、休業制度、保育や介護サービス等家庭生活に配慮した制度、労働時間の多様化、雇用形態の多様化など企業への支援などがあげられる。

3. 欧州・米国・アジア諸国の女性建築技術者

本章では、ヨーロッパ建築家会議（Architects' Council of Europe: ACE）の調査『Architectural Profession in Europe 2014』によるヨーロッパの女性建築家の概要を見た上で、資料蒐集が可能であった各国の女性建築家に関して紹介する。

1) 欧州の女性建築家

(1) ヨーロッパ建築家会議の2014年の建築家調査に見る女性建築家の状況

ヨーロッパ建築家会議（Architects' Council of Europe 以下 ACE）は、旧連合ヨーロッパ建築家と旧ヨーロッパ建築家会議が合併して、1990年に設立された非営利組織である。31か国、545,000人が加盟する。

ACEは2008年以来、加盟するヨーロッパの建築家の調査を、2008年、2010年、2012年、2013年、2014年に実施している。この中で、調査に回答した女性建築家の割合については、2010年、2012年調査では大体36%、2014年調査では39%であった。

以下では『Architectural Profession in Europe 2014』からジェンダーにかかわる部分をみてみよう。2014年調査は26か国、18,643人の回答があった。

① 回答者の女性の割合

2014年調査では全体の39%が女性回答者であった。

これを占める割合別、地域別に各国を分類して一覧にしたのが、**表3-1-1**である。この数字はあくまで回答者の割合であるが、非常に少数の回答者の国を除き、おおよそその国の女性割合を反映していると考えられる。

女性の回答率により分類すると、以下のようになる。

A 女性比率の高い国（40%以上）

東欧旧社会主義国

社会民主主義政党の影響の強い北欧

南欧

B 女性比率が比較的高い国（30%台）

先進諸国等：フランス、ドイツ、イタリア

C 20%台以下の国 イギリスを含むその他の国

10%台はオーストリア等

表 3-1-1 女性回答者割合別、地域別、各国の女性建築家の割合

*国名の後の数字は%

地域別	50%を超える国	40%台	30%台	20%台以下
A 東欧	ラトビア58 スロベニア56 クロアチア53 ブルガリア53	ルーマニア45	チェコ共和国*38	スロバニア21 エストニア*15
B 北欧	スウェーデン51 デンマーク50	フィンランド47		オランダ21
C 先進諸国		ドイツ43	フランス38 イタリア38	アイルランド29 スイス28 ベルギー28 イギリス (UK) 25 ルクセンブルグ25 オーストリア18
南欧他	ギリシア58	トルコ48 ポルトガル43		スペイン29 マルタ27*
2014EUROPE-26		39%		

*少数データ

資料：『The Architectural Profession in Europe 2014』より作成

② 所得

男女共に 2008 年以降の所得は減少傾向にあるが、男女建築家の正規雇用者の所得格差は、正規雇用の場合男性より女性は 33%少なく、パートタイムの場合は 27%の差となっている。この所得格差は、2008 年 46%、2010 年 47%、2012 年 43%であったことをみると、次第に縮小している。

③ 職業の満足度

ジェンダー統計ではないが、建築家としての職業選択の満足度、収入の高さによる満足度、生活の質による満足度、仕事の環境による満足度、いずれも北欧諸国（スウェーデン、デンマーク等）、スイスで高い。

(2) 北欧・デンマークの女性建築家

北欧における女性建築家の割合が高いことは明らかになっていたが⁸、ここではデンマークについて、女性建築家の実態とライフスタイルについて報告する。

【調査方法】

2016年2月24日デンマーク建築家協会（Danish Association of Architects）のプロジェクリーダーのドルテ・シバスト氏にインタビュー。後に建築家協会のコンサルタントから関連データを入手した。

① デンマークにおける建築家

ここで「建築家Architect」とは、様々な建築物に責任をもつ専門家である。デンマークでは資格制度はなく、5年間のデンマーク王立芸術アカデミー建築学校、オーフス建築学校等を卒業することで、建築家としての仕事を行う。構造・施工・設備の専門家や職人は、他の専門学校を出て職に就くが、「建築家」とは言わない。構造・施行・設備等の専門学校を出てから、さらに関連の職についてから建築学校入学した人もおり、そうした建築家は、構造・施工・設備にも強い。

② デンマーク建築家協会

デンマーク建築家協会は、1879年に設立され、現在約6700人の会員がいる。会員はMember of the Danish Association of Architects（MAA）のタイトルを付けることができ、専門職の建築家としてのステータスを表明している。

建築学校を出て建築家協会MAAに所属するのは6割程度である。組織は7つの地域組織があり、最高決定委員会は選出された52人の委員からなる。

③ デンマーク建築家協会の会員の女性

デンマーク建築家協会の会員構成は表 3-1-1 の通り、全会員の女性は40%であるが、学生会員は女性の方が多く6割近くを占める。したがって全会員の女性割合も年々大きくなる傾向にある。

2015、2016年と会長は女性で、副事務局長も女性である。最高決定機関の52人の代議員の内、28人が女性で53.85%を占めている。7つの地域組織の代表は、コペンハーゲンを除く6支部が女性である。

⁸建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント研究会『建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメントに関する研究』2004年では、フィンランドについてまとめており、次のことが明らかになっている。1970年代以降建築を学ぶ女性が増え、1998年にヘルシンキ工科大学では37.9%であった。公務員の場合は25%。フィンランド建築家協会（SAFA）における女性会員の割合は2003年39%となっている。別に1942年に設立されたフィンランド女性建築家協会がある。

表3-1-1 デンマーク建築家協会の会員の退職者を含む性別構成と学生会員（2016年1月）

性別	男性	女性	合計
全会員	4014	2688	6702
%	60.0	40.0	100.0
内学生会員	297	405	702
%	42.3	57.7	100.0

資料：デンマーク建築家協会コンサルタントによる

また、表3-1-2は建築の学位を取得し、デンマークの雇用保険をもつか、労働組合に所属している建築家の人数である。デンマーク建築家協会会員とは一致しない。定年前に退職し年金を受給している早期退職者を含んだ人数及び除いた人数、いずれも女性の方が53%と男性より多くなっている。

表3-1-2 建築の学位をもち雇用保険/組合のメンバーである建築家の人数（2016年1月）

性別	男性	女性	合計
建築家 含早期退職者	3,053	3,394	6,447
%	47%	53%	100%
建築家 除早期退職者	2,950	3,355	6,305
%	47%	53%	100%

資料：表1と同じ

④ 女子学生の卒業後の動向

2003年から2013年の間に建築学校を卒業して職についての調査によると、合計1,856人の内、女性は1,030人（55.5%）で、ここでも女性の方が多い（表3-1-3）。

表3-1-3 2003年～2013年の職についての学生

性別	男性	女性	合計
人数	826	1,030	1,856
%	44.5	55.5	100.0

資料：表1と同じ

⑤ 性別でみたキャリア選択

同じ調査による1856人の卒業生のキャリア選択をみると（表3-1-4参照）、女子学生が増えたこともあり、女性割合が全体に高くなっている。特に公共部門（国・自治体）では7割近くになっており、民間会社でも半数を超える。男性より割合が低いのは自営の事務所である。この分野では男性がトップに立っていることが多く、課題の1つであるという。

表3-1-4 キャリア選択（2003年～2013年）

性別	男性	女性	合計
全部門	826	1,030	1,856
%	44.5	55.5	100.0
公共部門	113	252	365
%	31.0	69.0	100.0
民間部門	604	699	1,303
%	46.4	53.6	100.0
自営の事務所	109	79	188
%	58.0	42.0	100.0

資料：表1と同じ

⑥ 女性が建築分野で仕事をすることの意義

デンマークでは、1980年代以降、労働力不足とジェンダー平等政策により、女性の雇用とそのための社会環境整備が進んだ。その結果「性別、人種や国、年齢等」による差別は基本的に解消されるようになり、建築分野での女性割合は増えていった。

インタビューしたシバストさんによると、女性が建築分野に入ることの意義は、第1に女性の感性が建築に反映されるという点の他、第2に、ファサードだけが目立つ建築ではなく、外部空間と、そこでの機能（行為や生活）が反映した内部空間と融合した建築が増えることであるという。そして第3に、現在高度化複雑化した建築に対して、ネットワークを生かした仕事の仕方が今後求められ、様々な人々とのネットワークを組んで生きている女性は、その点で女性が適していると考えている。

女性建築家による作品で、デンマークで注目されている建物が王立デンマーク劇場と、チイトゲンコレギエト学生住宅である。Lundgaard & Tranberg 事務所によるもので、責任建築家は女性のリーニ・トランバーグである。



写真1 王立デンマーク劇場 2008年



写真2

チイトゲンコレギエト学生住宅 2006年
(左外観：右中庭)

⑦ 女性建築家のライフスタイルと課題

現在のデンマークの女性建築家の課題の1つは、ジェンダー統計でみた、自営の建築事務所の所長につく女性が少ないことであり、もう一つは出産・育児である。この2つは相互に関連している。

建築家の仕事は創造的で魅力あるものであるが、設計過程での期限があり、業務が深夜に及ぶ場合があり、また現場への出張がある。これが妊産婦や乳幼児のいる女性にとって遂行は難しい。一般に建築家事務所の所員は少人数の場合が多く、スタッフの1人でも産休・育休に入り、乳幼児を抱えて長時間働くことができないと、他の大規模建築企業のように人的な融通が利かないために業務は厳しくなる。

保育に関してデンマークでは保育所が整備され、出産・育児の制度も整備されているが、時間外の出張や長時間勤務に対応して、それをカバーするのは、主要には“夫”である。しかし夫がいない場合、都合がつかない場合は、民間のベビーシッターに依頼したり、友人や知人、家族（親や兄弟姉妹）に頼む。日本で考えられる家族に依頼するのが第1の選択肢であるのに対し、親に依頼するという選択肢は一般的ではない。

日本では働く女性にとって大きな問題となっている介護については、デンマークでは殆ど問題になっていない。社会サービス法等により高齢者も自立した生活を行えるよう、社会システムが確立しているからである。定期的に老親と会ったり、近隣に住んだりすることがあっても、子世代が介護負担を負うことは基本的にはない。

まとめ

デンマークの女性建築家についてみると、近年女性が建築家全体の半数近くを占めるようになり、建築分野は“男性領域”から性差によらない領域に確実に変わってきていることがわかる。その背景には両性の雇用等の環境整備、保育・介護等の福祉サービスによる保障がある。

したがって、日本にある介護負担の問題からは解放されているが、妊娠・出産・育児については課題がある。これは福祉や支援制度の問題というより、「建築」という仕事の特性からくるものであり、その改善は保育体制と仕事の在り方の両面で検討する必要があるのだろう。

(3) 英国⁹の女性建築家と英国王立建築家協会 (RIBA) のダイバーシティ

第II部で報告する UIFA JAPON の調査では、英国の女性建築家は回答していない。しかし、英国では早くから女性建築家が登場し、著名な女性建築家を輩出している国であり、本章では英国の女性建築家の歴史を概観した上で、王立建築家協会（以下 RIBA）が取り組んできたダイバーシティ政策における女性建築家支援について紹介する。

① 英国の女性建築家小史¹⁰

英国において女性が建築の専門家として登場するのは19世紀末になってからである。しかしその前史となった16世紀～19世紀には、家庭生活に影響を持ちながら、住宅やその他の施設のデザイン等に携わってきた女性たちがおり、近年その歴史が掘り起こされ、リストアップが進んでいる。

女性建築家の草分けともいえる女性は、ベス・ハーディック（1521/2-1608）で、ハーディック・オールド・ホールの増築を手掛けている。次いでアン・クリフォード（1590-1676）は建築プロジェクトに実践的に参加し、多くの建築物を残した。さらに18世紀から19世紀にかけて、建築デザインに関心をもつ女性が出てくる。その中で最も注目すべきはサラ・ロッシュ（1785-1853）で、聖メアリー協会の再建をはじめ多くの建築をデザインした。

19世紀末になると、1898年にエセル・チャールズ（1871-1962）がロンドン大学バートレット校を出て英国建築家協会（RIBA）の最初の女性会員として入会を認められ、その妹も1900年に入会した。他方、英国の建築教育で有名な建築協会学校（AA School）は、1917年まで女性の入学を認めていない。

英国女性建築史上最初の大エポックとなったのは、1928年にエリザベス・スコット（1898-1972）が、ストラトフォード・アポン・エイボンに再建されるシェイクスピア記念劇場（現王立シェイクスピア劇場）の国際コンペで優勝したことである。公共建築の匿名コンペで初めて女性建築家が受賞した。



王立シェイクスピア劇場

Women Architecture より転載

<http://women-in-architecture.com/index.php?id=80>

⁹本章では United Kingdom を英国と表記する。

¹⁰*Celebrating Women, Historic England Architects*

<https://historicengland.org.uk/listing/showcasing/women-architects/>

Women Architects, *English Heritage*, March

2014. <https://content.historicengland.org.uk/content/docs/listing/women-architects.pdf>

1930年代にはAAスクール出身の女性たちが男性と対等に活躍するようになった。

そして、女性の建築家が増えるにつれ、パートナーと組んで仕事を行う女性が増えてくる。最も著名なカップルはアリソン&ピーター・スミッソンである。作品にはエコノミスト・ビル等があり、ニュー・ブルータリズム¹¹を主唱した。他にもリチャード&スー・ロジャース、ノーマン&ウェンディー・フォスターらがいる。

1970年代になると、国際的な差別禁止、女性の地位向上の流れにそって英国は比較的早く1970年平等賃金法、1975年性差別禁止法を制定している¹²。

その後、1970年代以降世界的なフェミニズム運動と新しい建築運動の潮流にのって、女性建築家グループによるマトリックス・フェミニズム協同組合（Matrix Feminist Design Co-operative）が1980年に、大ロンドン庁（GLC）に関係する女性を中心にした女性のための環境改善を目的とする女性デザインサービス（WDS）が1984年に結成されている。

マトリックスの活動の1つは公共空間のデザインと技術的助言である。女性、特に要求が隠れている女性の要求に合わせた建築デザインを行った。このことを通して男性主導で作ってきた建築の見直しや、建築デザインプロセスの新たな方法—クライアントや利用者の参画等を提起している。もう一つの活動は出版活動である。最初の出版物はマトリックスの宣言というべき『メイキング・スペース：女性と、男性がつくった環境』である。マトリックスは1995年に発展的解散をしている。

また、ロンドンのミレニアム記念事業として1999年に開業した観覧車、ロンドン・アイ（London Eye）の設計も女性建築家ジュリア・バーフィールドによるものである（デイヴィッド・マークスとの共同）。

近年の英国建築界では、日本のオリンピック競技場の設計で一躍名が知られるようになり、2016年3月に急逝したイラク出身のザハ・ハディド（1950-2016）を頂点に多くの女性建築家を輩出している。

② 王立建築家協会（RIBA）におけるダイバーシティ政策と女性建築家

王立建築家協会（Royal Institute of Architects）は、1834年にロンドン建築家協会として設立され、英国で最も権威のある建築家の職能団体である。英国の建築士試験の最終認定試験を行っている。

RIBAでは、2000年に平等及び多様性フォーラムの小委員会として「変革のための建築家 ARCHITECTS FOR CHANGE（以下 AFC）」を立ち上げ、建築専門職における機会均等と多様性を推進するための政策立案と活動を行っている。さらに外部ネットワークとして建築における女性（WIA）、ステファン・ローレンス慈善トラストや建築学生ネットワーク（ASN）と連携し、様々な講座等を行っている。

また、多様性の内容としては、女性、少数民族と共に、障害者の建築専門職への参画を推進している。

RIBAがこうした積極的な機会均等と多様性を拡大する活動の基盤となったのが、2002年～2003年

¹¹モダニズム建築の原点に戻ることを主張した建築運動。

¹²「5章 英国の建築・都市計画分野における女性」建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント研究会『建築・都市計画におけるジェンダー・エンパワメントに関する研究』（科研費単行報告書）2004年。

に西イングランド大学に委託して実施した調査研究である。建築の女子学生が増える一方で、建築職を離れる女性が多いとして¹³、その要因と対策を明らかにするためである。報告書は RIBA の HP に掲載され、日本建築学会のシンポジウムでも報告された¹⁴。

報告書『なぜ女性は建築から離れるのか？ Why do women leave architecture?』の概要は次の通り。

- ・報告書は西イングランド大学のアン・ド・グラフィツ・ジョンソンとサンドラ・マンレイによって作成され、実施した調査は、アンケートが回答者 174 人、インタビュー調査では 12 名で、何れも質的調査に焦点をあてたものである¹⁵。
- ・主要な結果：なぜ女性は建築をやめてしまうのか？
決定的な答えは存在せず、「多くの要因が重なったもの」あるいは「限界を超える最後のひと押し」、もしくはその両方であるという傾向がみられたとしている。
- ・鍵となる 15 の課題は表 3-1-5 の通りで、日本ではあまり課題としてでてこない「⑬高い訴訟リスクと高い保険料」が挙げられており、近年の英国の建築事情を反映している。
- ・西イングランド大学は、これらの課題に対する 11 の提言（表 3-1-6）を作成。提言は個人でも実務面でも実践できる行動から、専門職団体が率先して行える行動までの広い範囲になっている。

表 3-1-5 鍵となる課題

- | |
|-----------------------|
| ① 低賃金 |
| ② 不平等な賃金 |
| ③ 長時間労働 |
| ④ 硬直的/家庭生活にやさしくない労働時間 |
| ⑤ 中心的な業務から外されること |
| ⑥ 仕事内容の制限 |
| ⑦ ガラスの天井 |
| ⑧ ストレスの多い就業条件 |
| ⑨ 経験を積む事を妨げる、過度の保護・干渉 |
| ⑩ マッチョ・カルチャー（男らしさの文化） |
| ⑪ 性差別 |
| ⑫ リストラ |
| ⑬ 高い訴訟リスクと高い保険料 |
| ⑭ 再就職者のトレーニングの欠如 |
| ⑮ より満足の高い仕事の存在 |

¹³ 2013年8月7日付の The Guardian 紙には、「何故それほど多くの女性が建築から離れるか」の記事で「英国の建築の女子学生は 44%に成長し、34%が公認資格取得した女性建築家だが、実際に仕事についている上級建築家の女性は 22%、共同経営あるいは取締役になると 12%」とある。

¹⁴ 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委員会主催によるシンポジウム。2007年3月、於建築会館。

¹⁵ アン・ド・グラフィツ・ジョンソン、サンドラ・マンリー（西イングランド大学）「なぜ女性は建築から離れるのか？-調査、回答と行動：日本にとっての意義」社団法人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『特別研究・34 男女共同参画社会と建築学』2007年3月。

表 3-1-6 提言

- ① 就業規則と良好な実務のよりよい普及
- ② 専門職団体の実務規程に機会均等の実行をいれること。
- ③ 復職者の再訓練
- ④ より利用可能で柔軟性のある CPD.
- ⑤ 指導と助言/電話によるヘルプライン支援
- ⑥ 世間に対する職業のより多様な説明
- ⑦ 建築学科のカリキュラムと実践の両方に、男女平等を導入すること。
- ⑧ 建築の学科における、より多彩なスタッフを。
- ⑨ 多様性の目標や機会均等の改善に取り組んでいる学科の実行力を監視すること
- ⑩ RIBA による建築実務と建築系大学との両面に向けた、実践のための助言実務書
- ⑪ より多くのキャリアに関する情報と、さらにキャリアとしての建築を推進する場合のとり多様な表明

これらの提言に対して、RIBA が回答した行動については**表 3-1-7**であり、以後の RIBA の取組みとなった。

当時既に職能における多様性と平等を支援するネットワークがあり、ここでは機会均等を主流化し続ける意志を確認している。ネットワークにかかわる団体は、ARB(建築登録委員会)、CABE(建築及び環境形成委員会)、CIC(建設業協会)、SCHOSA(建築系大学長常置会議)、CEBE(環境形成教育センター)、ARCHAOS(建築系学生団体)である。

さらに RIBA と西イングランド大学の調査チームは、環境形成教育センター特別研究グループによる「建築教育における学生の多様性への支援」に関するウェブ上の概要ガイドを立ち上げた。

この報告の国際的反響は大きく、米国、日本、カナダ、香港、オーストラリア、ニュージーランド、欧州各国からの問合せがあり、西イングランドチームは、2005 年のイスタンブール建築世界大会で報告を行った。

表 3-1-7 RIBA の回答と行動

RIBA の行動

- ① 政策策定
- ② 被雇用者としての RIBA 会員を支援
- ③ 会員のデータと多様性の促進
- ④ RIBA 内と専門職における多様なロールモデルの創出
- ⑤ 教育
- ⑥ キャリア形成のための情報、支援及び指導
- ⑨ 復職を前提としたキャリアの中断

日本建築学会特別委員会におけるシンポジウムにおいて、西イングランドチーム及び RIBA は日本に対する提言を行ない (**表 3-1-8**)、次の言葉で締めくくっている。

「なぜ私たちはデザイナー達の間で多様性を必要とするのか？そしてなぜ多様性のためのデザインはそれほど重要な関心事なのか？環境づくり（建築）は私たちの文化を反映し、文化は建築を反映する。もし私たちの建物、空間、そして場所が、相対的に均質なグループの人々によってデザインされ続けるとしたら、私たちの文化についてこれはどんなメッセージを送ることになるのだろうか？」

（日本建築学会特別委員会報告書 p.69）

表 3-1-7 日本への提言

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 建築における教育とキャリアでの足跡を含めて、日本における女性の進出状況に関して、態度表明を行う。② 女性の状態と将来の行動のために、これらに含まれるものに関して、様々な国の動向を確認し評価するために、国際的な基準に基づいた比較分析に着手すること③ 日本と世界基準に基づく優れた実践モデルを見つけ出し、他の国の状況にそのモデルを適用できるか調査すること。④ 建築設計競技の匿名性を確保すること。 |
|---|

まとめ

英国における建築教育を受けた女性の歴史は 19 世紀末に始まり、現在世界的に活躍する女性建築家を輩出してきている。

しかし、英国では必ずしも女性が建築分野で仕事がしやすい環境になっていないために、建築の女子学生が増えているにもかかわらず建築職につく女性が少なく、その点に着目した調査研究とそれに基づく政策提言を契機に、2000 年以降 RIBA を中心に、建築家における平等と多様性を推進する活動が展開されている。但し 2013 年 8 月 7 日付の *The Guardian* 紙には、「何故それほど多くの女性が建築から離れるか」¹⁶の記事が掲載され未だに課題を抱えているといえよう。また、ダイバーシティ政策は、米国と同様、少数民族の人々の問題等と併せて女性の平等・環境改善が取り組みられており、さらに障害者の建築分野への参画等が取り組みられている点でユニークである。

¹⁶「英国の建築の女子学生は 44%に成長し、34%が公認建築家資格を取得した女性だが、職についている上級建築家の女性は 22%、共同経営か取締役になると 12%」とある。

2) 米国の女性建築家と建築家協会 AIA におけるダイバーシティ

米国¹⁷の女性建築技術者に関して、ここでは女性建築家の概要と、特に米国建築家協会 AIA のダイバーシティの取り組みについて紹介する。

(1) 米国女性建築家小史¹⁸

米国建築家協会 (AIA) は、1857 年に設立されているが、アメリカの女性建築家の歴史は、1869 年にハリエット・アーウィンが六角形の家でパテント取得、1878 年にはマーガレット・ヒックスのワークマンズ・コテージが出版物で紹介されており、それらを先導として、1888 年にルイス・ベシューン (1856-1913) が女性として最初の米国建築家協会のメンバーに選ばれたことでスタートした。

1894 年にはジュリア・モーガン (1872-1957) が、女性として初めてカリフォルニア大学バークレー校建築学科を卒業し、さらに彼女はフランスのエコール・ド・ボザールを卒業した最初の女性になった。彼女はアメリカに戻って事務所を開設し、ミルズカレッジの鐘楼を皮切りに、多くの住宅や学校、教会、地域施設等を設計し、新聞王ハーストに関連する多くの作品を残した。

1915 年にはワシントン大学建築学科の 4 人の女子学生により、建築+デザイン女性協会 (Association of women in Architecture+ Design:AWA+D) のルーツとなる La Confrerie Alongine がスタートする。その後全国の建築学科に入学する女性が増え、1922 年には最初の全米建築女子学生組織アルファ・アルファ・ガンマが結成された。その後、女性建築家が労働界に入って直面する問題に対し、様々な組織をつくっていった。

第二次大戦後の 1948 年には、それらの団体が集まり、名称を「建築及び関連技術分野の女性協会 (The Association of Women in Architecture and Allied Arts : AWA)」として、ランドスケープ、インテリア、芸術家や技術者にも対象を広げている。

1977 年に、ブルックリン美術館で初の大規模な展覧会、「アメリカ建築界の女性 Women in American Architecture」が開催される。

AWA のロサンゼルス支部 (AWA-LA) は最大の支部の一つで、メンバーの一人、ノーマ・スクラレックが、1980 年に最初の黒人女性建築家として AIA 名誉会員に選ばれている。翌 1981 年にはイエール大学建築学科の学生であったマヤ・リン (1959~) が、ベトナム戦争戦没者慰霊碑のコンペで優勝。そのデザインが従来の慰霊碑とは全く異にするもの (黒い花崗岩の壁状のもので、戦没者の氏名が彫られている) であったことと併せて、女性であり、学生であり、アジア系アメリカ人であったことで大論争になった。米国におけるダイバーシティの課題を象徴する出来事である。同年に、シーゲル、クラレック、ダイヤモンドの 3 人は、米国西部最大の女性経営の会社を創設している。

¹⁷本節では USA を「米国」とする。

¹⁸『SD 特集女性と住環境 アメリカ編』鹿島出版会、1990 年 6 月、UIFA JAPON『未来へ 女性建築家たちの肖像』2013 年、AWA+D の HP <http://awaplusd.org/>より



ワシントン D.C.のマヤ・リンによるベトナム戦没者慰霊碑

他方、1985年には、バージニア工科大学教授であった故ミルカ・ブリズナコフ（1927-2010）の提言により、建築・都市計画学部と大学図書館との連携事業として、国際女性建築家アーカイブ（The International Archive of Women in Architecture : IAWA）が設立された。ここには特に草創期の女性建築家の作品等の資料蒐集を行うと共に、世界の女性建築家の作品、書籍、その他の資料が蒐集されている。日本の女性建築家の資料の収蔵もされており、運営を行うアドバイザー会議に日本のメンバーが参加している。IAWA25周年を記念して、日本で巡回展覧会とそれに併せた講演会等を行っている。

1988年に、100年前にルイス・ベシューンが最初のAIA名誉会員になったことを記念して、AIAの巡回女性建築家展覧会《That Exceptional One》が開催された。

AWA+Dは、建築とデザイン分野にかかわる建築家、インテリア・デザイナー、グラフィック・プロダクトデザイナー、都市計画家、環境デザイナー、ランドスケープ建築家、及び建築技術者や施工会社、学生が参加しており、2012年にAWA-LA(Association for Women in Architecture + Design-LA)が、正式にAWA+Dとして知られている。AWA+Dは米国建築家協会(AIA)やIAWAと連携し、IAWAにはAWA+Dのメンバーの作品等を提供している。

（2）米国建築家協会（AIA）におけるダイバーシティ

① 米国建築家協会（AIA）

米国建築家協会（The American Institute of Architects: AIA）は、1857年に設立された全米の建築家組織である。会員は2015年現在83,000人以上である。それらの建築家の所属は表の通り建築事務所が圧倒的に多い¹⁹。

表 AIA 米国建築家協会会員の所属

所属	%
建築事務所（一人事務所を含む）	74
大学、専門学校、協会	1
政府関係	2
企業	2
施行会社	1
その他、不明	17

AIA Facts, Figures, and the Profession より

2015年のAIAの会員の内、女性は**17%**（2000年は9%）で、15年間に2倍近くなった。エスニックマイノリティの人々は10%（2000年は7%）である。

¹⁹AIA Facts, Figures, and the Profession,2015年。

② AIAの女性会長

AIA の会長は、1857 年のリチャード・オブジョーン AIA 名誉会員から 2015 年まで、101 代の会長がいるが、その中で、女性は 4 人選出されている。

最初は 1992 年－93 年のスーザン・マクシマム、2 人目は 2005 年－06 年のキャサリーン・リー・シュウエンゼン、そして 2013 年－14 年にヘレン・コム・ドゥレーリン、2014 年－15 年にエリザベス・チュウ・リヒターと、2 期続けて女性が会長になった。

③ AIAにおけるダイバーシティとジェンダー

米国では、1950 年代から 60 年代にかけて、アフリカ系アメリカ人への人種差別の解消を求めて公民権運動が展開し、ジェンダー平等以前に、ダイバーシティ（多様な人々の社会・地域コミュニティへの包摂）が取り組まれていた²⁰。ここでいう“ダイバーシティ”とは、人種、民族、ジェンダー、国籍、宗教、障害、性的傾向、年齢、経験、地理、計画や組織を合わせた概念とされ、AIA ダイバーシティの声明を発表している。

AIA Diversity Statement

“Diversity is a cultural ethos embraced by AIA membership to foster inclusion, service and a quality of life in celebration of all communities in our society. This is regardless of race, ethnicity, gender, national origin, religion, physical ability, sexual orientation or identity, age, geography, intellectual or practice area.”

「ダイバーシティとは、我々の社会における全てのコミュニティが称賛する、多様な人々を受容することやサービスや生活の質を促進するために、AIA 会員によって受け入れられる文化的精神である。このことは、人種、民族、ジェンダー、国籍、宗教、身体的能力、性的指向やアイデンティティ、年齢、地理、知的または実践領域を問わないことである。」

以上のことからみると、米国の建築分野におけるジェンダーは、人種問題から始まった公民権運動を背景に、多様な人々の社会・コミュニティへの包摂、すなわちダイバーシティの取り組みの中で位置づけられたものであった。

現在、AIA のダイバーシティにおけるジェンダー関連事業は以下の通りである。

- ・ AIA 女性のリーダーシップ・サミット
- ・ 建築・デザイン分野における情報ネットワーク
- ・ 建築分野の女性に関するツールキット（手法）
- ・ ベバリー・ウィルス基金
- ・ 建築における女性に関する国際アーカイブ
- ・ 中小企業庁、女性の企業オーナー局との連携

会員にかかわる女性組織は以下の通りである。

- ・ 建築における女性協会：ロスアンゼルス

²⁰AIA Diversity and Inclusion Resource Center of Excellence

Association for Women in Architecture- Los Angeles

- ・ 建築における女性協会：シアトル

Association for Women in Architecture - Seattle

- ・ 建築におけるシカゴの女性 Chicago Women in Architecture
- ・ 全国女性経営者協会 National Association of Women Business Owners
- ・ 施工分野の全国女性協会 National Association of Women in Construction
- ・ 女性建築家及びデザイン専門職組織：サン・フランシスコ

Organization of Women Architects and Design Professionals - San Francisco

- ・ 施工における専門職の女性 Professional Women in Construction
- ・ 建築における女性 Women in Architecture

④ AIAを中心としたダイバーシティ及びジェンダー平等の取組み略史²¹

AIAにおいてダイバーシティ（多様性の包摂）が課題になったのは、1968年のホイットニー・M・ヤング Jr.による基調講演であった。以降、多様な人々の中でも、人種的マイノリティーの建築家に対する対応がなされ、1971年には全国マイノリティーの建築家組織が結成されている。

ジェンダーに関するテーマが俎上にあがったのは1973年で、AIAの大会において、「すべての面での女性の参加のために行動を起こすことと、理事会への報告のための課題に関する研究を行うこと」が提起され、AIAに「建築における女性」特別委員会が設置され研究が行われた。この時点で女性建築家は全米で僅か1.2%であった。

1980年には最初のアフリカ系アメリカ女性のノーマ・メリック・スクラレックがAIA名誉会員になり、彼女は2008年にはウィットニー・ヤング賞を女性として初めて受賞している。

1988年に、ルイス・ベシューンのAIA名誉会員100周年を記念した"That Exceptional One: Women in American Architecture 1888-1988"が開催され、タイトルに対する論争も含めて大きな反響を呼んだ。

1990年代になると、1992年にAIA会長の「平等の権利と推進」特別委員会の会議がワシントンD.C.で開催される。そして、同年にスーザン・マクシマムが最初の女性会長に着任し、1995年~96年にはデニス・ジョンソン・ハントがAIAシアトル会長として選任されている。

2001年には、キャサリン・H・アントニーによる『多様性をデザインするー建築職におけるジェンダー、人種、民族 *Designing for Diversity: Gender, Race, and Ethnicity in the Architectural Profession*』が出版される。2005年段階では女性会員は約12%になり、2008年には国立建築博物館主催で「3人の女性建築学部長と語る」が開催されるなど、女性の進出が進んだ。2009年からは企業の役員等が集まって「AIA女性リーダーシップ・サミット」が始まり、さらに「AIAダイバーシティ行動計画2009-2013」が策定されている。

全国建築単位認定委員会（NAAB）によると、2009年の建築教育関係の女子学生は41%、女性教員は26%（2013年~14年は29%）で教授は19%であった。図3-2-1は全米の建築系学科の女性卒業生の割合の推移で、2004年段階で既に半数に近づいている。

²¹AIA ダイバーシティの歴史 <https://sites.google.com/site/aiadiversityhistory/>

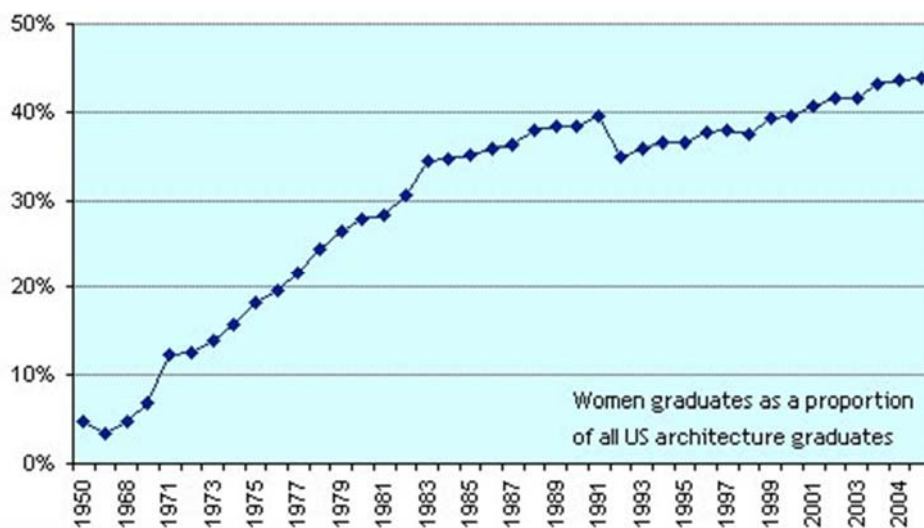


図 3-2-1 全米の建築系学科の女性卒業生の割合の推移

資料 AIA の歴史 <https://sites.google.com/site/aiadiversityhistory/>から転載

2012 年からは AIA 会長直属のダイバーシティ委員会が設置され、AIA のダイバーシティの取り組みが促進される。2013 年には『建築史に見落とされた 10 人の女性 *The 10 Most Overlooked Women in Architecture History*』が発表され、米国の建築史上パイオニアとなる優れた女性を紹介している。2014 年 AIA の企業調査では、女性及びマイノリティーの人々が建築会社で増加していることを明らかにしている。2015 年 NCARB（建築登録理事会全国会議）の報告書『過去に築く—建築分野における女性の歴史 *Building on the Past: A History of Women in Architecture*』を発行。2014 年に実務経験を修了した女性は 38% になり、2000 年の 25% から大きく前進した。

しかし、前進する女性がいる一方で困難を抱える女性もみられ、2016 年 2 月の建築雑誌『アーキテクチュラル・レビュー』に、「建築における女性 2016 年版で、格差が拡大していること」が紹介された。

まとめ

米国における女性建築技術者の増加は著しい。それを後押ししたのは人種問題から始まった公民権運動としての米国社会のダイバーシティの取組みが大きく、それを背景に、建築分野でも 1960 年代末から米国建築家協会 AIA が牽引車となり、ダイバーシティに関する各種の活動が行われてきた。

女性建築技術者の発展はこうしたダイバーシティの取組みの中に位置づけられ、1970 年代以降発展してきた。米国の女性組織や AIA はジェンダーにかかわる課題を様々な形で取り上げ、女性の地位及び環境改善を直接・間接に積極的に支援してきている。

自由主義・市場主義に基づく競争社会であり、社会保障に関しても自己責任を原理とする米国にあって、建築界におけるダイバーシティ政策、その中でのジェンダー政策は注目に値する。

3) アジア諸国の女性建築技術者等

(1) 国際統計に見る東アジアおよび ASEAN 諸国の建設業関連の女性進出の状況

① ASEAN 諸国の状況

ASEAN 諸国のうち、統計資料が整っているタイ、マレーシア、シンガポール、インドネシア、フィリピンの5カ国と日本の比較を試みる（図表3-3-1）。

基礎データとして、人口と一人当たり GDP を見ると、これらの5カ国はいずれも成長途上にあり、特に GDP については、2002年から2014年の12年間で2.5~4倍程度の伸びを示している。このことは、日本が人口は減少し始め、GDPの伸びも1割以内に留まっている低成長期に入っていることと著しい違いがある。

平均寿命は、男女とも日本ほどには高くないものの、インドネシアとフィリピンの男性が60台であることを除いては70台であり、シンガポールの女性では84歳となっており、これらの国では今後は高齢化の問題が出てくるものと思われる。実際、前項で掲げた中ではシンガポールでは高齢化とリタイア層の職の問題に触れている。

就学率は、シンガポールのデータが得られていないが、小学校はほぼ100%、中学校が6割程度であるのに対して、高校は半分以下に留まっている。ただし、この国際統計では日本も高校進学率が極めて低くなっており、実際には9割程度は就学しているため、他の国々も把握しきれていない可能性がある。

ただし、各国の建築士等の専門資格の取得要件は、高校卒業後に高等教育機関を卒業することを要件としており、技術の専門家になれる人口はあまり多くは無いことが予測される。

次に労働力率を見ると、2003年から2013年の10年間に、日本がほとんど横ばいであり、男性優位であるのに対して、マレーシアを除く4カ国の2013年データはタイの64%程度を筆頭に50%以上であり、日本よりも女性が働く（働き続ける）ことが一般的であることが予見される。

このことは全産業を対象としたものであるが、これを就業構造の産業別の建設業の女性の比率で見ると、タイが日本と同程度の15%程度の比率であること、シンガポールが2割近くで高いこと、マレーシアが1割弱とまだ低いものの、次第に割合が上がってきていることに対して、インドネシアとフィリピンでは2~3%で、2003~2008年の5年間にむしろ下がる傾向にある。このことを製造業分野と比較してみると、製造業ではいずれの国の日本より女性の就業割合が高く、女性の就業意識や雇用の意識が業種によって大きく異なっていることが覗かれる。

② 東アジア諸国の比較

次に、東アジアの中で中国、韓国、モンゴル3カ国と日本の比較を試みる（図表3-3-1, 2）。

基礎データとして、人口と一人当たり GDP を見ると、これらの3カ国はいずれも人口の増加より一人当たり GDP の増加が圧倒的に高い。日本は本データの基資料において、人口が2009年から、一人当たり GDP が2012年からすでに減少傾向となっていることと対照的である。中でもモンゴルは7倍近くと極めて高い。

平均寿命はモンゴルが少し低めだが、いずれの国も高くなってきている。

就学率は中国のデータが少ないものの小学校への就学は極めて高くなってきている。韓国は大学への進学率が71%（図表3-3-2）とOECD内でも高くなっており、高等学校は日本と同様に進学することが

当然という環境に近くなっていると言われている。また、モンゴルの女子の就学率が男子よりかなり高いことが注目される。

労働力率では、日本と韓国は女性の値が低めであり、中国は日本や韓国のみならず ASEAN 諸国と比べても女性の値が特に高い。

就業構造の女性比率では、農業系で韓国とモンゴルが高め、製造業ではいずれの国も日本より高いが特に中国が高く、ASEAN 諸国と同程度である。一方建設業では、韓国は増加したが日本より少なく、中国は減少して日本より少なめであるが、モンゴルでは4割を超える高い比率となっている。

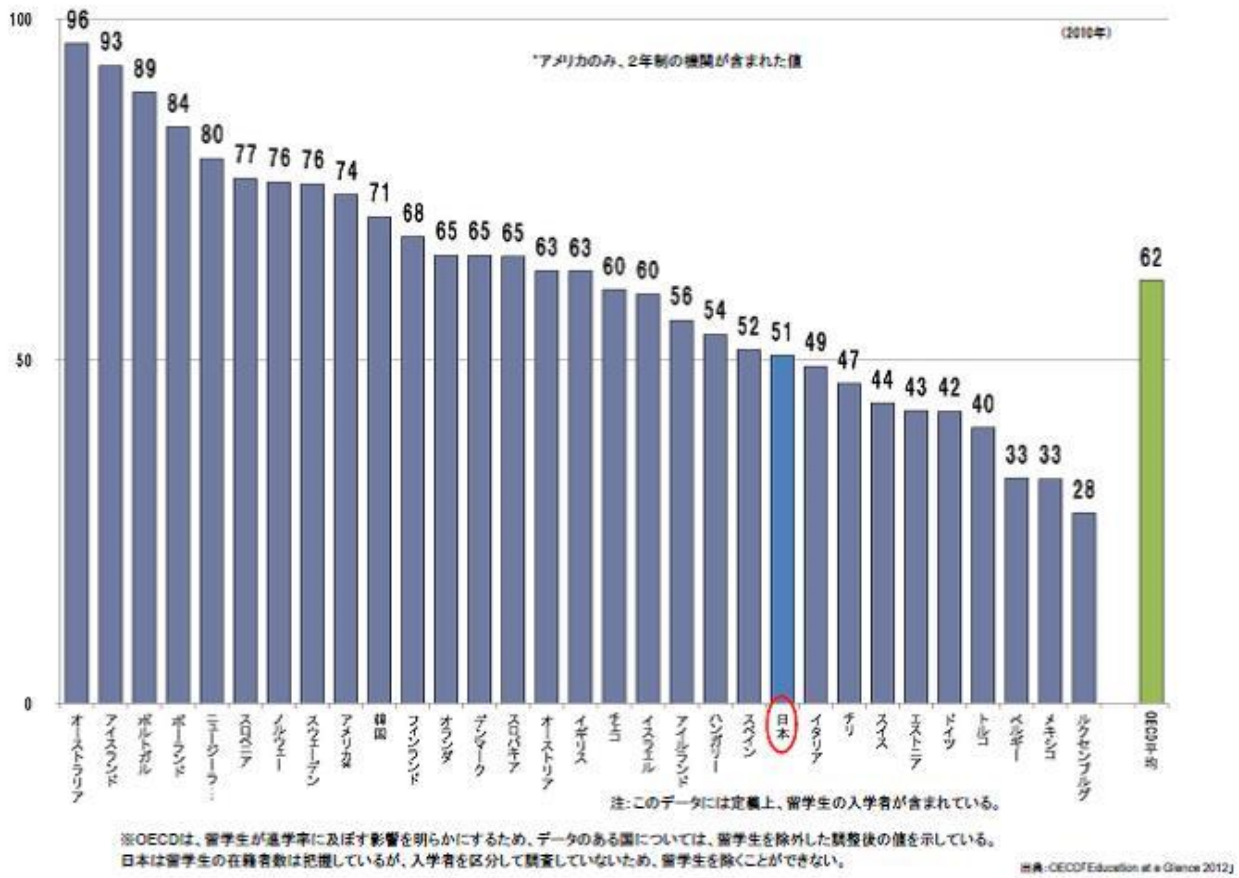
図表 3-3-1 アジア諸国の国際統計

			タイ	マレーシア	シンガポール	インドネシア	フィリピン	中国	韓国	モンゴル	日本
人口(百万人)		2003年	64.14	24.4	4.14	217.37	81.29	1284.35	46.77	2.44	126.25
人口(百万人)		2012年	67.16	29.02	5.3	248.04	96.02	1355.39	49.61	2.81	127.14
一人当たりGDP(USドル)		2002年	2,094	4,300	22,229	958	1,001	1,144	13,022	663	31,531
一人当たりGDP(USドル)		2014年	5,977	10,933	55,910	3,492	2,871	7,617	28,166	4,147	36,298
就業構造 (2003年)	農業	女性	42.0%	10.9%	0.5%	47.3%	23.6%	4.2%	9.9%	39.8%	4.6%
		男性	45.1%	14.5%	1.1%	43.2%	38.1%	4.5%	7.5%	43.8%	4.0%
*シンガポールの農業は、 漁業等含む	製造業	女性	43.2%	29.7%	24.6%	38.0%	27.9%	36.3%	48.0%	47.0%	44.7%
		男性	17.1%	24.7%	17.5%	14.4%	11.5%	31.1%	16.2%	6.6%	15.6%
	建設業	女性	12.7%	19.9%	19.9%	11.2%	8.4%	24.8%	21.0%	5.3%	21.6%
		男性	52.5%	41.1%	37.9%	41.8%	45.8%	43.4%	35.1%	55.0%	33.4%
	建設業	女性	1.5%	1.9%	2.7%	0.4%	0.3%	3.1%	1.6%	3.3%	3.4%
		男性	7.2%	13.9%	8.4%	6.6%	8.7%	10.4%	12.8%	4.3%	13.8%
	建設業	女性	14.3%	7.0%	18.0%	3.4%	2.1%	15.4%	8.1%	42.5%	14.7%
		男性									
就業構造 (2008年)	農業	女性	39.7%	8.9%	0.7%	39.5%	22.4%	3.5%	7.9%	33.5%	4.0%
		男性	42.7%	15.0%	1.6%	38.0%	36.6%	3.6%	6.6%	39.1%	3.8%
*シンガポールの農業は、 漁業等含む	製造業	女性	44.3%	24.8%	25.9%	38.6%	27.7%	36.9%	46.4%	46.9%	42.9%
		男性	16.2%	20.0%	14.1%	14.0%	9.9%	32.9%	12.9%	4.7%	13.6%
	建設業	女性	11.8%	17.3%	18.9%	11.2%	7.7%	26.3%	19.6%	4.4%	21.8%
		男性	54.0%	39.2%	36.0%	43.2%	44.6%	43.1%	32.1%	52.1%	30.8%
	建設業	女性	1.8%	2.2%	2.6%	0.3%	0.3%	3.1%	1.8%	5.4%	2.9%
		男性	8.3%	13.4%	8.1%	8.3%	8.6%	12.1%	11.9%	7.4%	12.3%
	建設業	女性	15.4%	8.4%	19.5%	2.4%	2.0%	13.6%	9.7%	42.9%	14.5%
		男性									
労働力率(15歳以上)	女性	65.1%	44.3%	53.0%	49.6%	51.1%	69.9%	48.8%	55.3%	48.4%	
2003年	男性	80.7%	80.3%	77.9%	85.0%	83.4%	81.6%	73.5%	64.8%	74.4%	
労働力率(15歳以上)	女性	63.8%	43.8%	56.0%	51.4%	50.1%	67.1%	49.1%	55.2%	49.0%	
2013年	男性	79.7%	76.5%	75.7%	84.1%	79.5%	79.9%	71.1%	66.4%	70.9%	
平均寿命1995-2000	女性	73	75	79	68	71	72	78	66	84	
	男性	63	70	75	64	67	69	71	61	77	
平均寿命2010-2015	女性	78	77	84	72	73	76	84	73	87	
	男性	71	73	79	68	66	72	77	65	80	
就学率(%) 国により	小学校	女性	89	96	未記入	97	89	未記入	98	98	未記入
		男性	90	96	未記入	95	88	未記入	99	99	未記入
2008-10	中学校	女性	78	71	未記入	67	67	未記入	95	85	100
		男性	70	65	未記入	68	56	未記入	96	77	99
	高校	女性	54	45	未記入	22	32	27	86	65	56
		男性	41	35	未記入	24	26	25	119?	42	63

(出所: 以下のオンライン入手した統計データより作成、国連 <http://www.un.org/>、国際労働機関ILO、LABORSTA <http://laborsta.ilo.org/>、)

図表 3-3-2 大学進学率の国際比較

日本の大学進学率はOECD各国平均に比べると高いとは言えない。



出所：文部科学省教育学術オンライン平成 24 年 4 月（第 2480 号）より

(2) 韓国の女性建築家

① 背景

1980年代までの韓国では、儒教思想による男女の役割分業が根強く残っており、女性の社会進出は一部のエリートを除くと非常に困難であった。しかし、1998年～2003年の金大中大統領政権により、民主化と女性施策が進められ、女性の権利や雇用の前進が図られる。

それには1970年代以降の国連を中心とする国際的な男女平等施策が追い風になっており、1995年の女性発展基本法、1999年の男女差別禁止法が制定され、2001年には女性省（2005年に女性家族省）が設置された。雇用に関しては、1987年に男女雇用平等法や1999年の女性企業支援法等が制定されている。こうした一連の女性政策の発展を背景に、建築・都市計画分野における女性の進出も進んできている。

② 韓国女性建築家協会

韓国には女性建築家の組織、**韓国女性建築家協会**（Korea Institute of Female Architects: KIFA）がある。KIFAは1973年に、韓国建築家協会（1965年設立）の女性委員会としてスタートした。その後、UIFAとの連携をもつために、独立した組織として1982年に設立された。1997年以来、文化・スポーツ・観光省と連携して活動を展開している。

KIFAの目的は、女性建築家の地位向上や福祉の向上と共に、女性建築家の創造性や能力を引き出すことを通して建築文化の発展にも貢献することとしている。そのために、①関連団体との連携し、②建築、都市及び社会福祉施設に関する研究や事業、③建築の相談等の社会サービス、④専門家としての能力の向上、⑤目的を達成するための必須の活動等を柱に、住文化セミナー、社会サービスを提供し、また建築の他の団体や他の女性団体との連携を進めている。2010年にはUIFAの世界大会をソウルで開催し、その成功により、韓国の有力な建築団体の1つに数えられるようになった²²。

③ 建築分野の女性

以下では2つの文献、『建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメントに関する研究』（建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント研究会、2004年）の調査と、趙玟姫『建築系・住居系分野における仕事と生活からみた男女共同参画に関する研究』（2009年、博士論文）から、韓国の女性建築技術者の実態をみてみよう。

【建築系大学の女子学生と女性教員】

最初の建築学科の女性卒業生は延世大学であったが、当時は卒業しても職はなく、最初の卒業生は仕事をしていない。最初の建築家は池淳である。彼女は1958年にソウル大学建築学科を卒業し、65年に建築士の資格を取得し建築の仕事に携わっている。

その後1970年に10人（0.62%）、1995年には50人（12.8%）と増え、以降韓国の建築家全体の10%を超えるようになる²³。

²²KIFAのHP(英語版)の会長挨拶

²³尹承重「建築設計分野の女性の役割」『建築』2001年3月より

女性教員は、女子学生の進出が遅かったことを反映して少なく、2005年で4年制工科大学教員は256人と増えたものの、女性教員の割合は2.6%と少ない（趙玫姪）。

【建築士資格制度】

建築系の資格には、建築士、建築技師、技術士、室内建築技師、建築設備士等がある。建築系4年制大学を卒業すると建築技師となり、建築士予備試験合格後、5年の実務経験により受験資格ができる。

建築士免許取得者数をみると、1996年に初めて女性52人(5.1%)が合格し、2000年には153人(16.7%)が合格した。同年の室内建築技師は180人(65.2%)と合格率は高い。

【韓国における建築系・住居系学科女子卒業生のワークライフスタイルとキャリア形成】

趙玫姪による2006年の韓国の建築系・住居系学科卒業生165人(回収率14.1%)の調査から、興味ある内容を紹介する。

①ワークライフスタイル

調査対象者はキャリア継続に強い意志をもち、転職を繰り返しながら自分に合った職場・就業条件を選択していた(p.193)。全体の62.9%が結婚経験があり、53.8%は出産経験がある。初めて出産した人の36.4%が仕事を辞めているが、その約半数は末子2歳までに再就職している。その結果、全国的な他の女性のM字型就労とは違った傾向をもつ。

ライフスタイルと就業状況の型分けをすると次の4つのタイプになる。

- ① 独身仕事継続型 37.9%
- ② DINKS（子どものいない夫婦）型 8.3%
- ③ 核家族育児両立型 42.4%
- ④ 親同居育児両立型 11.4%

②仕事の選択と継続状況

全体の82.6%は転職しながら仕事を継続している。平均転職回数は2.5回。

③職場での男女差

昇格の男女差は「明らかにあった」「少しあった」を入れると41.6%、賃金の男女差は38.6%、仕事内容の男女差は45.5%。

④キャリア継続を成立させる要因 (p.193)

- ① 結婚・出産や健康を犠牲にしながらも、「自己実現や能力発揮を優先していること。
- ② 自営を選択することにより均等な労働条件と満足度の高い職場環境。そしてより男女の差別がなく、家事育児と両立しやすい職場を選択するために転職している。
- ③ 親や兄弟姉妹による育児支援。

(3) 上海の女性建築家

今日、中華人民共和国（以下中国）の女性建築家は結婚し、子どもをもっても男性と対等に仕事をできる環境にある。それを可能にする条件は、保育所の整備等の社会システムと、子育てや介護を支える家族制度があり、その背景には、人口が多く、近年景気の減速があるとはいえ建築活動への需要が大きく、建築市場に活気があることである。1975 年以降一人っ子政策をとってきたこともあり、子どもを理由に退職することはない。

革命直後にはまだ性差別は残っていたが、今日では性別役割分業や性差別は大きく改善され、家庭においても仕事においても男女共同参画は進んでいる。建築分野の現場であっても設備などが整備され、体力がないことによる女性建築家の不利はなくなった。

こうした中国全体の女性建築家のデータは不明であるが、上海市の女性建築家の状況について、2010 年から 2011 年にかけて和洋女子大学で調査を行なった²⁴。ここから上海市の女性建築家の実態の概要を紹介する。

① 中国の建築士資格制度

1970 年代末以降、中国は鄧小平の改革開放政策により市場経済化が進み、建築士の資格についても、国際基準に基づく新たな制度が 1995 年に導入されている。

建築資格には、1 級建築士と 2 級建築士があり、1 級は建築学修士を取得後実務経験 1 年以上、学士取得後実務経験 3 年以上他で、2 級は建築学専門の本科以上の学歴を取得し、在職経験が 1 年以上か、建築学専門の 3 年生高専の学歴を取得し、実務経験が 3 年以上等となっている。

② 上海市の女性建築家の割合

上海の建築士は上海市建築士協会に登録が義務付けられているが、2009 年 11 月段階で、1 級登録建築士数は 3,934 人、内女性は 1,032 人で 26.2%であった。

また、上海（中国）では団体等の自由な設立が認められないため、建材メーカーの出資により、1987 年に建築家及び建築材料協会を結成した。2008 年の結成 20 周年の名簿から、女性建築家の人数をみると、2000 人中 500 人で約 25%と、上記の割合に近い。分野はややデザイン分野に多いが、構造、材料分野にもいる。

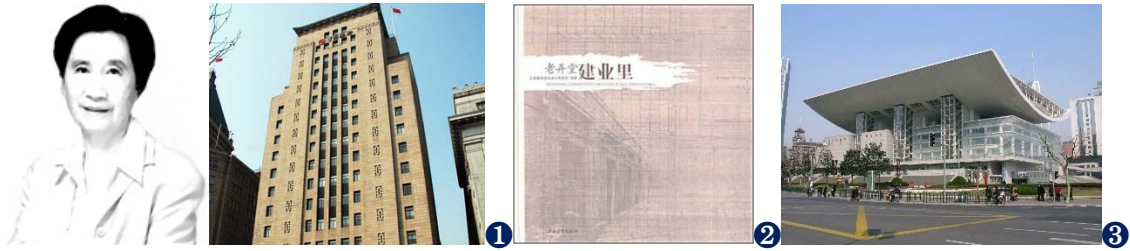
③ 上海市の女性建築家のパイオニア

中国の最初の女性建築家は、林 薇茵（1904－1955）で、第 2 次大戦前に米国に渡りペンシルバニア大学を卒業し、当時の男性主導の建築分野で活躍し、清華大学建築学科教授にもなった人で、絵画や骨董、現代詩に通じ、中国で最も有名な女性建築家でもある。

女性建築家が増えるのは 1949 年の革命後で、建築系大学に多くの女子学生が入学した。以下では革命後に大学に入学した上海の女性パイオニア 3 人を紹介する。

²⁴田園『建築におけるジェンダー—中国・上海市における女性建築技術者の実態』（和洋女子大学総合生活研究科 2011 年度修士論文）

章 明（1931年生）：上海市設計院に所属し、国から教授級高級エンジニアの称号授与。退職後上海市で最初の個人事務所（上海章明建築設計事務所）を開設。新築と併せて歴史的建造物の保全を行い、上海大劇院（副総指揮）、石庫門や外灘の歴史的建造物の修復で有名である。



章明（左）外灘の歴史的建物修復① 石庫門の修復②上海大劇院③

沈 華英（1936年生）：同済大学教授。上海市建築家及び建築材料協会理事。建築材料が専門で、穴あきエコ煉瓦の開発で著名。多くの著書がある。文化革命後に大学院が設置されるが、修士課程の最初の卒業生となる。

賈 瑞云（1937年生）：同済大学教授。上海地の歴史的町並みの修復・保存を行う。



同済大学の賈 瑞云教授

④ 同済大学建築学部卒業生の実態調査

【第二次大戦後の同済大建築学部の女性卒業生の動向】

1959年から2001年に同済大学建築学部を卒業した女性は、文化革命の1966年～76年までの間を除き、延592人おり、全卒業生2,424人の24.4%である。卒業生の人数は、文化革命前の1959年は25%と高いが、文化革命以降、ほぼ20%以上、25%から30%の間で推移している。

【調査概要】

この女子卒業生592人を対象にアンケート調査を行い、231人から回答があった。回答率は38.7%。この結果の特徴的な内容について紹介する。

【家族構成】

夫婦と子どもの核家族は54%で、三世代家族が32%を占める。また単身世帯はいない。

【結婚・出産経験】

結婚経験があるのは98%と大半の人があり、結婚した人の96%に子どもがいる。

【住宅】

親との同居は18%、親の家の近居が60%と多く、親による子育て支援を前提に住宅を確保している。

【最初の就職】

卒業と同時に就職したのは97%で、94%は大学の推薦による。

【現在の仕事】

定年退職者は10%いるが、回答した全ての人で離職した人はなく、全員が仕事を継続している。転職した経験は26%程度である。

職種は総合設計事務所等が4割以上を占め、特に女性の特性を生かした仕事をしていると答えた人は10%程度で、性別にかかわらない仕事をしている女性が多い。職位は管理職が28%で、管理職の2割は30代と比較的若い。

【仕事に対する満足度】

男女を差別しない環境にあることについては殆どの人が非常に満足しているが、賃金・労働時間の点では非常に満足という人が少なくなる。

【ワーク・ライフ・バランス】

子育てと仕事を両立しやすい環境にあり、最初から結婚して子どもを持つことは当然であるとしている。仕事のために結婚を遅らせた人が5人いるが、大半はそうしたことはない。家事育児に対する意識も、「夫婦対等で平等に分担すべき」が86%ある。健康について84%は特に問題ないが、16%の女性が仕事の負担等で健康を害している点の問題がある。

【子育て】

中国の労働法では、産前休暇は15日、産後休暇は75日となっている。産前休暇をとらなかった人が14人で、15日間とらない人が殆どであった。8週以上の産後休暇をとった人は7割弱で、6週未満で出た人は12%いた。

就学前の子どもが病気の時、95%は親や親族に頼んでいるが、民間保育所も84%と高い。

【パートナー】

夫が建築関係の仕事についている人は28%とそれほど多くない。夫は家事・育児・介護にほぼ日常的にかかわっており、家事育児に対する意識も女性と同様である。



同済大学シンボルマーク（左）



正門（中）



建築学部正面（右）

【まとめ】

上海市の優秀な学生を輩出している同済大学建築学科の女子卒業生という限定付きではあるが、差別のない教育と職場環境、夫婦の対等な家事育児への参加、公的保育サービスを補完する親や親族のかかわりにより、女性建築技術者は男性と対等に仕事を行うことが可能となっていることが明らかになっている。

(4) 在日大使館を通じたアジア諸国の女性建築技術者について

アジア諸国の女性建築家について、アジアの各国の在日本大使館に調査用紙を送り、建築技術者の中に占める女性の技術者の把握を試みたが、結果として不調に終わってしまった。調査方法としての対象の絞込み方などの反省するべきところはあるものの、このような数字が調査されていないようであることが窺われ、今後の調査対象としていくことが考えられる。

そこで、宮本がタイに出張した折に、タイの日系企業であるタイ竹中（竹中工務店関連）とタイ清水（清水建設関連）でのヒアリングを行った。その結果として明らかになったことは、タイでは女性は子どもを持って当たり前で働き、幼稚園など以外の時間は職場に連れてくることにも寛容であるため、そのことが退職の要因にはならない。むしろ、親の介護の方の問題が大きく、そのため地方に帰るといふケースもある。

コラム タイ竹中、タイ清水におけるヒアリング

タイ国内では、建築に限らず、女性が働くのは当たり前で、女性社員は「なぜそんなことを聞くのか？」という感じである。

子育てについては、タイ竹中では、16:00頃になると子どもを持っているお母さんたちはとりあえず子供を迎えにいき、職場に連れてきて、食堂で適当に遊ばせていて、食堂はあたかも託児所のようなになる。幼稚園などが休みのときは、それが朝から1日続き、それはタイの中（バンコクの中）では当たり前の光景である。

一方で、親の介護や面倒を見るというのは、仕事をやめる最大の要因である。場合によっては、それが言い訳になっていることもあるようだ。そのため、仕事をやめるという人がいるという理由を詳しく聞き、親の面倒を見る（借金を返すというのもあるようです）場合には、いったん3ヶ月程度休職して、解決したら復職するという選択肢を勧めているとのこと。

2016年3月22日 宮本伸子

(5) アジア諸国の建築技術者の状況

ここではアジアの建築家、建築技術者、建設業における女性の置かれている状況を概括する。

韓国はもともと儒教により女性の就労に厳しい環境であった中から、国際的な動き等を背景に建築にも女性の進出が進み、建築士の免許にも1996年以降多くの女性が合格してきている。また、2006年の調査によれば、就労継続の意思が高く、核家族両立型と独身仕事継続型が多く、仕事の継続のために結婚・出産を犠牲にしたり、転職などを経ているなど、日本とその状態はかなり類似している傾向が窺える。

上海は中国の一部ではあり、1995年に導入された建築士制度の下におかれている。中国は他の職種でも同様だが結婚や子育てを理由とする退職は少なく、性差別はかなり少ない。2010～2011年の和様女子大学の調査では、上海市の女性建築家の割合は26.2%とかなり高い。また、同調査では3人の女性のパイオニアを取り上げている。更に同済大学的女子卒業生の調査では、夫婦の対等な家事育児への参加等により、女性建築技術者は男性と台頭に仕事をこなせる環境が実現されている。

これらの個別調査に対して、対象が若干異なるものの東アジア各国の就業構造の変化とあわせてみると、韓国は日本と同様に伝統的に困難な環境から次第に女性の進出が進んでいる様子が見られる。これに対して、戦後社会主義を背景として国政を進めた上で近年の経済・労働政策に切り替えた中国日においては、そもそも女性も生産社会の労働力の一部であり、極めて高い労働力率と建設業でもある程度の女性労働比率が維持されているという中では性差別の少なさが当然の結果とも言える。

次にASEAN諸国の統計的調査では、国による格差が現れており、シンガポールを筆頭にタイ、マレーシアなどでは建設業への女性の進出が進んでいるが、インドネシア、フィリピンなどでは比率も少なく、むしろ減少の傾向にある。2015年末の「ASEAN経済共同体(AEC)」設立に向けた取り組みは各国の協調をもとに進められているが、人の移動や通貨統合、法制度統合等にはまだ至っておらず、現実に効果が実現されてきている業界は観光分野等に特定されており、建設業での取り組みにも特に目立った動きがないようだ。

一方で、ASEAN諸国等の発展途上の国には、建設技術面でも人材育成面でも、その地域の伝統的な技術や人材の継承の問題と、新しい高度な技術とそれを身に付けた先進的技術者のニーズの問題が平行して課題となっている。この中で、女性の働く環境については、伝統的なだれでも働くことは当たり前といった考えかたと、宗教や伝統を背景とした抵抗感と、国際社会から求められる世界標準になる必要性が、いっせいに押し寄せる一方で、社会保障や公的なサービス等が必ずしも整っていない中で生きるすべを見出している状況が、タイでのヒアリングの中に見出せていると言える。

4) 各国の建築士制度等に関する資格要件

公益財団法人建築技術教育普及センターは、平成24年、25年、26年に主要な国の建築資格試験制度等の調査・研究等を行い、その結果を、根拠法、資格取得前（資格取得要件）、資格取得後（資格取得の独占、資格の更新の有無、継続教育（CPD）の義務等、事務所登録の必要性、資格者人数、備考にまとめた。

対象国は、別表のとおり、平成25年（2013年）度は、フランス・ドイツ・スペイン・イタリア・香港・フィリピン・タイ・マレーシア・インドネシア・メキシコ、EU、UIA、26年（2014年）度は、米国・カナダ・英国・オーストラリア・ニュージーランド・シンガポール・中国・台湾・韓国・日本である。

今回、資格を取得するための要件に着目し、各国の資格取得のため必要な要件をまとめると**図表4-1**のとおりである。

なお、EC法上、EU市民（EU加盟国の国民）には他の加盟国でも自由に働く権利が保障されているため、国内法上、大学の学位（diplomas）の取得が必要とされる職種（例えば、教員、弁護士など）については、学位の相互承認に関する指令が制定されている。医者、看護師、歯科医、獣医、薬剤師、助産師、建築家の7つの職業資格について別個に設けられた各指令（総数12）は、新しい単一の指令（Directive 2005/36/EC）によって統合された「EU」、及び、1948年にスイス・ローザンヌに設立されて以来、124の加盟国・地域を持つ、建築家の職能ネットワークの非政府組織（NGO）で、世界中の建築家協会とのパートナーシップを結んでおり、日本におけるパートナーシップはJIA（日本建築家協会）があたる「UIA（国際建築家連合・The International Union of Architects）」は参考とした。

（1）資格取得要件

資格取得要件は、「学歴要件」「実務要件」「試験」の3項目があげられている。

要件を個別にみると、「学歴要件」はすべての国が求めている。

「実務要件」については、20か国に対して「なし」が4か国であった。

「試験」については、「なし」が5か国、筆記や製図試験以外に、「面接試験」があるのは4か国、「スケッチ含む」が1か国、「面接試験のみ」は1か国、「製図のみ」も1か国と、多様であった。

（2）国別の資格取得要件

国別の資格取得要件に必要な資格要件をみると、以下のとおりである。

- ①「学歴要件」「実務要件」「試験」すべての要件が必要な場合 13か国
 - ・香港、フィリピン、タイ、マレーシア、米国、カナダ、英国、オーストラリア、ニュージーランド、シンガポール、中国、韓国、日本
- ②「学歴要件」「実務要件」の要件が必要な場合 3か国
 - ・フランス、ドイツ、インドネシア
- ③「学歴要件」「試験」の要件が必要な場合 2か国
 - ・イタリア、台湾
- ④「学歴要件」のみの場合 2か国
 - ・スペイン、メキシコ

なお、参考のEUは、「学歴要件」「試験」、UIAは、「学歴要件」「実務要件」「試験」が必須とされている。

図表4-1 各国の建築士等の資格取得要件一覧表

国名	A.学歴要件	B.実務要件	C.試験	備考	調査年度
フランス	○	○	なし		2013年
ドイツ	○	○	なし		2013年
スペイン	○	なし	なし		2013年
イタリア	○	なし	○※1	面接試験含む	2013年
香港	○	○	○※1	面接試験含む	2013年
フィリピン	○	○	○		2013年
タイ	○	○	○		2013年
マレーシア	○	○	○※1	面接試験含む	2013年
インドネシア	○	○	なし		2013年
メキシコ	○	なし	なし		2013年
米国	○	○	○※5	スケッチ含む	2014年
カナダ	○	○	○		2014年
英国	○	○	○		2014年
オーストラリア	○	○	○※1	面接試験含む	2014年
ニュージーランド	○	○	○※2	面接試験のみ	2014年
シンガポール	○	○	○※3	実務年数で面接試験のみもある	2014年
中国	○	○	○		2014年
台湾	○	なし	○		2014年
韓国	○	○	○※4	製図のみ	2014年
日本	○	○	○		2014年
EU*1	○	なし	○	参考	2013年
UIA*2	○	○	○	参考	2013年

*1:EU(European Union:欧州連合)の資格取得要件

・根拠法:EC指令(Directive 2005/36/EC)(2005年、ECの閣僚委員会にて採択)／「学歴要件」はEC指令で、大学または同等の教育機関で、4年間のフルタイムの教育または6年間(うち3年間はフルタイム)の教育、「実務要件」はなし、「試験」は大学レベルの試験に合格

*2:UIA(国際建築家連合・The International Union of Architects)の資格取得要件

・根拠法:UNESCO/UIA建築教育憲章(2011年改訂版)建築実務におけるプロフェッショナルリズムの国際推奨基準に関するUIA協定(2011年修正)／「学歴要件」は、<憲章>大学またはこれと同等の教育機関における5年以上の全日制の学習が必要<協定>認証等を受けた大学におけるフルタイムの、認定等された建築課程5年以上(地域性や教育事情への対応の多様性と教育の同等性について柔軟な対応をすることを容認)。「実務要件」は、<憲章>建築家登録/免許/資格証明を得るためには、適切な環境での最低2年の実務経験を要するがこのうち1年間は教育機関での学習終了前に取得可能<協定>建築を専攻した卒業生には建築家として実務を遂行するための登録/免許/証明取得に先立ち少なくとも2年間。「試験」は、<協定>修得した専門的知識と能力を、適切な証拠を提出して証明しなければならない。実務経験/訓練/インターン制終了時の試験に合格。

資料:

- ・建築士制度等に関する資格・教育の国際比較検証業務～欧州等～ -25年度調査の概要-
公益財団法人建築技術教育普及センター、建築・住宅国際機構
- ・建築士制度に関する資格・教育の国際比較に関する調査研究(平成26年度)-概要-
公益財団法人建築技術教育普及センター、建築・住宅国際機構

第 I 部 小結

第 I 部では、第 II 部で実施されたアンケート回答者—日本を含む 20 か国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイルに関する背景について、入手しうるデータや現地でのインタビュー等からまとめたものである。

ここで対象としているのは、主として建築教育を受けた建築の専門職についている女性であるが、国により建築家（アーキテクト Architect）として承認された人、建築の専門資格を取得した建築士、関連の建築系の専門職の女性等、厳密な定義を行うことは難しく、データによって異なる対象となっている。

第 I 部で明らかになったことを簡潔にまとめると次のようになる。

- ① 建築分野の女性—学生、大学教員及び民間（大手建設業等）・公共部門の建築職についている人は、いずれも増加しており、建築士資格試験の合格率も高くなっている。しかし、その割合は、ヨーロッパ諸国と比較すると、女性が半数近くを占める国があるのに比べて決して高くはない。日本の女性建築技術者養成の歴史の遅れもあり、機会均等法以前の女性が少ないからである。だが、学生や若い層が増加しており、今後に期待できると同時にこれらの女性が活躍できる環境が求められる。
- ② 日本の女性建築技術者の割合の低さは労働環境の問題がある。未だに結婚・出産・子育て期にあたる 30 歳代の仕事からの撤退を描く M 字型就労となっている点で、韓国等と共に他の欧州先進諸国との違いがある。特に国際比較のデータからは EU の影響を受けて北欧やスイス、アイスランド、東欧諸国の女性の参画の高さ等が示されている。こうした状況は、2015 年 8 月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」によりどこまで改善できるかが問われている。これは日本の少子高齢化の進展による労働力不足にとって不可欠の切り札でもある。
- ③ 女性建築技術者の仕事継続に関して、かつては建築現場の環境の悪さや力仕事は女性の進出を妨げる一因であったが、近年ではいずれの国でも相当改善されてきている。
- ④ 日本の女性が抱えている出産・育児及び介護の負担に対し、アジア諸国では親や親族のサポートと社会の柔軟性により出産・育児を乗り越え、介護問題が大きいのに対し、北欧では、介護問題は社会サービスにより私的負担がない。但し北欧では出産・子育てについては、社会サービスの充実によっても、建築デザインの仕事の特性もあって課題ではある。
- ⑤ 米国の AIA、英国の RIBA は、それぞれ組織を挙げて多様な人々の建築職への参画を目指すダイバーシティ政策の中で、女性の課題を積極的に取り上げて活動を展開している。いずれも移民・外国人に対する社会的な公民権運動や差別の禁止から始まっている点で日本とは異なるが参考になる。
- ⑥ 建築職における女性の課題を女性自らが取り組む点について、韓国の KIFA の例からも UFA の役割は大きい。日本の建築界では、1985 年の男女機会均等法等の流れを受け、その前後に各地で女性建築技術者の会が発足するが、日本建築士会連合会及び各都道府県の建築士会に女性委員会が設置され、1990 年には第 1 回の全国女性建築士連絡協議会が開催され、また 2007 年に日本建築学会に男女共同参画推進委員会が設置されている。

以上のことから、今日の日本における女性建築技術者は、諸外国の多様な前進する潮流の中で、量的にも質的にも発展する新たな時期にきていると言えよう。

第Ⅱ部 国際女性建築家アンケートを通して見た

「各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル」

1. 調査の概要

1) アンケートの目的

世界各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイルの実態をアンケート調査により把握し、比較分析を行う。ひいては、女性建築家がキャリア形成を困難にする要因を把握し、解決策を各国の経験から見出し、仕事環境の改善や女性の進路選択に役立てることを目的とする。

2) アンケートの対象者

UIFA（国際女性建築家会議）会員（世界 75 カ国、会員数約 800 人）

3) アンケートの実施方法と実施時期

- (1) UIFA第18回世界大会（UIFA2015アメリカ大会）において英語版を用紙にて配布
（2015年7月30日～8月4日）
- (2) メールにて英語版を追加配布（2015年12月10日～2016年1月10日）
- (3) UIFA JAPON会員に対し、会報に同封して日本語版を用紙にて配布
（2015年11月3日～2015年11月25日）

尚、アンケート票（英語版・日本語版）は巻末に示す

4) アンケートの配布枚数、回収数、回収率

- (1) UIFA 第 18 回世界大会：10 カ国 73 人に配布 10 カ国 37 人回収（回収率 50.68%）
- (2) メールにて：37 カ国 124 人に配布 10 カ国 21 人回収（回収率 16.93%）
- (3) UIFA JAPON 会員：73 枚配布 51 枚回収（回収率 69.86%）
- (4) アンケート全体配布枚数：270 枚 回収枚数：109 枚 回収率：40.37%

5) 予備調査について

尚、この調査の実施のために、UIFA JAPON 会員を対象に予備調査を行った

2. 予備調査

本調査に備えて、UIFA JAPON の正会員を対象に、予備調査を実施し、その結果を 2015 年 7 月に米国ヴァージニア工科大学で開催された U I F A 第 18 回大会で発表し、本調査への協力を求めた。

予備調査の概要と結果は以下の通りである。

1) 調査の目的と実施時期、回収率

建築関連分野の女性の実態を把握し、仕事環境の改善や女性の進路選択に役立てることを目的に、2014 年 12 月に UIFA JAPON の正会員 75 人に対してアンケートを実施した。回収は 42 人 (55%) である。

2) プロフィール—42 人の「いま」

- (1) 生まれた年代：1930 年代～60 年代に分布し、平均は 64 歳、やや高齢に偏っている。最も多いのは、1940 年代生まれ (33%)、ついで 1950 年代生まれ (26%)、1930 年代生まれ (19%) となった。
- (2) 同居家族：「単身 (12)」と「夫婦二人だけ (14)」を合計すると、半数以上を占める。
- (3) 所属：「設計事務所」所属が半数近くで、仕事内容は「建築設計・監理」が全体の半数を占めている。
- (4) 取得資格と加入組織・団体：「建築士」が 8 割を占め、圧倒的に多い。インテリア関係や福祉関連の資格がこれにつぐ。建築関連の資格は近年高齢社会を反映して福祉系と連携して増えており、それに敏感に反応している女性たちの姿が見えている。加入している組織は各都道府県の建築士会が群を抜いて多い (61%) が、「その他」にも多くの組織が挙げられている。

3) 進路選択—42 人の「モチベーション」

- (1) 進路選択の理由：第 1 は「建築家の作品や直接の出会い」が 6 割強で最も多く、第 2 は「関係者が身近にいて」勧められた、刺激を受けたなどで約 4 割。「建築そのものの魅力」を挙げた人は 26% 強である。「手に職を持つべき」「女性の特性を生かせる」「生涯の仕事になる」という回答もある。
- (2) 家族の影響：家族の影響も見逃せない。家族や親類に建築関係者が「有り」が半数ある。
- (3) 進路選択に対する家族の反応：中立的で「見守っていた」が半数を占めるが、「女性も専門的職業を持つことが大切」「家業を継いでもらえる」など応援された人は 4 割弱ある。反対意見は 1 割に満たず、その理由としては「男性の職業」「結婚が遅くなる」などが挙げられている。本人の選択の意思を尊重している家族の態度が見える。

4) 仕事のいまとこれまで—42 人の「誇り」

- (1) 仕事のいま：現在 14 人が「住宅系」、7 人が非住宅系の仕事に携わっている。関連領域では大学、景観、まちづくり等が 2 割弱、災害による被災地支援活動もある。退職者 11 人中 4 人は今も何らかの仕事に携わっている。
- (2) これまでに携わった大切な仕事：非住宅系の仕事をあげた人が半数以上で、公共施設、歴史的建

造物の修復、バリアフリー化など多岐にわたる。住宅系を挙げたのは4割で、個人住宅の他、公共住宅、高齢者施設等がある。「まちづくり」は1940年代生まれ以降にみられる。

5) 仕事の思い出、子育てや介護の苦労とその克服—42人の「経験」

- (1) 不愉快な経験と嬉しかった思い出：女性差別や仕事上のトラブルなどの不愉快な経験を持つ人は7割近い。女性建築関連者が増えてきた1940年代生まれ以降の方が多くみられる。他方嬉しかった思い出は、半数が主としてクライアントに仕事を評価されたことである。研究・教育に携わる人は教え子が立派に巣立っていったことをあげている。
- (2) 子育てや介護の苦労：半数以上が子育ての苦労を経験している。自らの仕事スタイルを変更したり、仕事量を減らしたりして対応した例も見られる。介護の苦労は4割を超える人が経験している。「家族・親戚・友人の協力」で乗り切った例は8割近くあるが、「外部サービス」を導入している例は9割近くになっている。

6) 人生の「収支」とこれから—42人の「これから」

- (1) 現在の人生の「収支」：「黒字」「どちらかといえば黒字」の合計が約6割である。「赤字」「どちらかといえば赤字」は25%弱である。1930年代、1940年代生まれに黒字派が多く、若い世代に赤字派がやや多い傾向が見られる。若い世代の実りはこれからということかもしれない。
- (2) 今後のやりたいこと：退職前後の人は「仕事のまとめ」をあげているが、ほとんどは「仕事継続」と答えている。また、これまでの蓄積を生かして、専門的立場から多様な形で社会貢献していきたいといった意見も注目される。「42人のこれから」に期待するところ大である。

2015年7月30日、UIFA 第18回世界大会において発表した、PPTを資料編に示す。

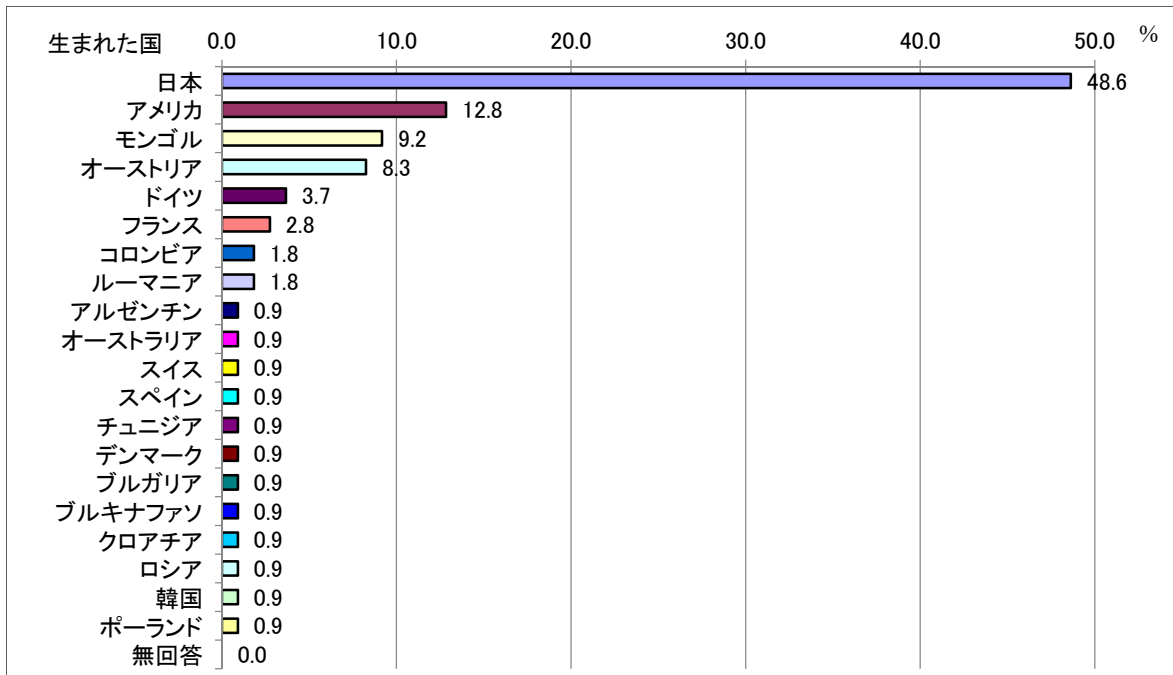
3. 各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル —UIFA 会員によるアンケート結果—

1) 調査結果の全体像

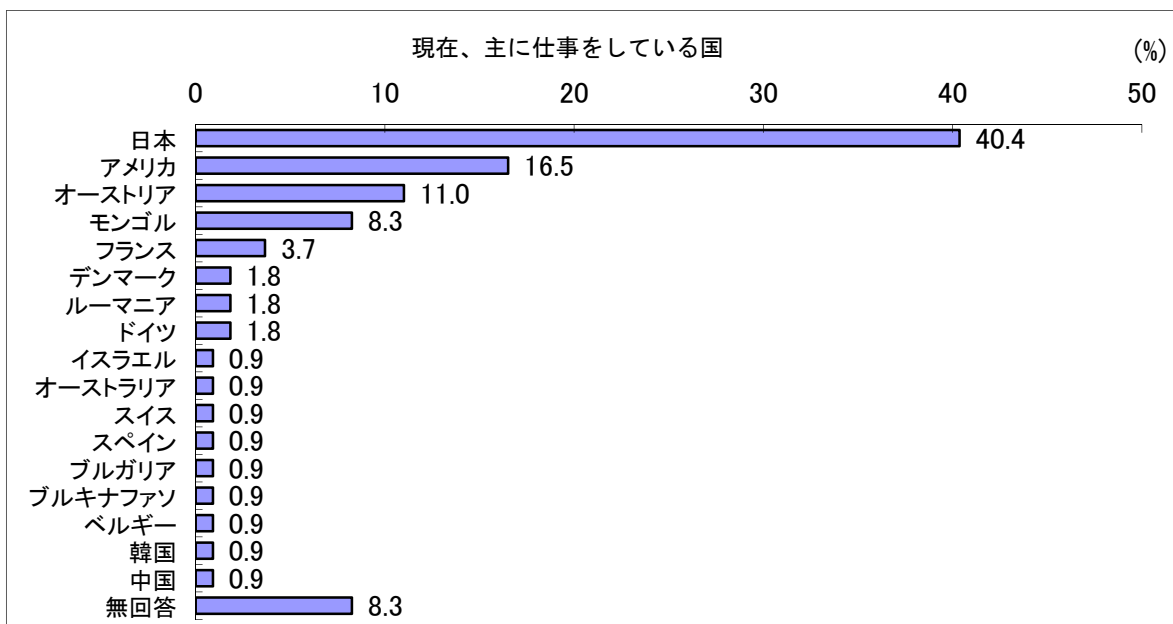
(1) 回答者のプロフィール

① 回答者の生まれた国

生まれた国別では「日本」が 53 人で 48.6%。「海外」は 56 人で 51.6%。「アメリカ」12.8%、「モンゴル」9.2%、「オーストリア」8.3%である。回答者が 1 人の国が 12 か国ある。

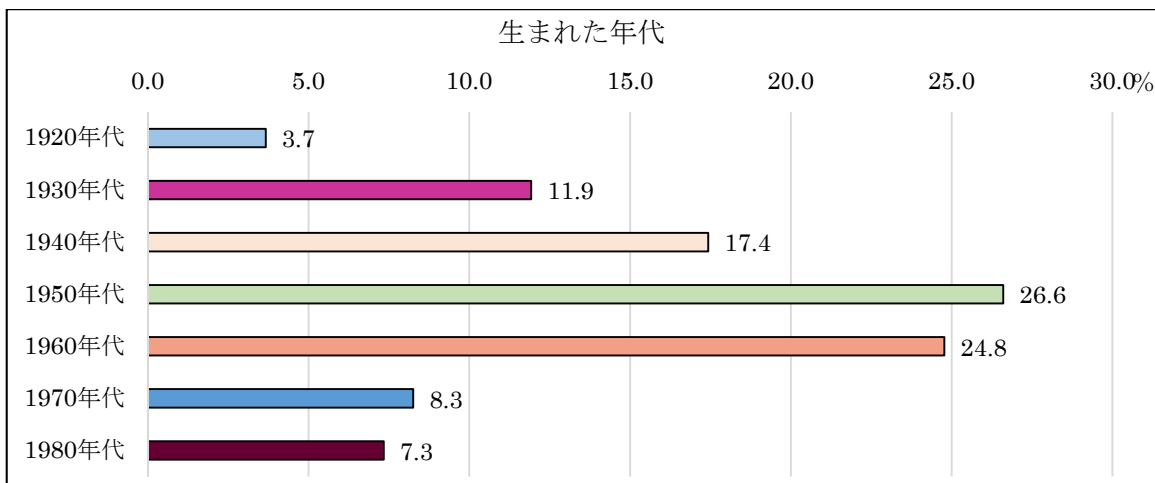


② 現在主に仕事をしている国

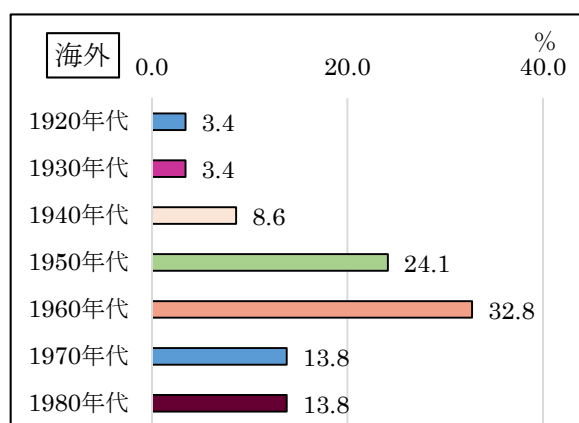
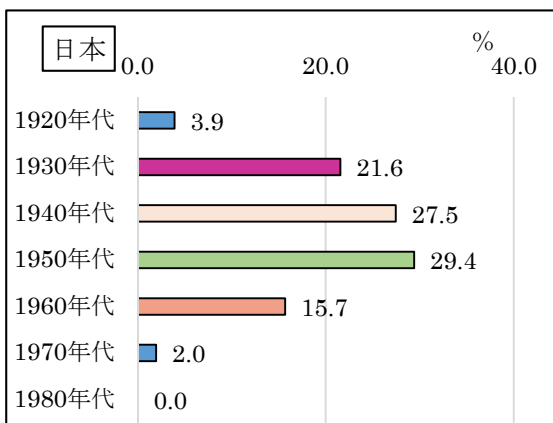


③ 生まれた年代

最も多いのは「1950年代」(26.6%)、次いで「1960年代」(24.8%)、「1940年代」(17.4%)である。平均年齢は58.9歳である。



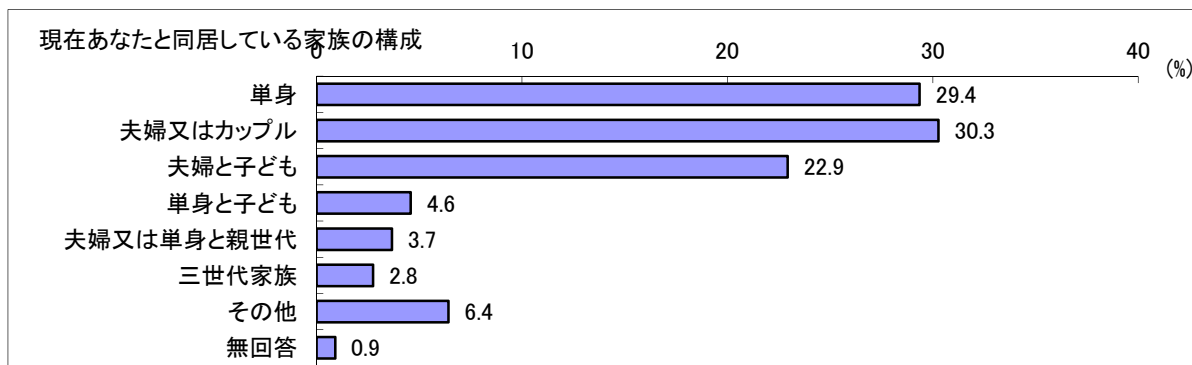
日本と海外を比較



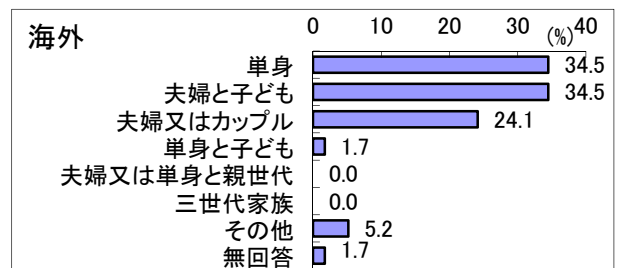
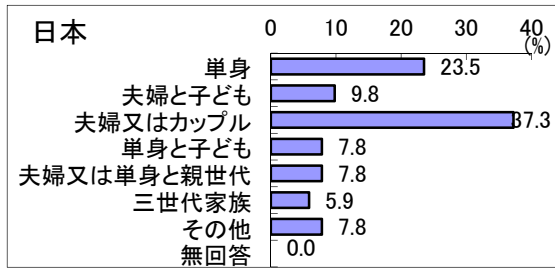
日本においては、最も多いのは「1950年代」(29.4%)である。次いで「1940年代」(27.5%)、「1930年代」(21.6%)の順である。海外においては、最も多いのは「1960年代」(32.8%)である。次いで「1950年代」(24.1%)、「1970年代」(13.8%)の順である。平均年齢は日本は66.2歳、海外は52.4歳。

④ 現在同居している家族の構成

最も多いのは「夫婦またはカップル」(30.3%)、次いで「単身」(29.4%)「夫婦と子供」(22.9%)である。「夫婦またはカップル」と「単身」を合わせると59.7%になる。



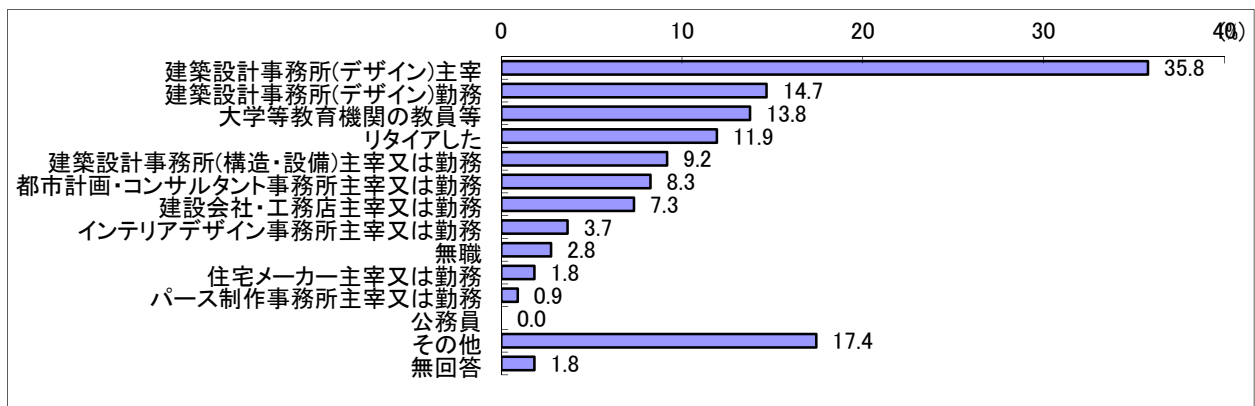
日本と海外を比較



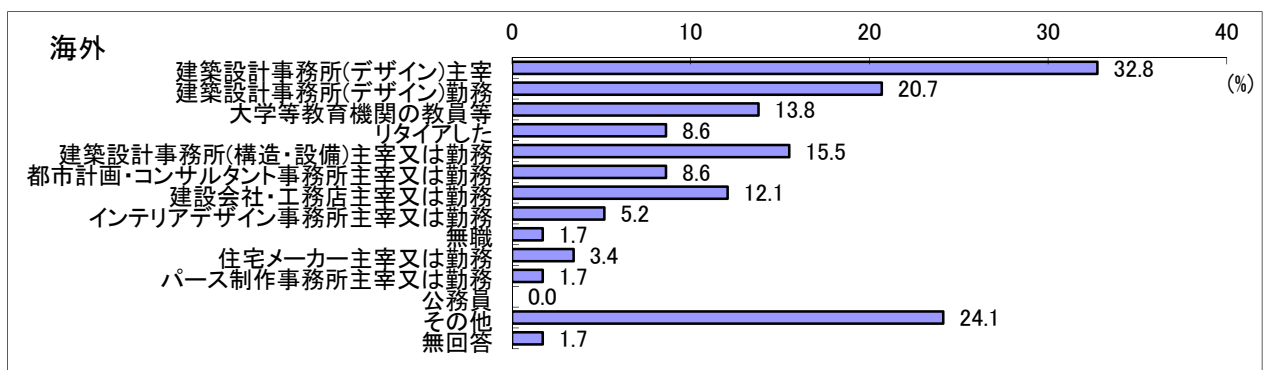
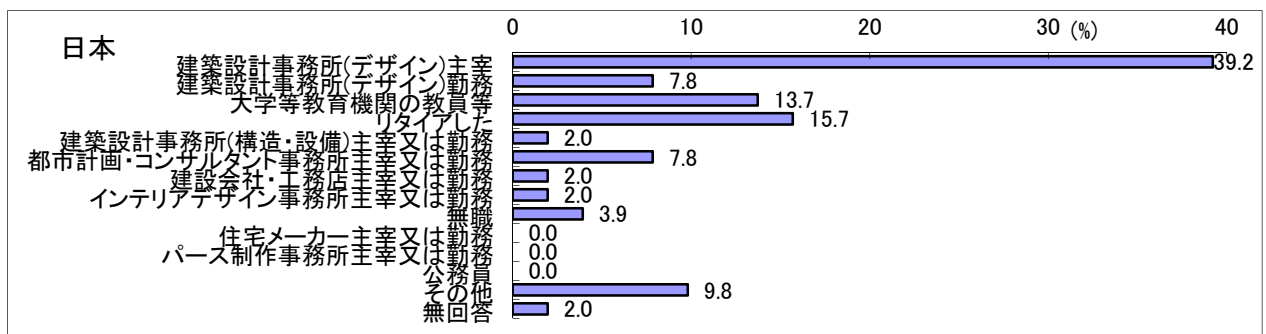
日本は最も多いのは「夫婦又はカップル」(37.3%)である。次いで「単身」(23.5%)、「夫婦と子ども」(9.8%)の順である。海外は最も多いのは「単身」(34.5%)、「夫婦と子ども」(34.5%)である。次いで「夫婦又はカップル」(24.1%)。海外の方は子どもづれが多い。三世同居や親との同居は日本だけだ。

⑤ 所属と立場

最も多いのは「建築設計事務所(デザイン) 主宰」(35.8%)、次いで「その他」(17.4%)、「建築設計事務所(デザイン) 勤務」(14.7%)、大学等教育機関の教員(13.8%)と続く。



日本と海外を比較

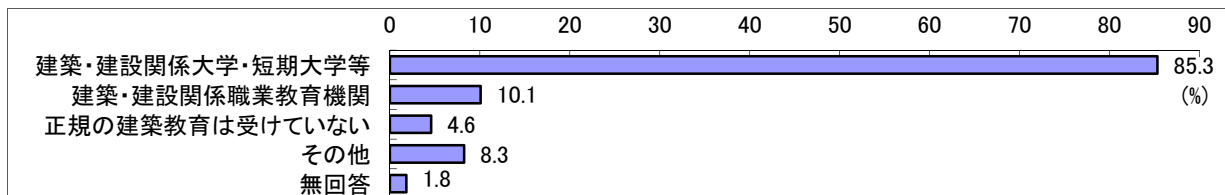


日本・海外ともに最も多いのは「建築設計事務所(デザイン)主宰」日本(39.2%)、海外(32.8%)である。日本では次いで「リタイアした」(15.7%)、「大学等教育機関の教員等」(13.7%)の順である。海外では次いで「その他」(24.1%)、「建築設計事務所(デザイン)勤務」(20.7%)の順である。

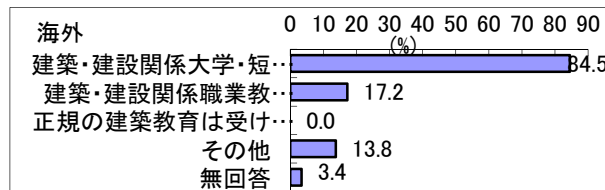
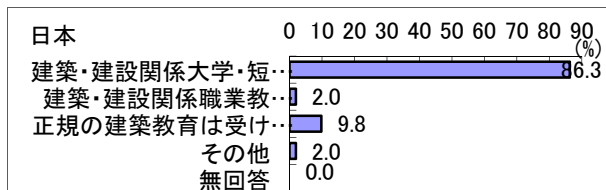
日本においてリタイアした人が多いのは回答者の年齢構成が高いことを反映している。海外においては、「構造、設備系の建築設計事務所主宰または勤務」(15.5%)が「大学等教育機関教員」(13.8%)より多い。日本の「構造、設備系の建築設計事務所主宰または勤務」(2.0%)は少ない。

⑥ 建築教育を受けた最終の場所と教育機関

最も多いのは「建築・建設関係大学・短期大学等」(85.3%)である。次いで「建築・建設関係職業教育機関」(10.1%)。



日本と海外の比較

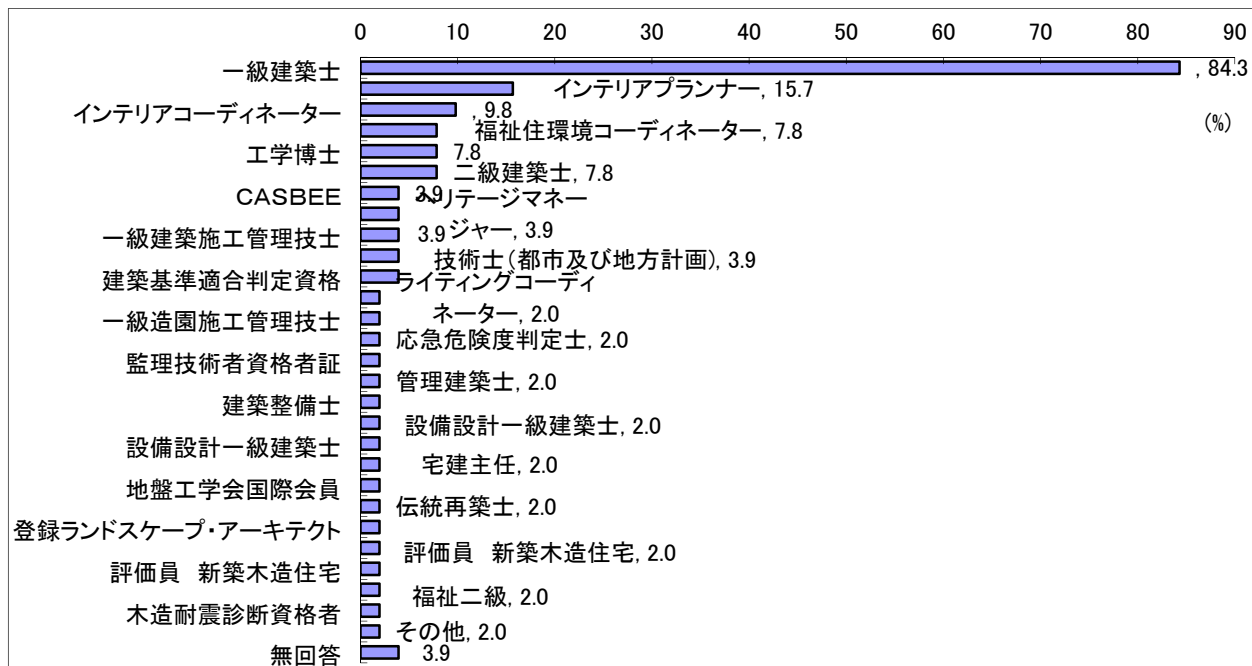


日本も海外に於いても建築・建設関係の大学・短期大学等の教育を85%以上の人が受けている。

⑦ 現在持っている建築・都市計画等に関する資格

海外においては国ごとに資格制度が異なるため、日本の結果のみを示す。

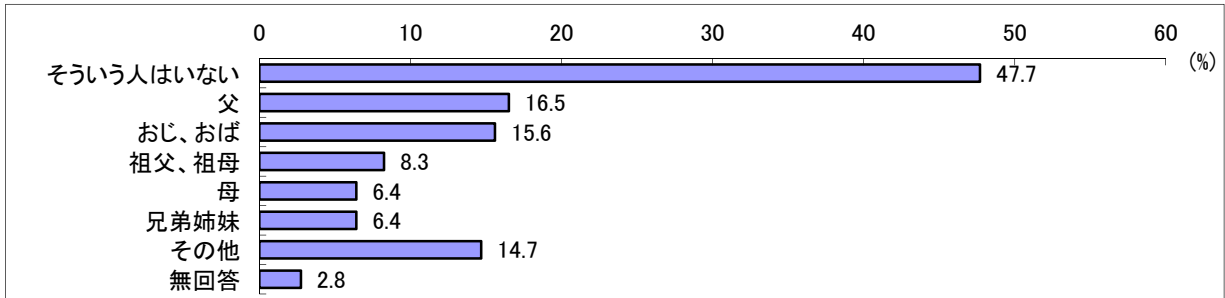
日本で最も多いのは「一級建築士」(84.3%)である。次いで「インテリアプランナー」(15.7%)、「インテリアコーディネーター」(9.8%)、福祉住環境コーディネーター(7.8%)の順。



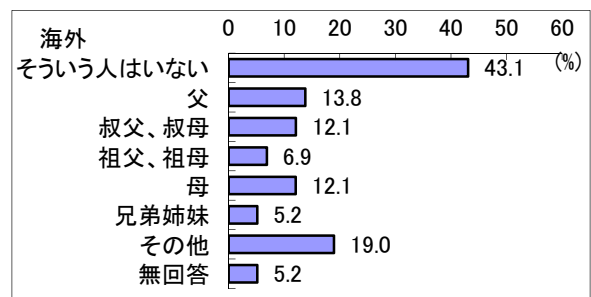
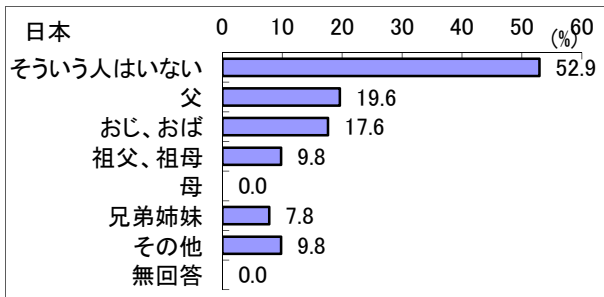
(2) 建築関連領域を選んだ背景

① 建築関係の家族の有無

最も多いのは、「関係者はいない」(47.7%)である。次いで「父」(16.5%)、「おじ・おば」(15.6%)。



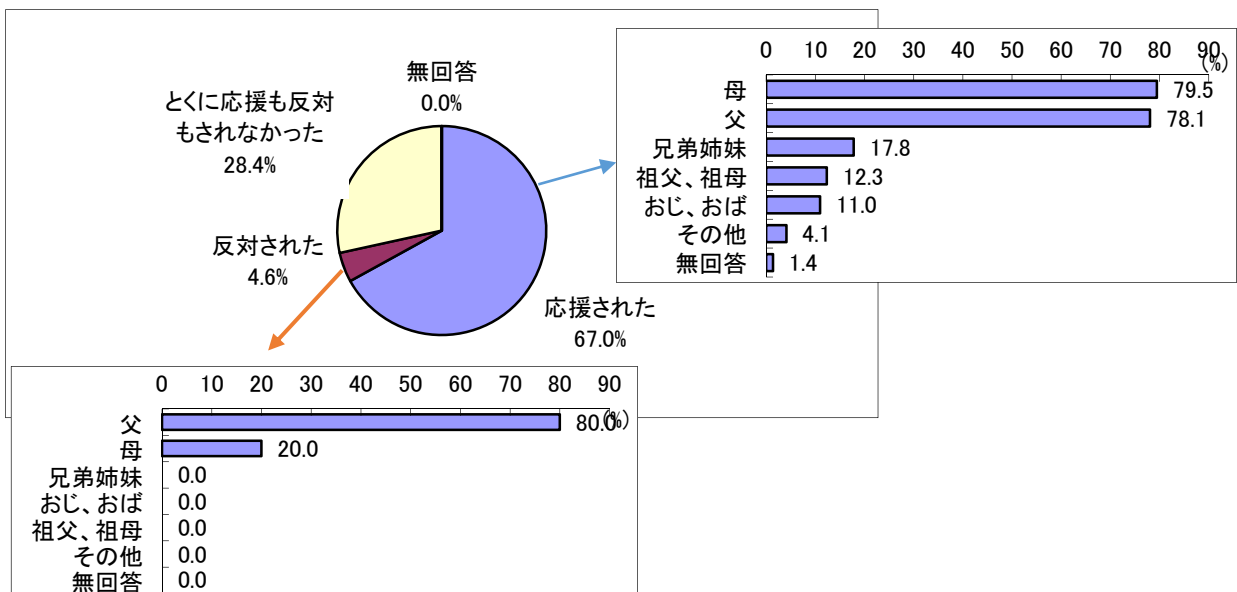
日本と海外の比較



日本の場合、建築関係者に「母」はいないが海外には「祖父母」(6.9%)より「母」(12.1%)の方が多。海外では母親世代で仕事をしている人がいる。

② 家族の反応

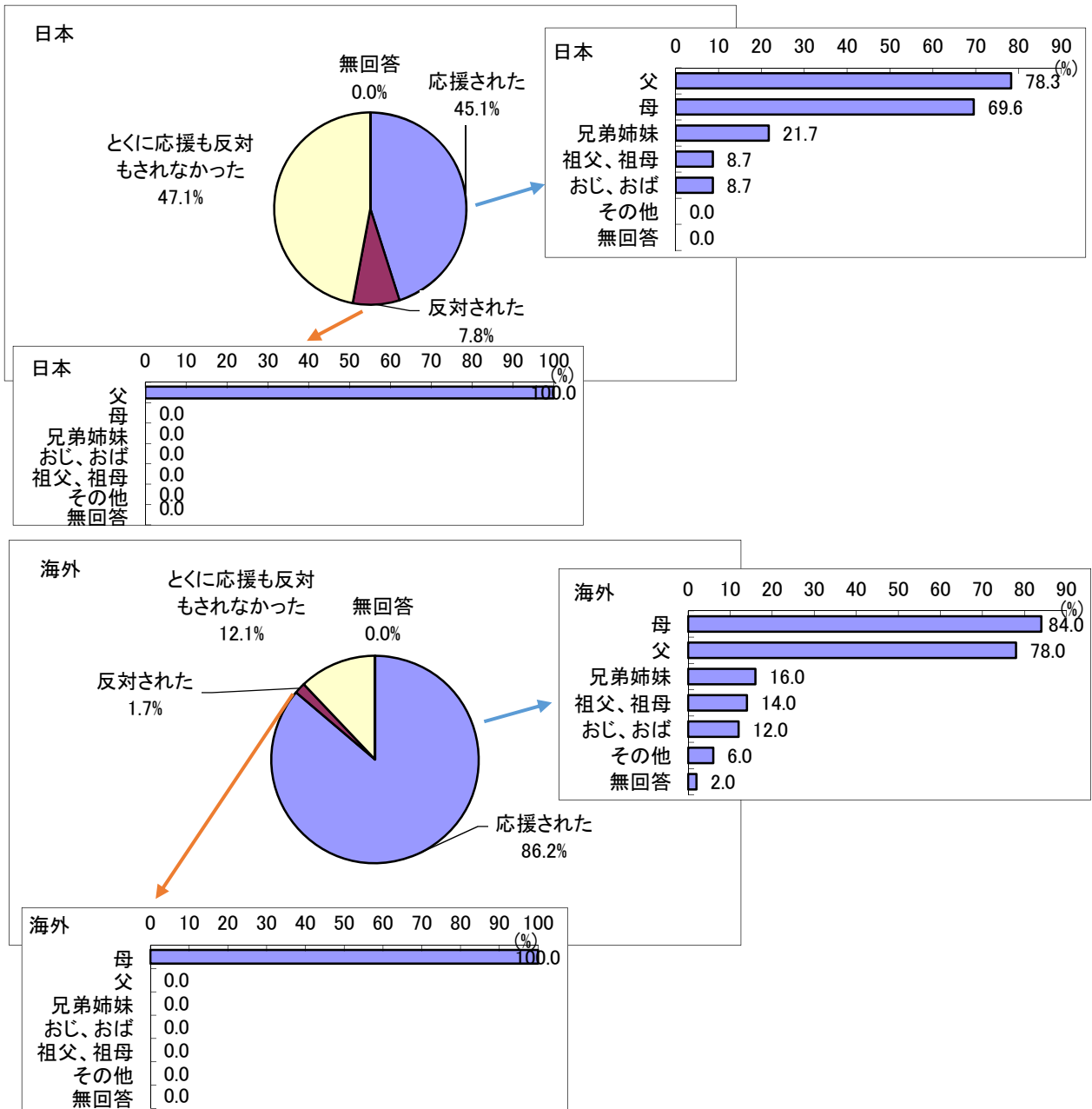
最も多いのは「応援された」(67%)である。次いで「応援も反対もされなかった」(28.4%)、「反対された」(4.6%)の順である。



応援された場合は、「母」(79.5%)「父」(78.1%)、次いで「兄弟姉妹」(17.8%)。

反対された場合は、「父」(80%)、「母」(20%)である。

日本と海外の比較



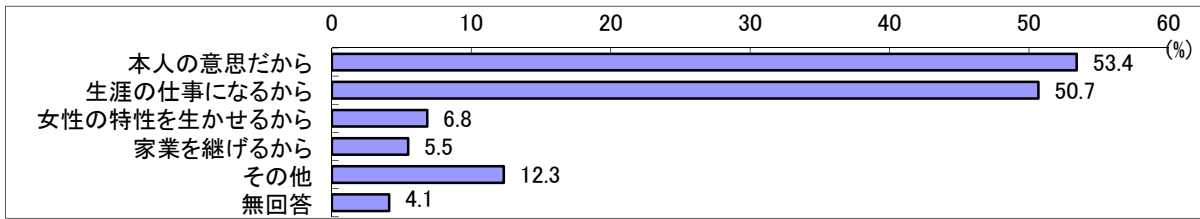
応援してくれたのは日本、海外とも父母が最も多いが、反対されたのは、日本は「父」、海外は「母」だった。

③ 応援した理由

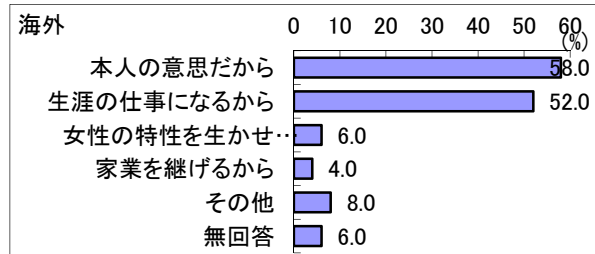
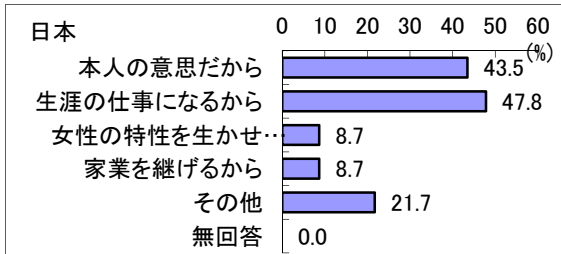
最も多いのは「本人の意思だから」(53.4%)である。次いで「生涯の仕事になるから」(50.7%)、「その他」(12.3%)の順である。

★自由記述

- ・ 建築家ファミリーに生まれた。(コロンビア)
- ・ 夫が建築関係、夫が賛成してくれた。他の人は反対した。(モンゴル)
- ・ 父はお金を出してくれて、母は支えてくれた。(アルゼンチン)
- ・ 時代的に職を身につけて自立する必要があった。父母、祖母から応援された。(日本)



日本と海外の比較



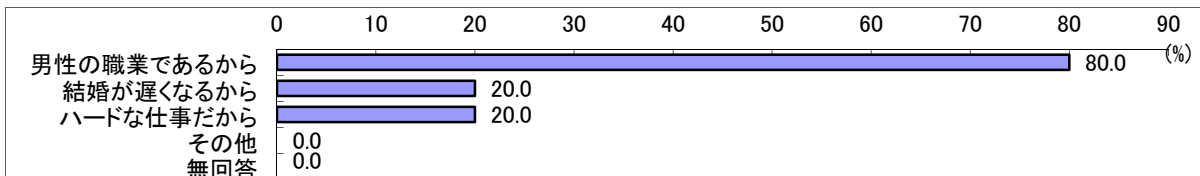
日本では「生涯の仕事になるから」が最も多い。

④ 反対した理由

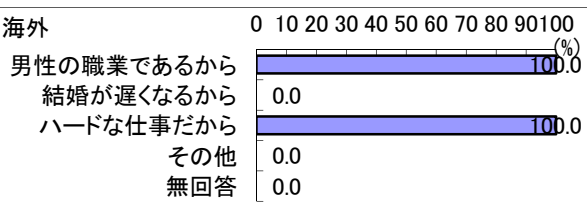
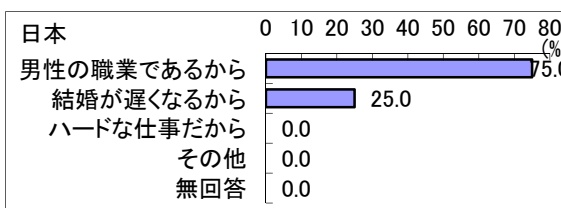
反対の理由は「男性の仕事である」(80%)、が一番多く、「結婚が遅くなるから」(20%)、「ハードな仕事」(20%)と続く。

★自由記述

- ・最初は賛成、3年間の研究の後、父親に反対された。反対理由は男性の職業である。(フランス)
- ・母は賛成。父は反対。反対理由はハードな仕事だから。(モンゴル)
- ・夫は協力してくれなかった。(アルゼンチン)



日本と海外の比較



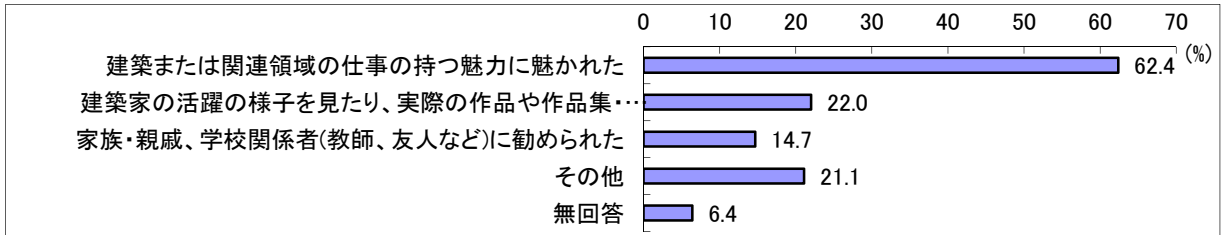
日本も海外も反対理由は「男性の仕事である」が最も多いが、他の理由として、日本は「結婚が遅くなる」、海外は「ハードな仕事」が挙げられている。

⑤ 建築または建築関連領域を選んだ主な動機

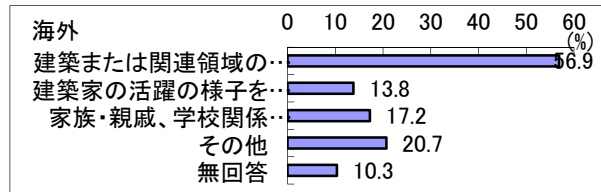
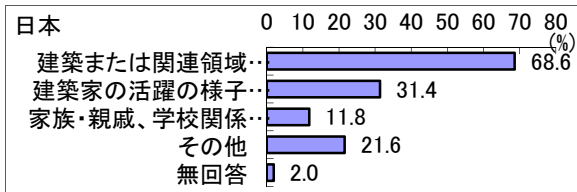
最も多いのは「仕事の持つ魅力に魅かれた」(62.4%)、次いで「建築家の活動の様子を見たり、実際の作品や作品集、書物を見て」(22.0%)、「家族、親戚、学校関係者(教師、友人等)に勧められて」(14.1%)もある。

★自由記述

- ・あらゆる人と関われる創造的で社会的な分野(米国)
- ・より良い未来への建築・デザイン環境への関心 (スイス)
- ・生涯の仕事を見つけたかった (日本)
- ・衣食住の中から住を選んだ (日本)
- ・高校の進路指導 (米国)
- ・特に強いモチベーションはなく、唯、描くことやデザインすることが好きだった(モンゴル)



日本と海外の比較

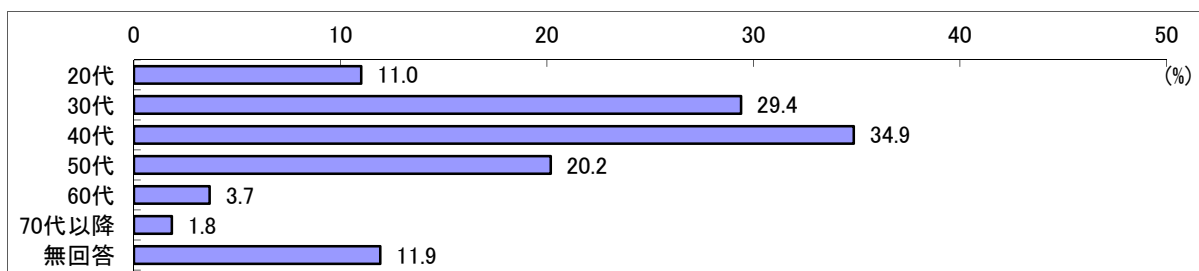


日本も海外も「仕事の持つ魅力に魅かれた」が最も多いが、次ぎは、日本は「建築家の活動の様子を見たり、実際の作品や作品集、書物を見て」で、海外は「家族、親戚、学校関係者（教師、友人等）に勧められて」である。

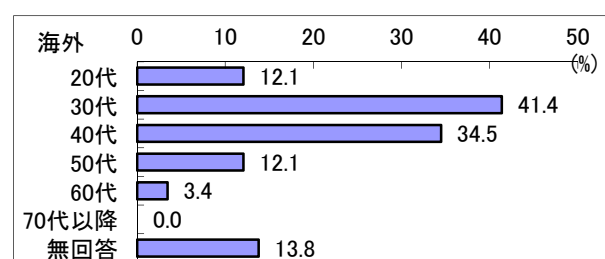
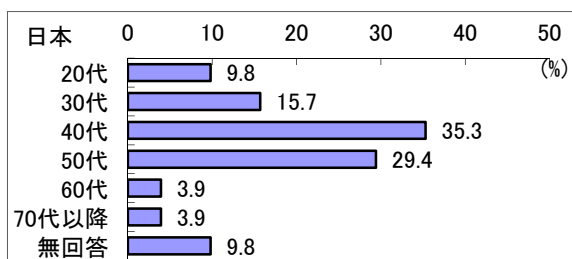
(3) 仕事について

① 自分にとって最も大切な仕事は何歳頃

最も多いのは「40代」(34.9%)。次いで「30代」(29.4%)、「50代」(20.1%)である。



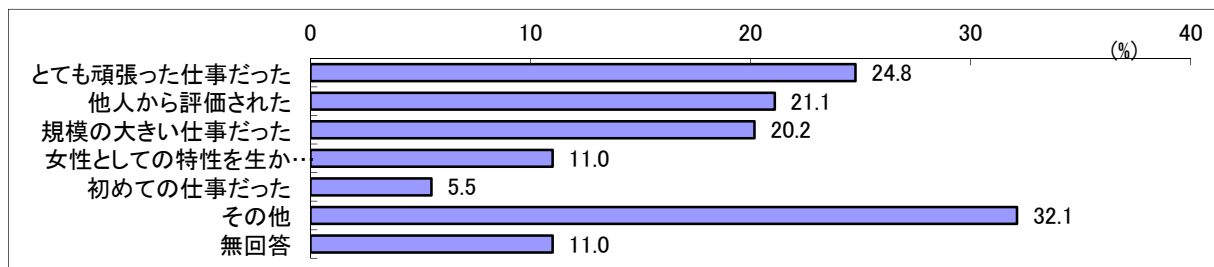
日本と海外の比較



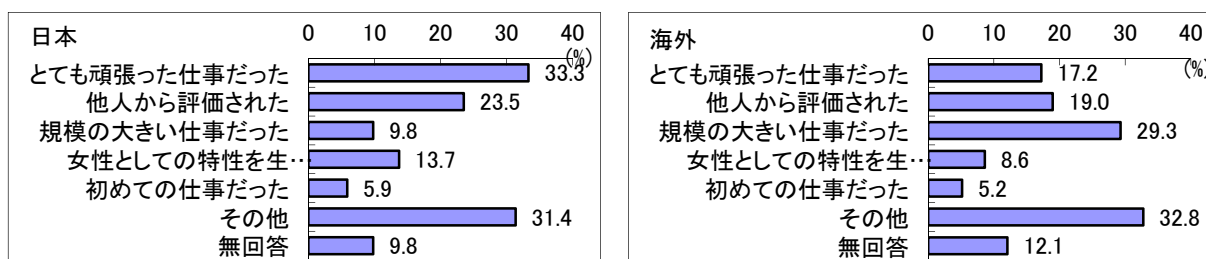
日本は「40代」が最も多く、次いで「50代」である。海外は「30代」が最も多く、次いで「40代」である。海外では早くから活躍の場があるのだろうか。

②自分にとって最も大切な仕事の理由

最も多いのは「その他」(32.1%)次いで「とても頑張った仕事だった」(24.8%)、「他人から評価された」(21.1%)、「規模の大きい仕事だった」(20.2%)と続く。「女性としての特性を生かした」は11.1%。



日本と海外の比較



日本では「とても頑張った仕事だった」が最も多く、次いで、「他人から評価された」、「女性としての特性を生かした」が挙げられる。海外では「規模の大きい仕事だった」が最も多く、次いで「他人から評価された」が挙げられ、「とても頑張った仕事だった」が続く。

★「自分にとって最も大切な仕事の理由」の自由記述

① 社会的意義

- ・同僚達と一緒に携わった最近の仕事、私達は結果を誇りに思っている。この校舎は大学生の学習環境を改善すると信じている(コロンビア)
- ・持続可能において重要な試み(スイス)
- ・コミュニティへの影響力(米国)
- ・夢の実現。必要とする人々のための建築。私のチームの建設(アルゼンチン)
- ・快適な生活が出来ること、自然が快適にコントロールされること(米国)
- ・若い教員と学生の指導(米国)
- ・人を助けること(米国)
- ・より良い社会のための仕事(ドイツ)
- ・水と緑を介在させた街づくりが出来る(日本)
- ・地域の住民に貢献できた(日本)
- ・高齢化社会の社会ニーズに応じた在宅医療業地域で取り組む医療施設にかかわれた(日本)
- ・長年の経験の集大成的は仕事で各コミュニティ施設計画とそのコンプライアンスの方法等を生かす事ができ、評価されていると思う(日本)

② 大規模

- ・大規模プロジェクト(米国)
- ・最初の大規模病院プロジェクト(オーストラリア)
- ・カトリック系のシスター達の宿舎で礼拝堂も備えている(日本)

③ クライアントに喜ばれた

- ・非常に幸せなクライアント達(オーストリア)
- ・住み手に気に入られた。(日本)
- ・利用者が愛着を感じている(米国)
- ・両親の安住の住まいをつくる(日本)
- ・その後の改修依頼が度々あり、愛着がある(日本)
- ・85歳の女性の家の建て替え。入念な打ち合わせと現場監理で93歳の今も無事健康で暮らせている。(日本)

④ 自分自身にとって意義深い

- ・私の作品であり、私自身が施主なため(コロンビア)
- ・外国の作品、異文化の発見(フランス)
- ・これが私にとって最大の貢献ができる最高の分野だと思う(米国)
- ・コンペで優勝したこと、アメリカの企業と協働したこと(チュニジア)
- ・創造性(日本)
- ・最高の出版物であり知名度を高めた仕事(オーストリア)
- ・一般的妥当性があるため(オーストリア)
- ・最高に学べ、またいつでも学べる(オーストリア)
- ・情熱(ポーランド)
- ・それにより、自分の仕事の方向性が明確になった(日本)
- ・特殊な内容だったため(日本)
- ・力の抜けた当たり前のことを楽しく出来た仕事(日本)
- ・建築雑誌等で取り上げて下さる(日本)
- ・初めての現場常駐で基本計画の打合せから竣工まで遂行した仕事なので(日本)
- ・やりがいがあった(日本)
- ・立地・地形に考慮し、住居機能の細部にまで手作りの技術をいかした(日本)

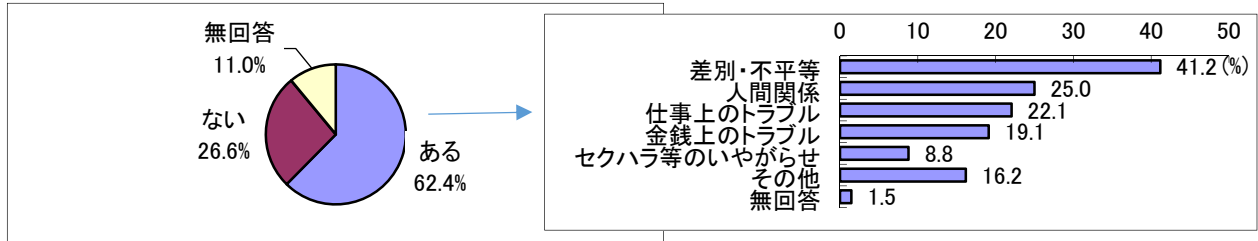
③ 仕事を続ける中で、不愉快な(ひどい)思い出はあるか

不愉快な(ひどい)思い出が「ある」(62.4%)で内容は「差別・不平等」(41.2%)、「人間関係」(25.0%)、「仕事上のトラブル」(22.1%)、「金銭上のトラブル」(19.1%)と続く。

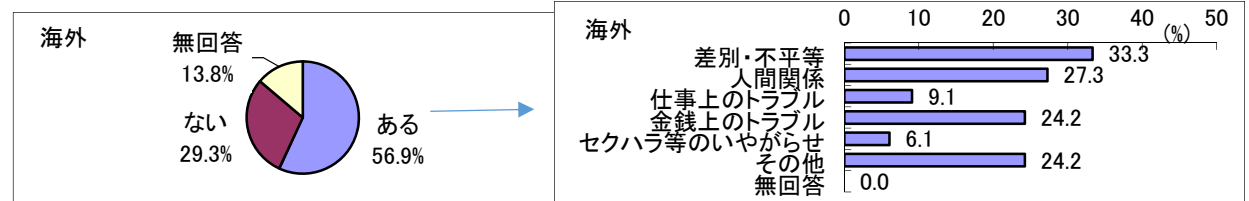
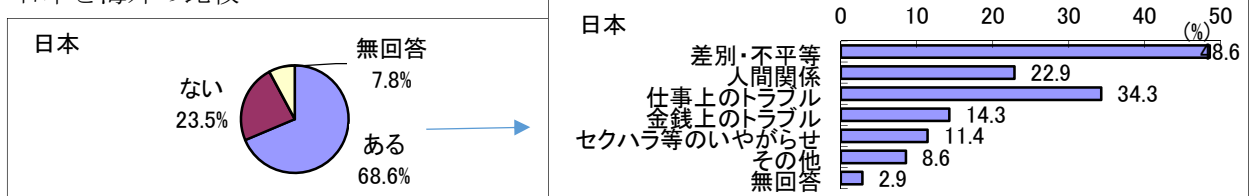
★自由記述

- ・人種差別。(フランス)
- ・価値観を共有しない人達との仕事、例えば持続可能なデザインといった価値を理解しない人々との仕事(米国)
- ・部下からの突き上げ。(日本)
- ・男性と同じに支払われない。(米国)

- ・給料の格差(米国)
- ・プロジェクト3～4の同時進行のため時折大変忙しく、ストレスが多い(オーストリア)
- ・施工会社が施主とくるんで設計の仕事を外した(日本)
- ・再開発事業の中で権利者による理不尽な吊し上げ(日本)



日本と海外の比較



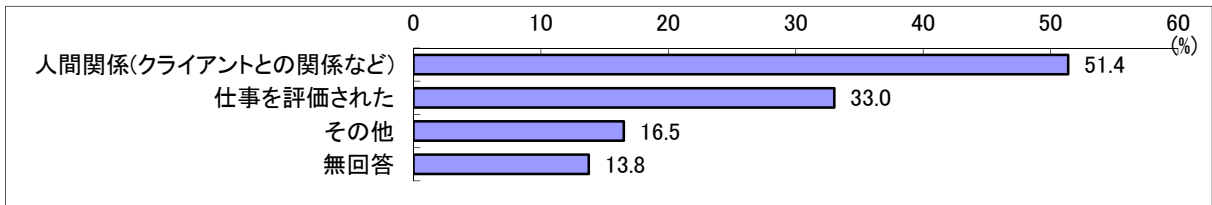
日本では不愉快な(ひどい)思い出が「ある」(68.6%)で内容は「差別・不平等」が最も多く、次いで「仕事上のトラブル」、「人間関係」と続く。海外は不愉快な(ひどい)思い出が「ある」(56.9%)で内容は「差別・不平等」が最も多く、次いで「人間関係」、「金銭上のトラブル」と続く。

④ 楽しかった思い出、うれしかった思い出

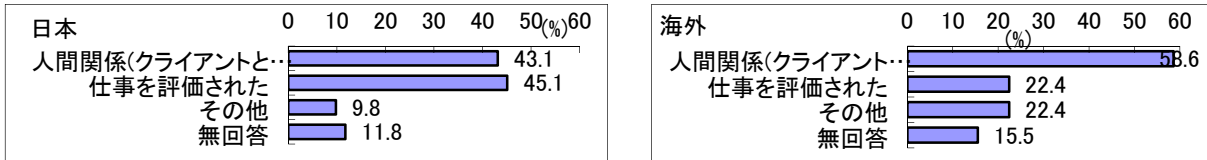
最も多いのは「人間関係(クライアントとの関係など)」(51.4%)。次いで「仕事を評価された」(33.0%)。

★自由記述

- ・協働で物づくりをする楽しさ。(日本)
- ・建築賞をもらった時。(日本)
- ・たった一度の打合せで、完成品を引き渡し、家族皆に感激喜んでもらった(日本)
- ・普通のサラリーマンが延々と築いた工事費を如何に希望の家に創るか、共に考え完成した家が想像通りの住まい方をされている時(日本)
- ・米国の大学教授として、優れた学生の作品を指導すること(ロシア)
- ・デザインと建築にコンピューターテクノロジーを適用する仕事でリーダーとして認められたこと(米国)
- ・創造の最初のフェーズでプロジェクトの解決を図ること(デンマーク)
- ・発想が実現されるのを見れること(クロアチア)



日本と海外の比較

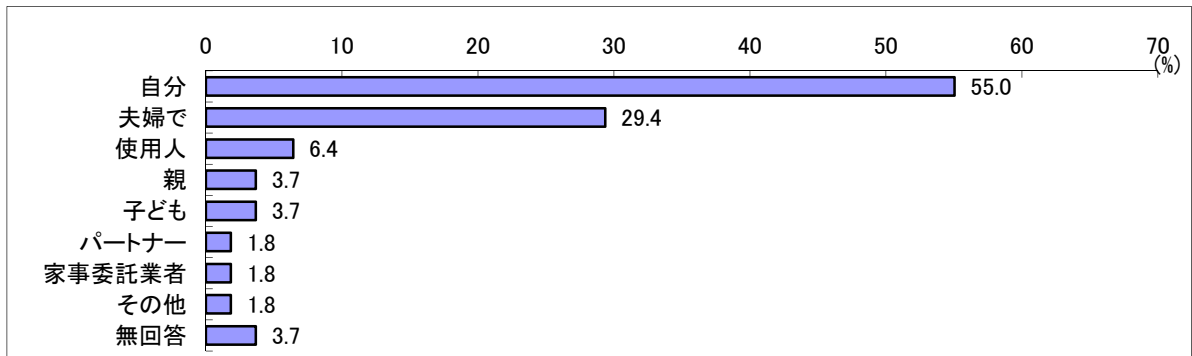


日本では「仕事を評価された」(45.1%)が最も多く、次いで「人間関係」(43.1%)が挙げられる。海外では「人間関係」(58.6%)が最も多く、次いで「仕事を評価された」(22.4%)である。

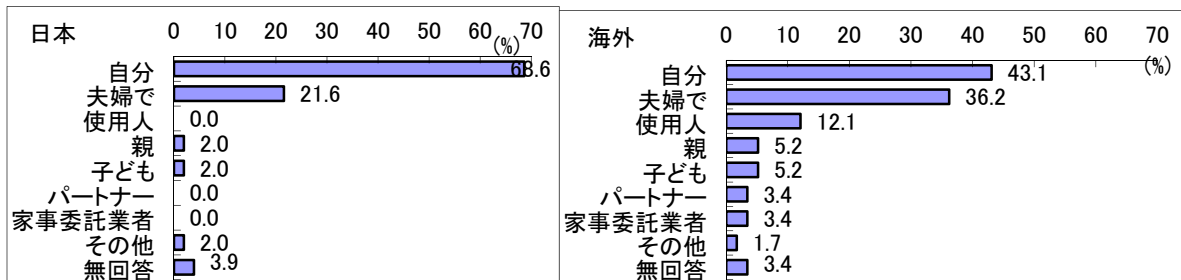
(4) 家事・子育て・介護について

① 現在、家事(調理・洗濯・掃除・家計管理等)は主に誰がしているか

最も多いのが「自分」(55%)、次いで「夫婦」(29.4%)、「使用人」(6.4%)と続く。



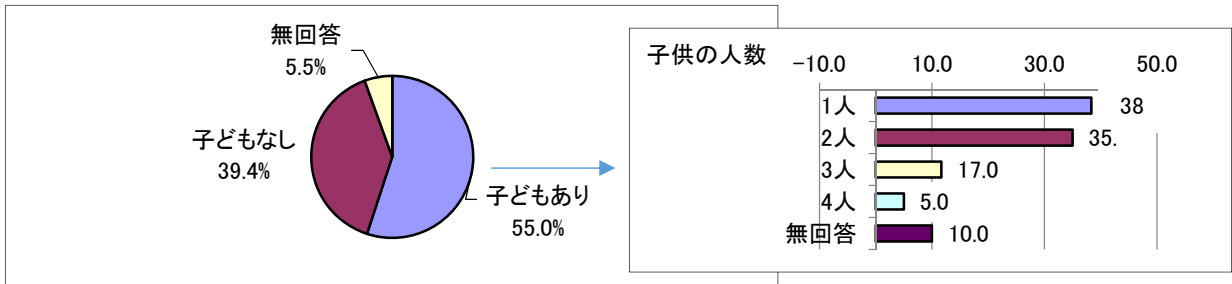
日本と海外の比較



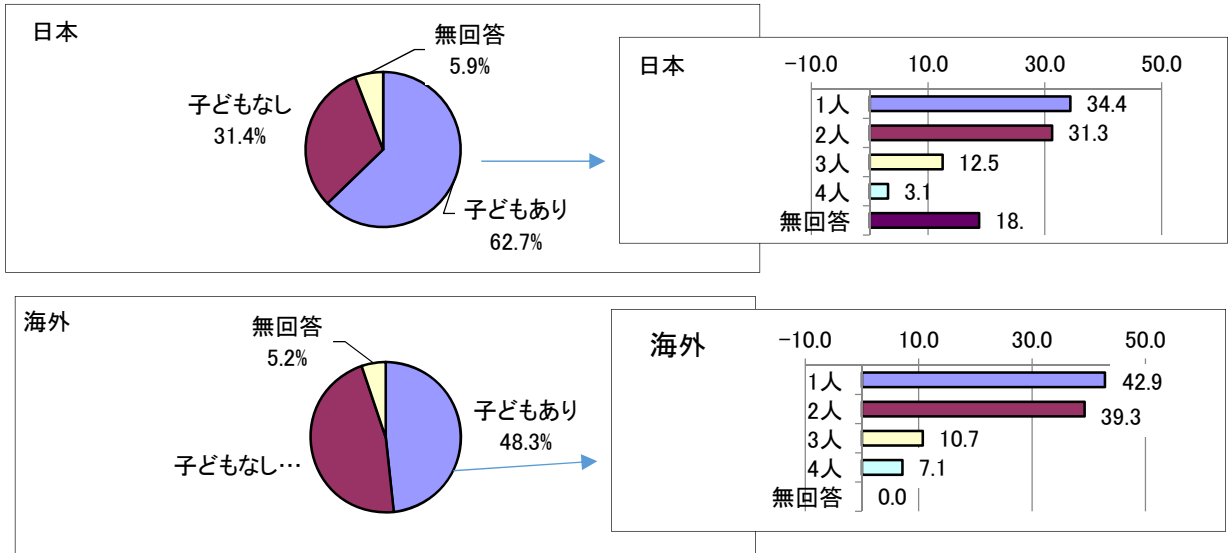
日本では「使用人」、「パートナー」、「家事委託業者」が0%であったが、海外では「使用人」(12.1%)、「パートナー」(3.4%)、「家事委託業者」(3.4%)あった。

② 子どもがいますか、いましたか

「子どもあり」(55%)で、その人数は「1人」(38.3%)、「2人」(35%)、「3人」(11.5%)。「4人」も(5%)。



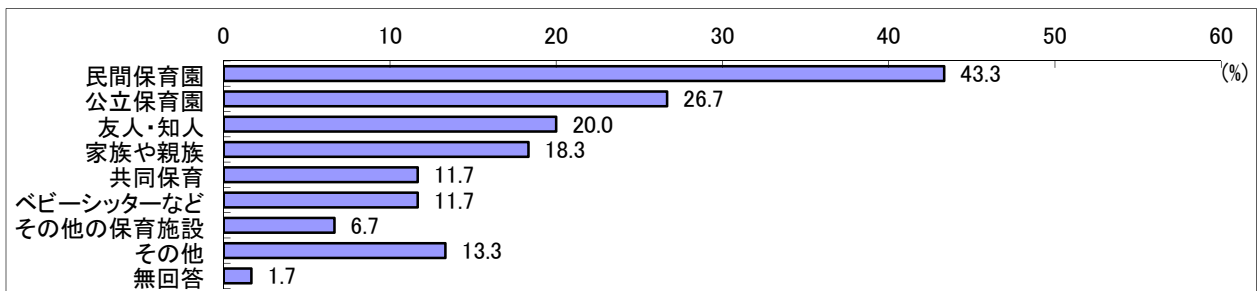
日本と海外の比較



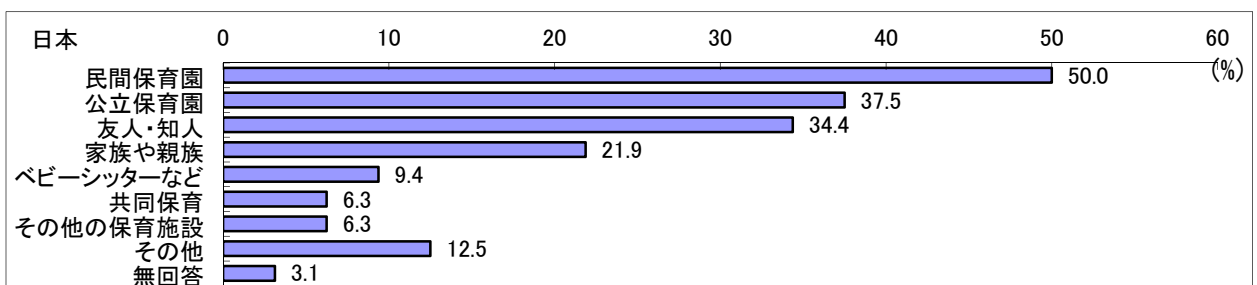
日本では「子どもあり」(62.7%)で「1人」(34.4%)が最も多く、次いで「2人」(31.3%)である。海外では「子どもあり」(48.3%)で「1人」(42.9%)が最も多く、次いで「2人」(39.3%)である。「子どもなし」(46.6%)で日本の「子どもなし」(31.4%)より、15%程多い。

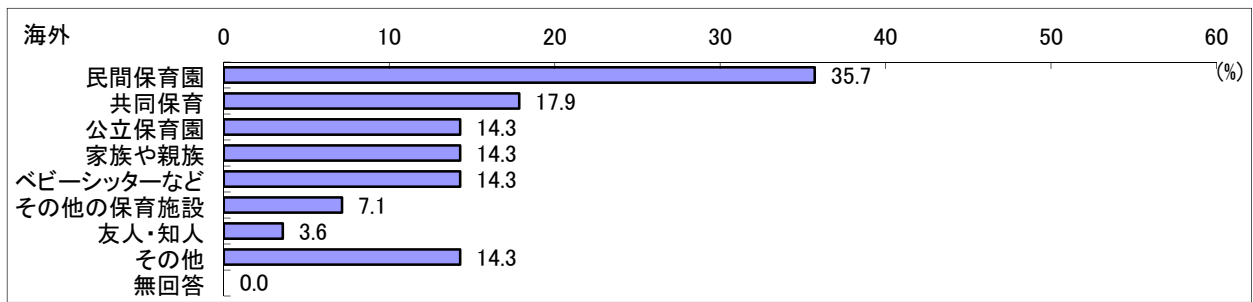
③ 子どもの保育について

最も多いのは「民間保育園」(43.3%)である。次いで「公立保育園」(26.7%)、「友人・知人」(20%)、「家族や親族」(18.3%)、「共同保育」(11.7%)、「ベビーシッター等」(11.7%)と続く。



日本と海外の比較





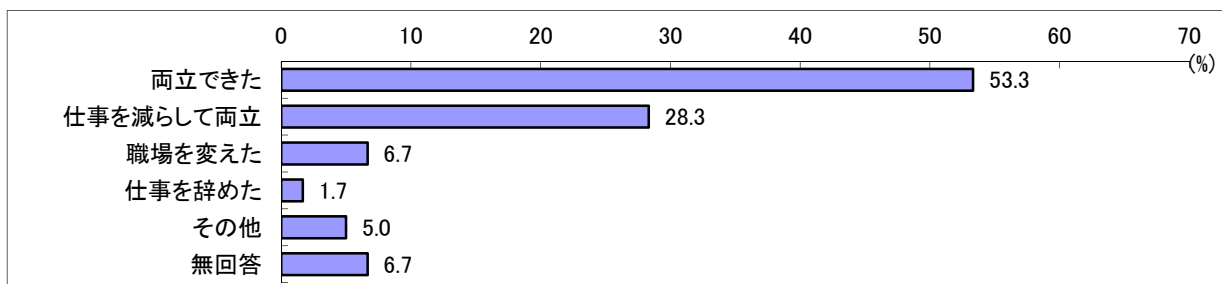
日本と海外を比べると一番多いのはどちらも「民間保育園」であるが、2番目は、日本は「公立保育園」(37.5%)、友人・知人(34.4%)と続く。海外は「共同保育」(17.9%)、「公立保育園」(14.3%)「家族や親族」(14.3%)、「ベビーシッター」(14.3%)となっている。

④ 子育てと仕事の両立について

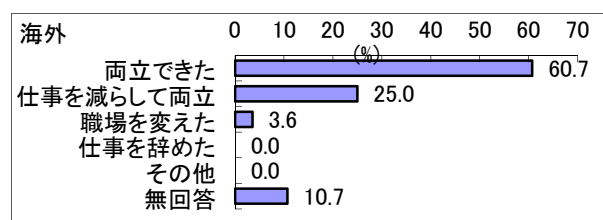
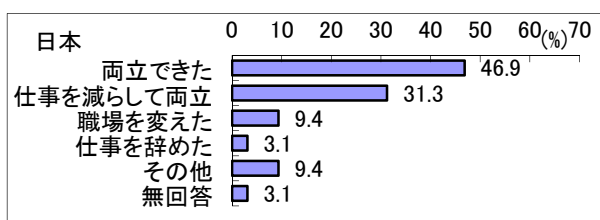
「両立できた」(53.3%)、「仕事を減らして両立」(28.3%)、「職場を変えた」(6.7%)となった。「仕事をやめた」は1.7%にとどまる。

★自由記述

- ・ 転勤願いをし、職住近接にしてもらった。育児休暇制度も作ってもらった。(日本)
- ・ 十分な時間はないが、より多くの豊かさがある。(米国)
- ・ 非常にプラスになった。(米国)



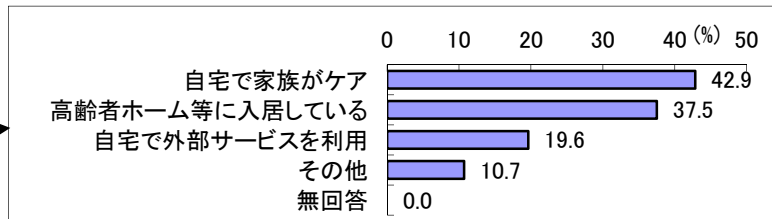
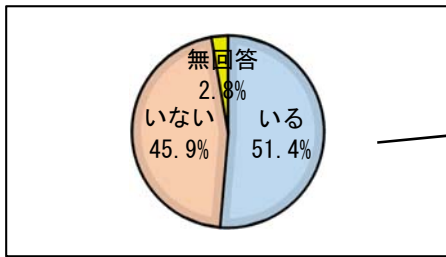
日本と海外の比較



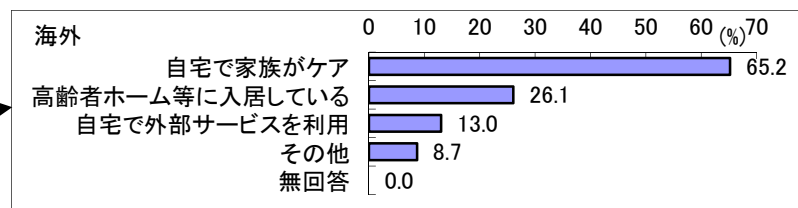
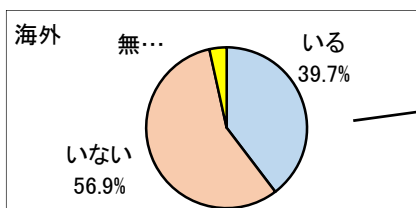
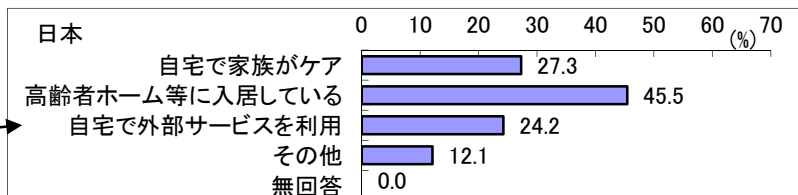
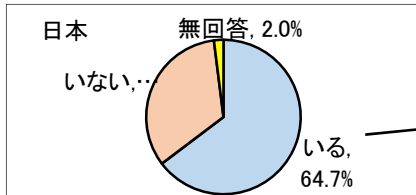
日本では「仕事をやめた」(3.1%)あるが海外では「仕事を辞めた」は(0%)である。

⑤ 介護を必要とする親や家族がいるか

「いる」(51.4%)である。次いで「いない」(45.9%)の順である。「介護の方法」は、最も多いのは「自宅で家族がケア」(42.9%)である。次いで「高齢者ホーム等に入居している」(37.5%)、「自宅で外部サービスを利用」(19.6%)の順である。



日本と海外の比較



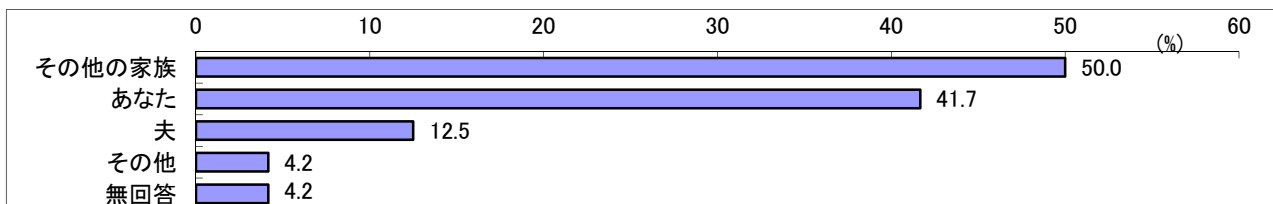
日本では介護を必要とする人が「いる」(64.7%)で、介護の方法は、最も多いのは「高齢者ホーム等に入居している」(45.5%)である。次いで「自宅で家族がケア」(27.3%)、「自宅で外部サービスを利用」(24.2%)の順である。海外では介護を必要とする人が「いる」(39.7%)で、介護の方法は最も多いのは「自宅で家族がケア」(65.2%)である。次いで「高齢者ホーム等に入居している」(26.1%)、「自宅で外部サービスを利用」(13%)の順である。

⑥ 自宅で家族がケアの場合：主な担当者

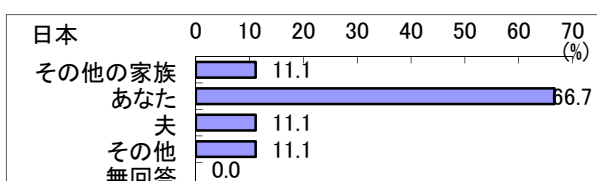
最も多いのは「その他の家族」(50.0%)、次いで「あなた」(41.7%)、夫」(12.5%)と続く。

★自由記述

- ・自分が両親の家で週1回2時間。(モンゴル)
- ・離れて暮らす母に電話・スカイプ・訪問(アルゼンチン)
- ・介護と仕事の両立のため、事務所を自宅にうつした(日本)



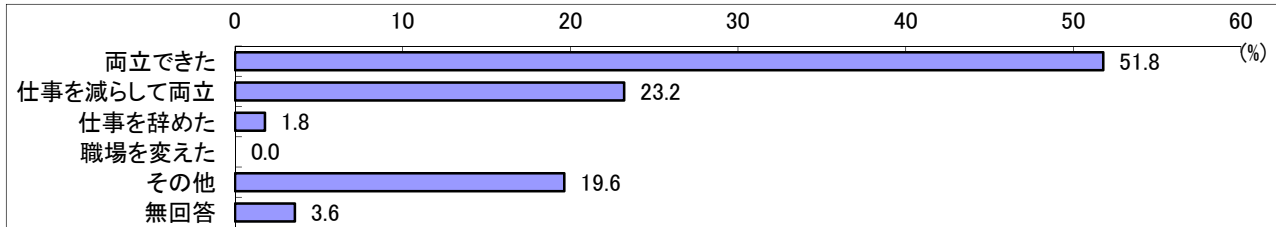
日本と海外の比較



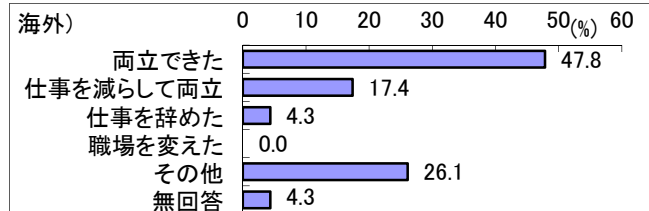
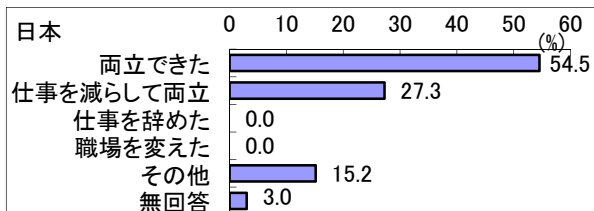
日本に於いて、最も多いのは「あなた」(66.7%)である。次いで「夫」(11.1%)、「その他の家族」(11.1%)の順である。海外に於いては、最も多いのは「その他の家族」(73.3%)である。次いで「あなた」(26.7%)、「夫」(13.3%)の順である。

⑦ 介護と仕事の両立は出来たか

最も多いのが「両立できた」(51, 8%)。次いで「仕事を減らして両立」(23.3%)「仕事を辞めた」が(1.8%)「職場を変えた」は0%であった。



日本と海外の比較



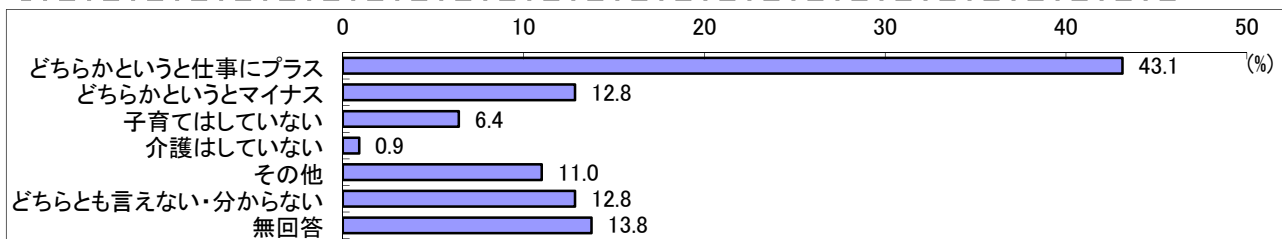
日本と海外と同じような傾向であり、「職場を変えた」人はいない。海外において、「仕事を辞めた」(4.3%)。

⑧ 子育てや介護は携わっている建築関係の仕事にどのような影響があったか

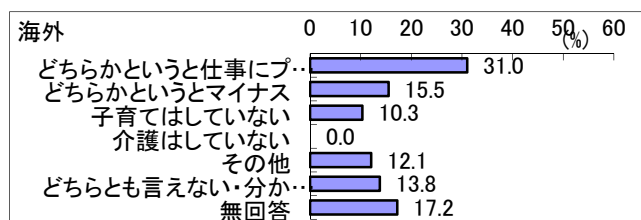
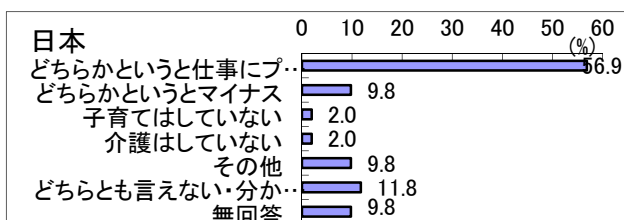
最も多いのが「どちらかというとなりにプラス」(43.1%)、次に「どちらかというとなりにマイナス」(12.8%)「どちらとも言えない・分からない」(12.8%)が続く。

★自由記述

- ・良くも悪くも両方。(フランス)
- ・チャレンジだった(アルゼンチン)
- ・仕事をするに罪悪感が出てしまった(日本)
- ・特にプラスもマイナスもなし(日本)



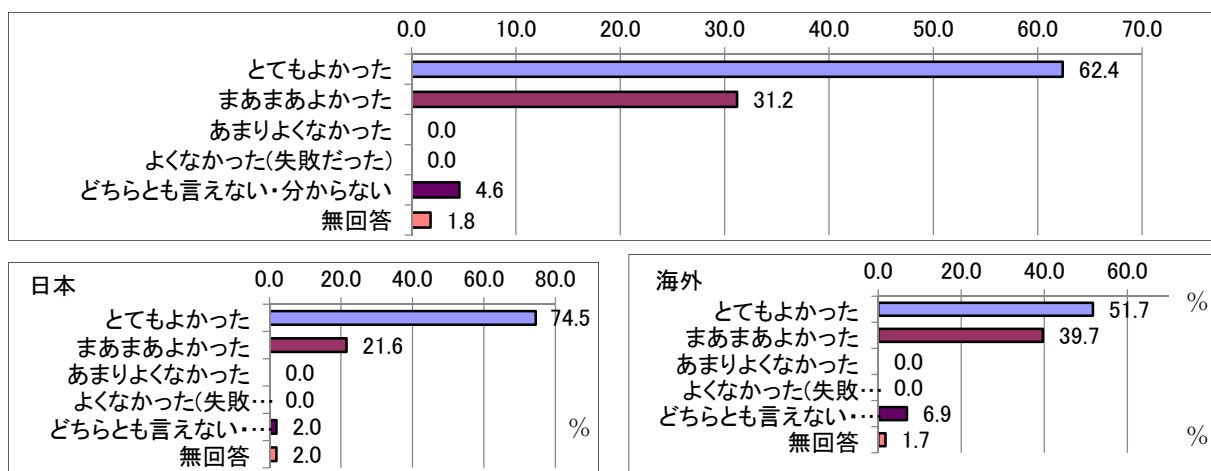
日本と海外の比較



日本に於いては、最も多いのは「どちらかという仕事にプラス」(56.9%)である。次いで「どちらとも言えない・分からない」(11.8%)、「どちらかというマイナス」(9.8%)の順である。海外に於いては、最も多いのは「どちらかという仕事にプラス」(31%)である。次いで「どちらかというマイナス」(15.5%)、「どちらとも言えない・分からない」(13.8%)の順である。「どちらかという仕事にプラス」は日本の割合の方が2倍多い。

(5)「建築関連領域」の仕事を選択したことについて

一番多いのは「とても良かった」(62.4%)。「まあまあ良かった」(31.2%)を含めると93.6%の人が「建築関連領域の仕事を選んで良かったと思っている。良くなかった(失敗だった)、あまりよくなかったは0%でした。

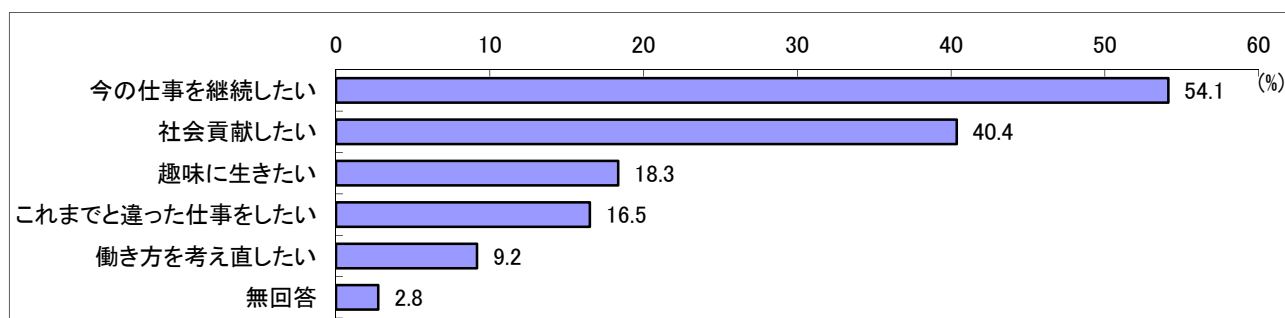


日本に於いては、最も多いのは「とても良かった」(74.5%)である。次いで「まあまあ良かった」(21.6%)、「どちらとも言えない・分からない」(2%)の順である。海外に於いても、最も多いのは「とても良かった」(51.7%)である。次いで「まあまあ良かった」(39.7%)、「どちらとも言えない・分からない」(6.9%)の順である。どちらに於いても「あまりよくなかった」、「良くなかった(失敗だった)」は0%で否定的な回答は無かった。

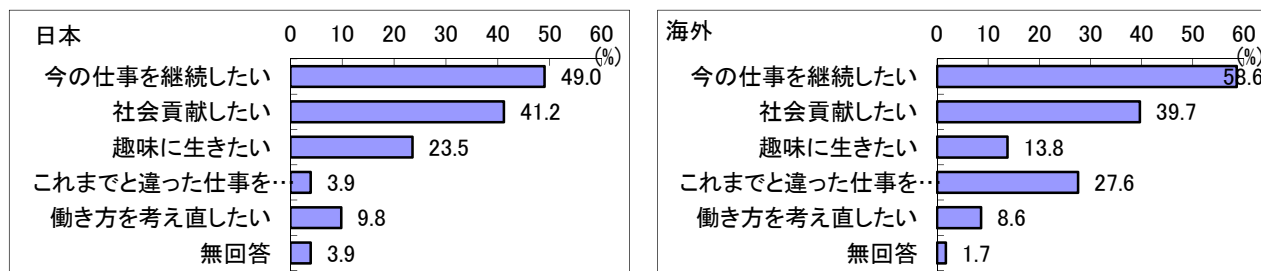
「とても良かった」と「まあまあ良かった」を合わせると日本(96.1%)、海外(91.4%)とかなりの人が「建築関連領域」の仕事を選択したことに満足している。

(6)今後の仕事や活動について

最も多いのは「今の仕事を継続したい」(54.1%)である。次いで「社会貢献したい」(40.4%)、「趣味に生きたい」(18.3%)の順である。



日本と海外の比較



日本に於いて、最も多いのは「今の仕事を継続したい」(49%)である。次いで「社会貢献したい」(41.2%)、「趣味に生きたい」(23.5%)の順である。海外に於いて、最も多いのは「今の仕事を継続したい」(58.6%)である。次いで「社会貢献したい」(39.7%)、「これまでと違った仕事をしたい」(27.6%)の順である。日本の回答者の年齢層が高いため、「趣味に生きたい」の割合が高いと考えられる。

★今後の仕事や活動についての自由記述

① 大義に生きる（国の発展、マイノリティへの貢献、社会活動）

- ・UIA（NGO 国際団体連合）の会長の後、歴史遺産問題に関わり、元の仕事に復帰し、開発途上国の恵まれない人々の生活改善、気候変動問題やオーストラリアの先住民の問題等の社会問題に関わっている。（オーストラリア）
- ・アフリカの発展に携わる。（チュニジア）
- ・創造的プロジェクトにおいて伝達すべき研究を続ける。また、文化の創造のためのNGOの政治的工作も続ける－現時点での最善のものを選択する。（オーストリア）
- ・より多くの芸術的工作、展示会と小規模プロジェクト；原広司といった日本の建築家達とオーストラリアでの共同プロジェクト（オーストリア）
- ・地域支援活動（米国）
- ・都市計画（米国）
- ・組織のプロジェクトを続けたい、バージニア大学の資源センターやカリフォルニアポモナにあるカリフォルニアポリテク大学の本部建物と同じような。鉛筆描画と織物を個人的プロジェクトとして続ける。（コロンビア）
- ・持続可能な企画、都市のエコロジカルなデザイン、気候変動へのインパクトに関わる仕事等を継続する。（スイス）
- ・アフリカのサブ・サハラにおける実現性ある持続可能な解決策についての仕事。デジタル機器活用の仕事。（米国）
- ・実務を続け、教育し、コミュニティサービスをする。（米国）
- ・建築学の教授として教育に従事・本の出版及び調査研究。国際女性建築家アーカイブ役員、その他諸学会役員として貢献する。建築設計。（ロシア）
- ・将来、石造りの都市を作りたい。そして私の国の貧困層の住宅を建てたい。（ブルキナファソ）
- ・若い人を育てたい。（日本）
- ・政府資金の大規模プロジェクト医療施設を伴ったコレクティブハウスで5年後に完成予定（韓国）
- ・社会貢献 8人（日本）
- ・地域で多世帯交流の居場所づくり（日本）
- ・保存活動（日本）

② WLBを大切にする（時間にゆとりを）

- ・仕事と生活のバランスを上手にとることをめざす。（オーストリア）
- ・生活－仕事のバランス（関心のある仕事をし、子どもや高齢の両親と友人のための時間があること）自分自身の活動を建築、社会と家族に割り振る。（ドイツ）
- ・多分、今よりも少ない仕事量でしょう（もしも可能ならば）。しかし、これは建築業界は現実には不可能でしょう。（オーストリア）
- ・生活と仕事の良いバランスを希望。（オーストリア）
- ・建築の仕事は長時間労働で女性にはハード過ぎる。子育てや家族の世話ができる仕事を探す。（モンゴル）

③ 家族を大事にする（子どもを持つ）

- ・私達（夫と私）のために田舎に省エネルギー住宅を建て、そこで可能な限りの自給自足の生活をしたい。（クロアチア）
- ・2人の子どもが欲しい。（オーストリア）
- ・適当な時期に子ども（複数）を持つ、楽しく仕事をする。（オーストリア）
- ・私は主人を手伝います。（彼はグラフィック画家で日本から5つの賞を受賞している）（ブルガリア）
- ・孫との時間も大切にしたい。（日本）
- ・娘達が仕事を継続できるよう孫の Help をしたい。母に良い時間を過ごさせたい(日本)

④ 個人的に仕事を展開する

将来は夫と一緒に個人的に仕事を続ける。（デンマーク）

- ・おそらく、実務を十分に積んだら自分のオフィスを作る予定。（オーストリア）
- ・私の事務所を拓げる。他の建築家達と共同事業をする。（オーストリア）
- ・退職まで教え続ける、更に研究。おそらく図面は描かない。（米国）

建築の仕事と学芸員の仕事、出版社を始めるかもしれない、又は博物館の建築部門学芸員になるかもしれない。子どもについては良く分からない。（米国）

- ・彫刻がますます私の仕事の多くを占める。展覧会を開き、彫刻・建築の哲学に携わっている人とのコンタクトを増やす(フランス)
- ・木密地域における伝統工法の生きる道を見定めていきたい(日本)
- ・これまでの経験を活かし住宅相談やリフォームの仕事が続けたい(日本)

⑤ 個人の趣味（旅やアート）

- ・旅行をして新しい発見をする。（チュニジア）
- ・家具デザインの趣味を追及し、小規模の建築設計会社での仕事を探す。（米国）
- ・退職して長年が経っており、若い建築家や仲間たちとの集会を楽しんでいる。（米国）
- ・私の歳で学ぶことは私にとっても、担当教授にとっても一つのチャンスである。（アルゼンチン）
- ・旅行、絵を描くこと、陶芸(コロンビア)
- ・一人のにんげんとして建築だけでなく様々なことにかかわりを持って生きていきたい(日本)
- ・見聞を広める(日本)

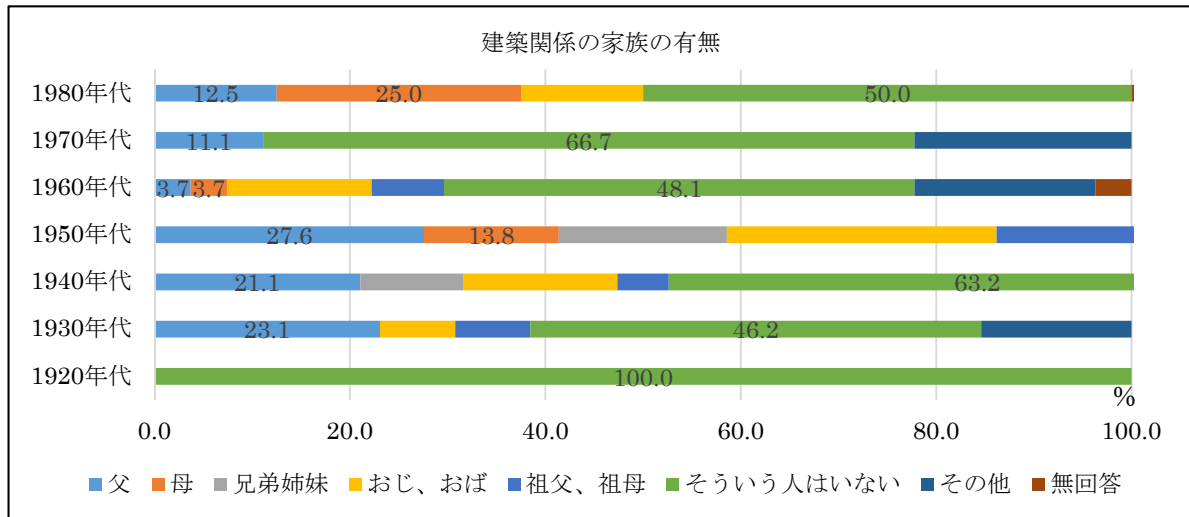
2) 年代別結果

年代別人数

生まれた年代	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	合計
人数	4人	13人	19人	29人	27人	9人	8人	109人

(1) 建築関連領域を選んだ背景

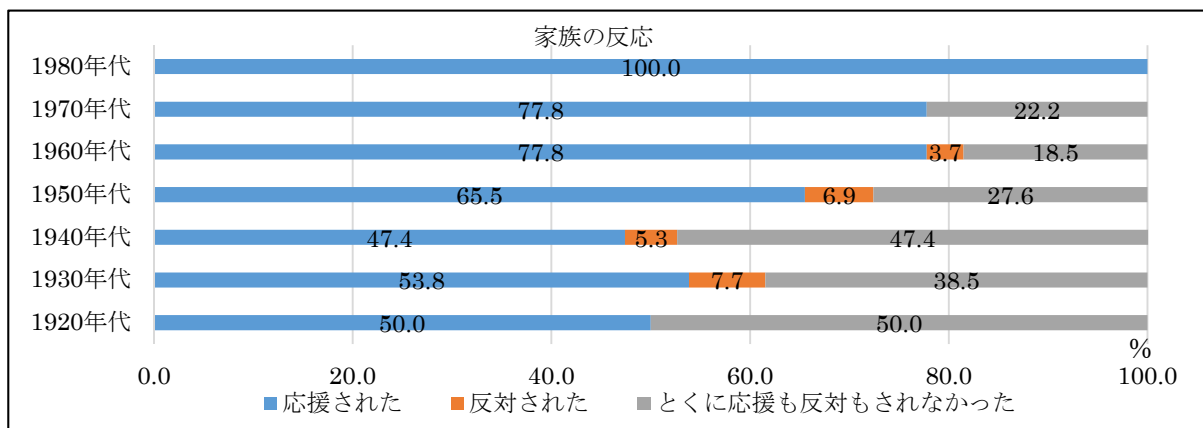
① 建築関係の家族の有無



生誕年代別にみると、1920年代では「建築関係の家族はいない」でした。1930年代になると、父、叔父・叔母、祖父・祖母、に関係者がみられる。1950年代から母も見られるが、1980年代でも約半数が「建築関係の家族はいない」でした。

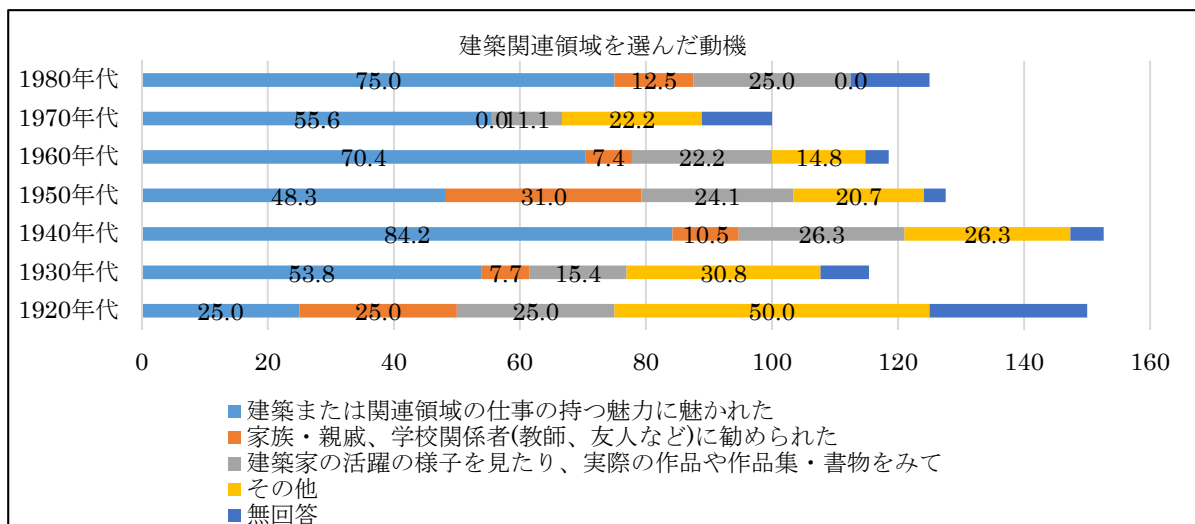
② 家族の反応

1960年代までは「反対された」人がいたが、1970年代、1980年代は「反対された」は0%。



③ 建築又は建築関連領域を選んだ主な動機

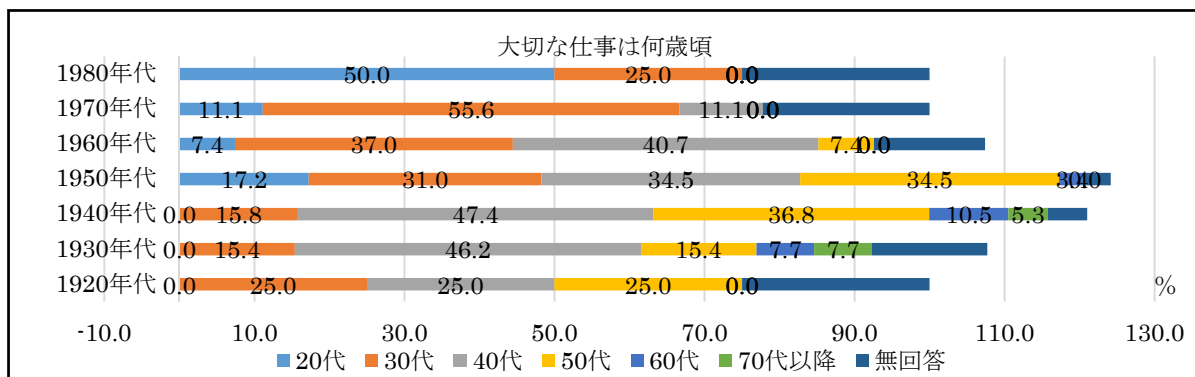
1920年代を除いて、各年代とも「仕事の持つ魅力」が最も多い。「作品や書物を見て」はどの年代も20%前後ある。「家族等に勧められて」は減少傾向にある。



(2) 仕事について

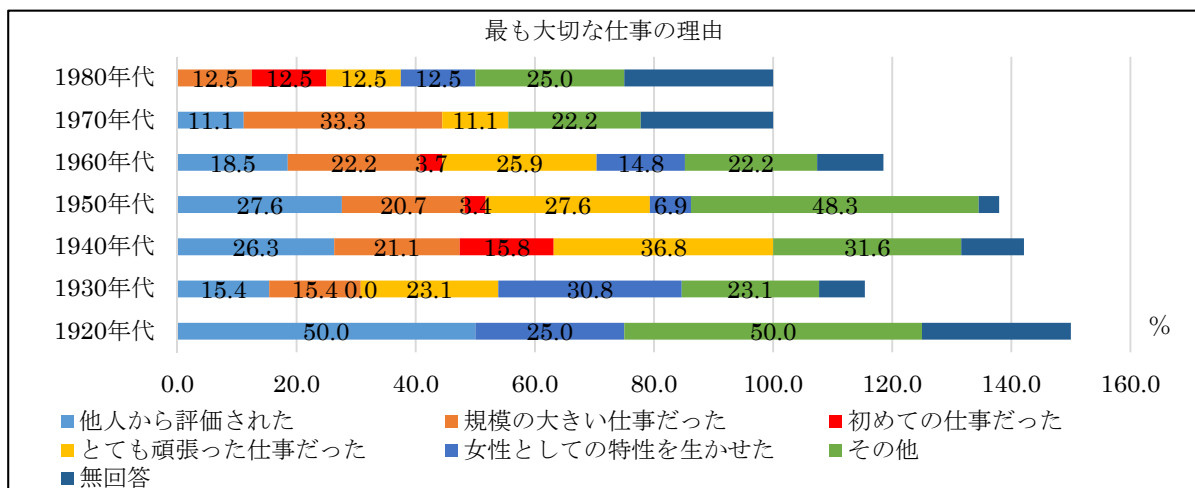
① 自分にとって最も大切な仕事は何歳頃のものが

どの年代も 30 代～40 代に「最も大切な仕事」をしている。1960 年代～1920 年代は 50 代の仕事を挙げている人もかなりある。



② 自分にとって最も大切な仕事の理由

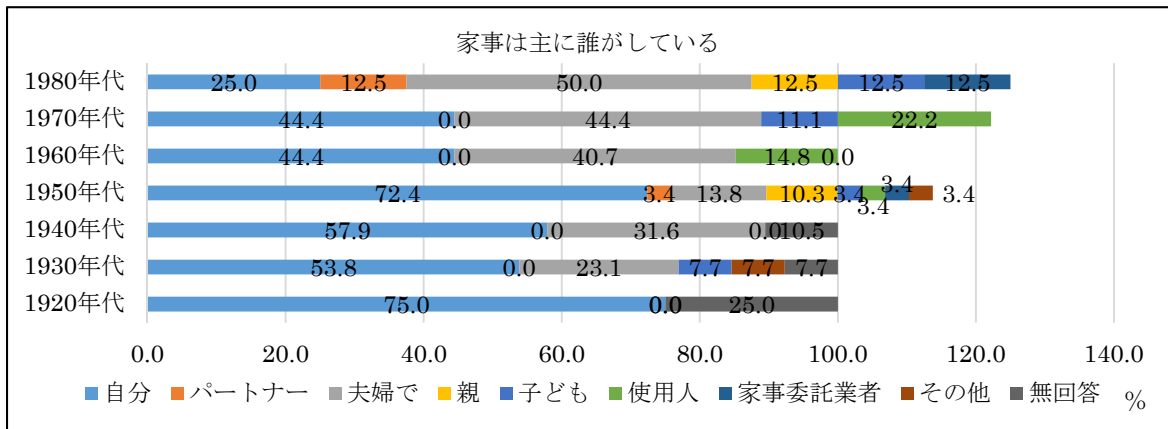
「他人から評価された」の割合が年代が若くなるほど徐々に減り、「規模の大きい仕事」が多くなってきている。「とても頑張った仕事だった」も理由としての割合が大きい。



(3) 家事・子育て・介護について

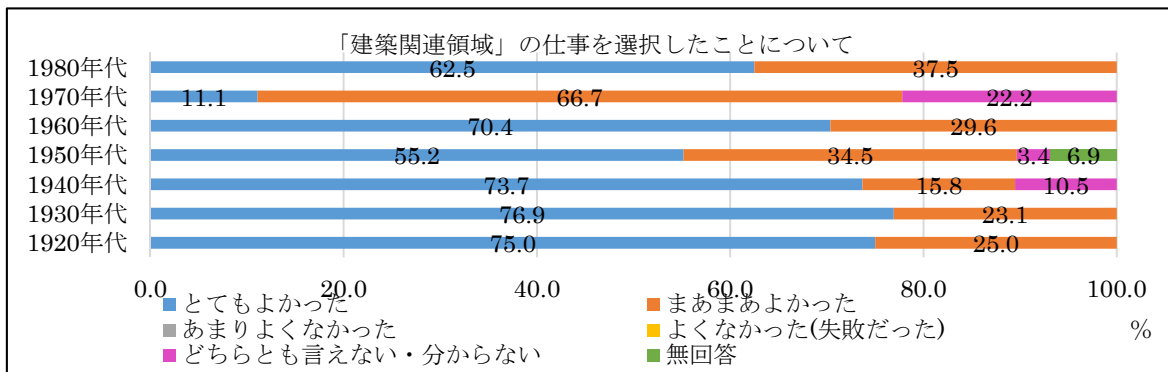
① 現在、家事（調理・洗濯・掃除・家計管理等）は主に誰がしているか

時代と共に、家事の担い手も多様化している。1920年代は「自分」（75%）が1980年代では「自分」（25%）までになっていて、「夫婦で」が「50%」になっている。



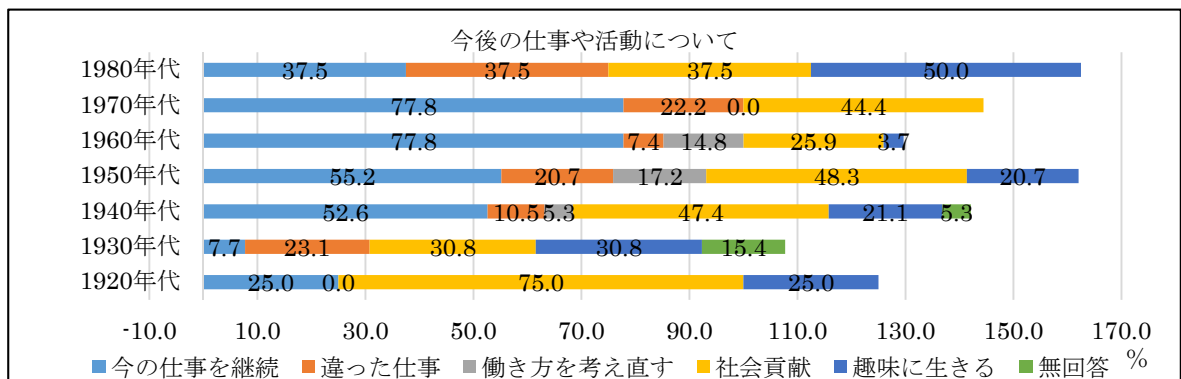
② 「建築関連領域」の仕事を選択したことについて

各年代で「とても良かった」が70%前後であるのに対し、1970年代は11.1%と低い。「まあまあ良かった」(66.7%)ある。しかし、「良くなかった(失敗だった)」は各年代で0%である。



(4) 今後の仕事や活動について

1940年代～1970年代は「今の仕事を続ける」が最も多い。1980年代の「今の仕事を続ける」(37.5%)は「違った仕事」(37.5%)、「社会貢献」(37.5%)と同列で、「趣味に生きる」(50%)が最も多い。1920年代は「社会貢献」(75%)が最も多く、次に「今の仕事を続ける」(25%)「趣味に生きる」(25%)が続く。



3) エリア別結果

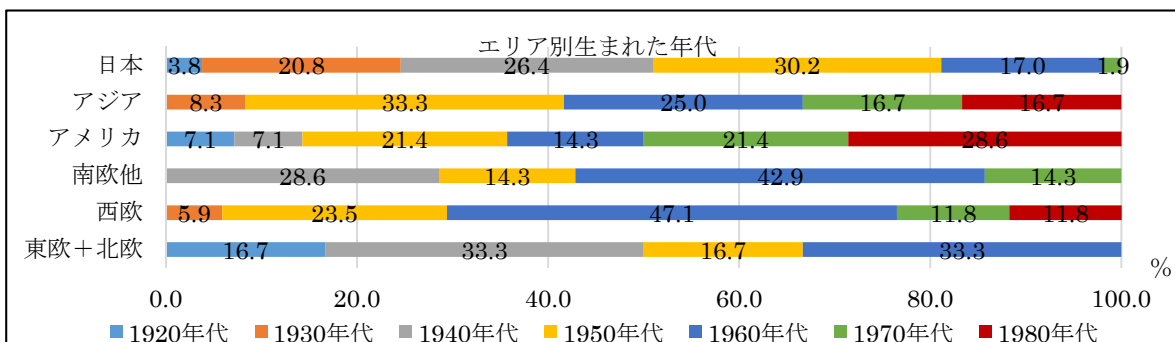
エリアの分け方

NO	エリア	国名	生誕地別 人数	仕事の国別 人数
1	東欧・北欧	クロアチア・ブルガリア・ルーマニア・ポーランド・デンマーク	6	6
2	西欧	オーストリア・ドイツ・フランス・スイス・ベルギー	17	19
3	南欧・南米・アフリカその他	スペイン・イスラエル・ブルギナファッソ・コロンビア・アルゼンチン・チュニジア・ロシア	7	3
4	アメリカ	アメリカ	14	18
5	アジア	モンゴル・韓国・中国・オーストラリア	12	12
6	日本	日本	53	44
	無回答		0	7

(1) 回答者のプロフィール

① 生まれた年代（生誕地別）

1980年代が米国（28.6%）、アジア（16.7%）、西欧（11.8%）。1980年代が「0%」は日本、東欧・北欧、南欧他である。1920年代が「0%」はアジア、南欧他、西欧。50代以下が60%前後をしめるのは、西欧、米国、南欧他、アジアであった。

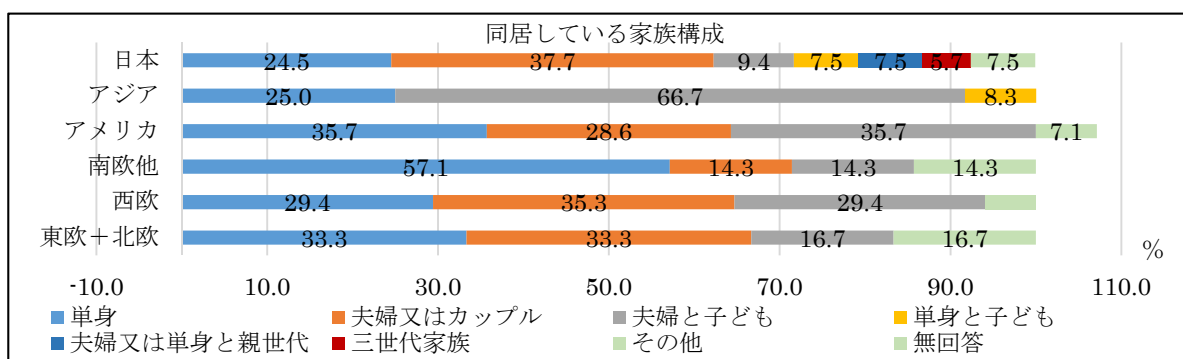


② 同居している家族の構成

どの地域でも「単身」は25%を超えているが「南欧・他」は57.1%となっている。

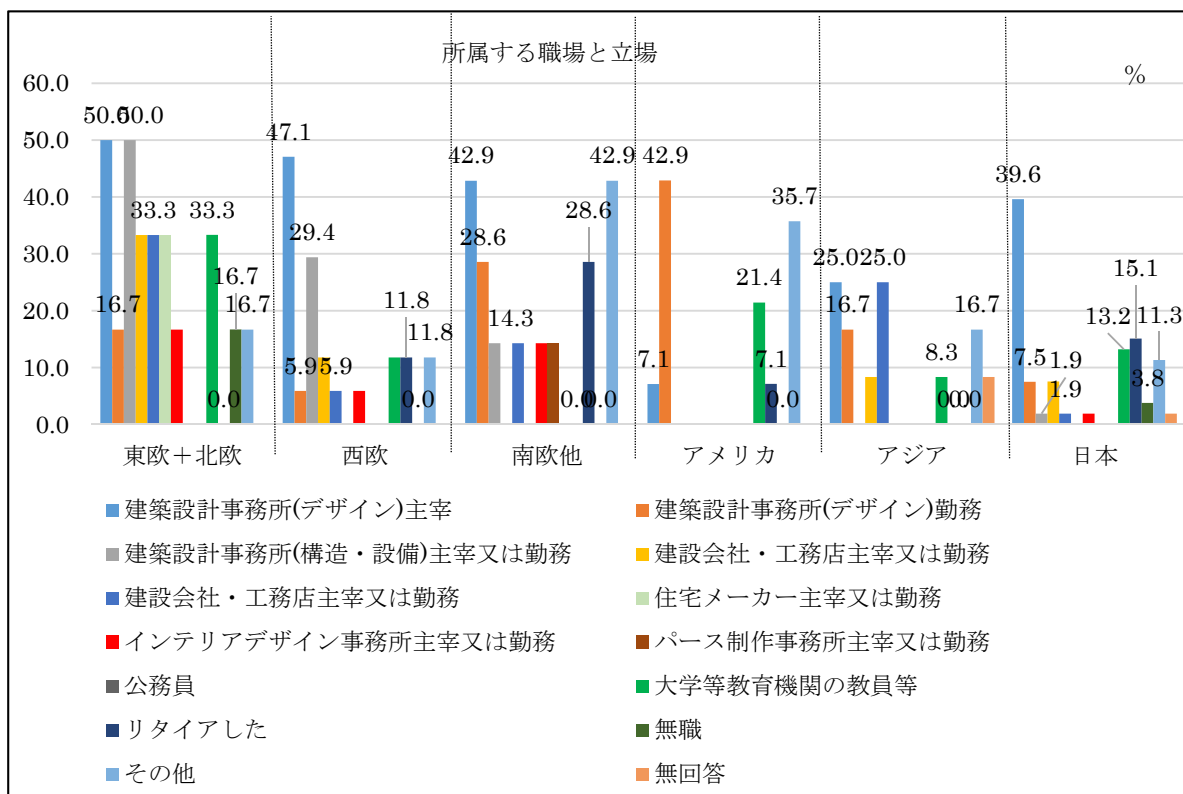
「夫婦又は単身と親世代」「三世代同居」は日本のみである。

「夫婦又はカップル」はアジアを除きどの地域でも30%前後ある。



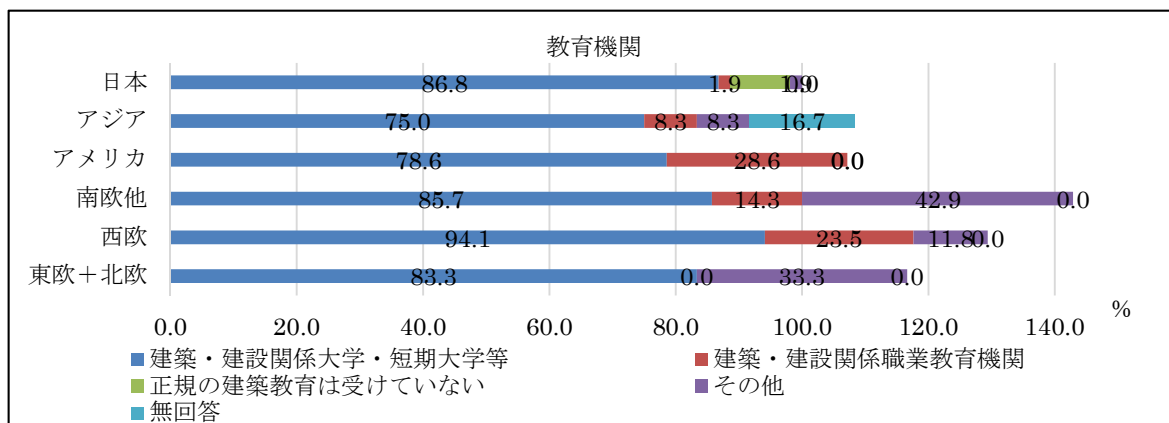
③ 現在の所属と職場の立場

重複して仕事をしている人もいるため、特に東欧・北欧では合計が300%になっている。
 建築設計事務所（デザイン）主宰が東欧・北欧では50%、西欧47.1%、南欧他42.9%、日本39.6%と高くなっている。米国は建築設計事務所（デザイン）勤務49.2%と勤務者が多い。
 建築設計事務所（構造・設備）主宰又は勤務は東欧・北欧（50%）、西欧（29.4%）、南欧他（14.3%）と多い。米国、アジアは0%で、日本は1.9%と少ない。公務員はどのエリアでも0%。東欧・北欧は都市計画コンサルタント・建設会社・住宅メーカー・教育機関の教員にもそれぞれ33.3%勤務している。



④ 建築教育を受けた教育機関

「建築・建設関係大学・短期大学等」の教育を受けているが日本、南欧他、西欧、東欧・北欧では80%を越えているが、米国(78.6%)、アジア(75%)と少し少ない。「職業教育機関」は米国(28.6%)、西欧(23.5%)、は大学と両方の教育を受けている人が含まれているのだろう。

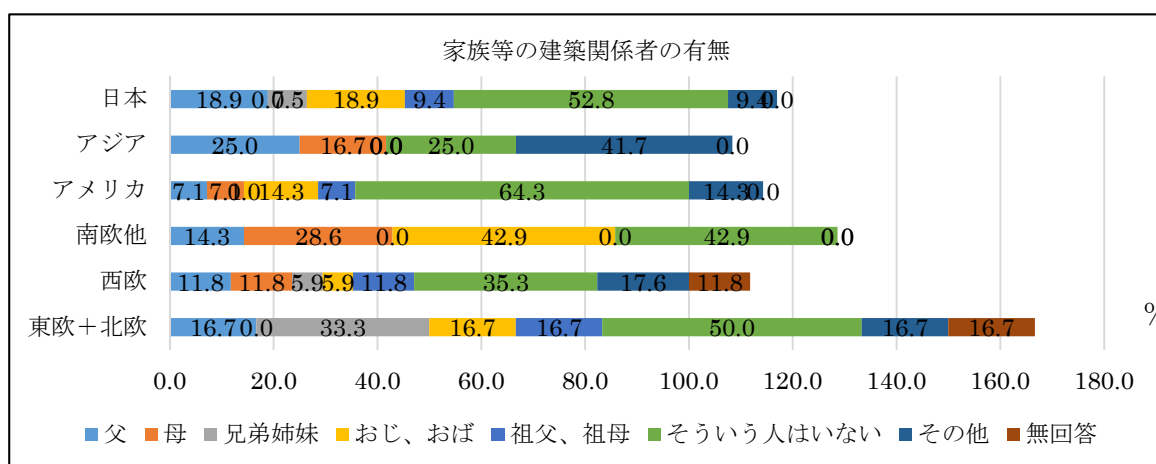


(2) 建築関連領域を選んだ背景

① 建築関係の家族の有無

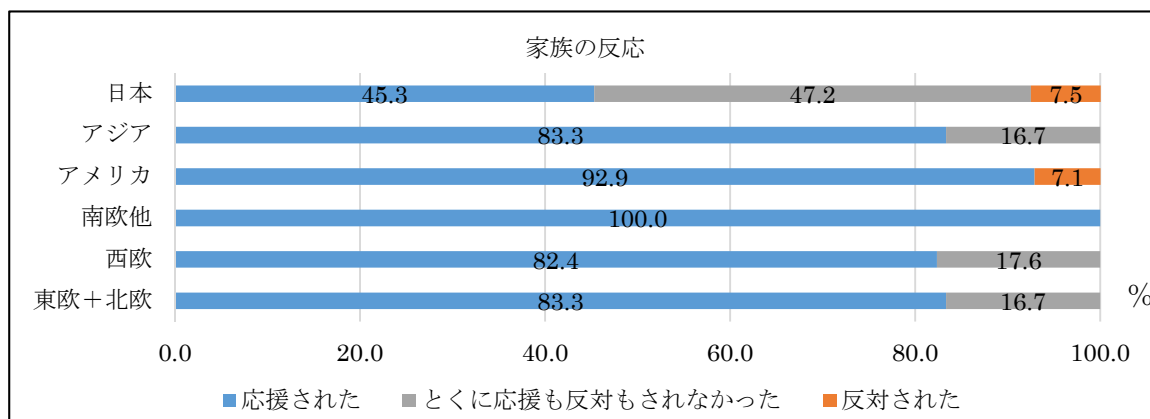
東欧・北欧は「兄弟姉妹」が(33.3%)と他地域を抜きんで多い。南欧他は「叔父・叔母」(42.9%)「母」(28.6%)が他エリアよりかなり多い。

「そういう人はいない」は米国(64.3%)、日本(52.8%)、東欧・北欧(50%)、南欧他(42.9%)と多い。「そういう人はいない」はアジア(25.0%)で、父、母、祖父母、その他の関係者がいることが分かった。



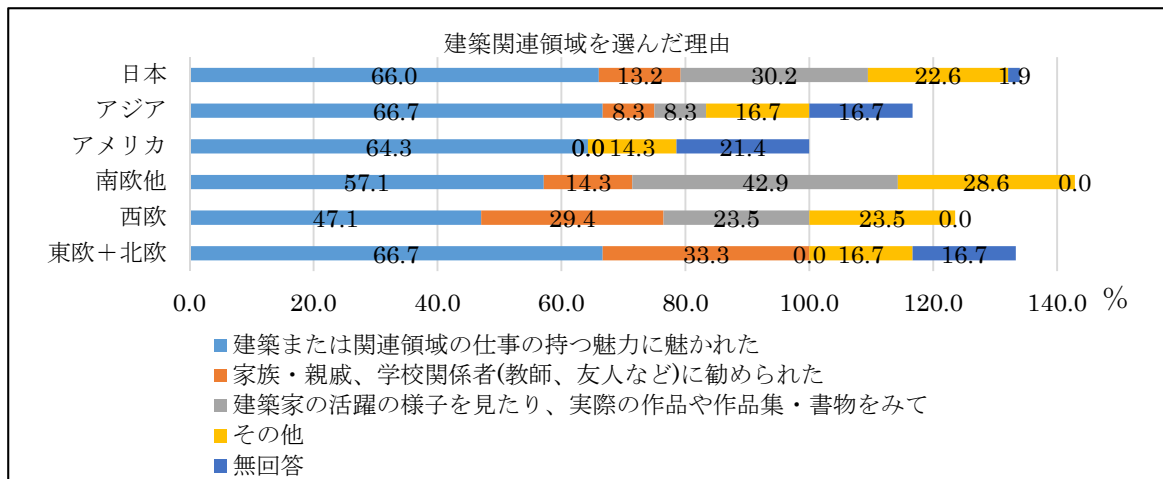
② 家族の反応

南欧他では「応援された」が(100%)。「反対された」は日本の7.5%と米国の7.1%のみ。



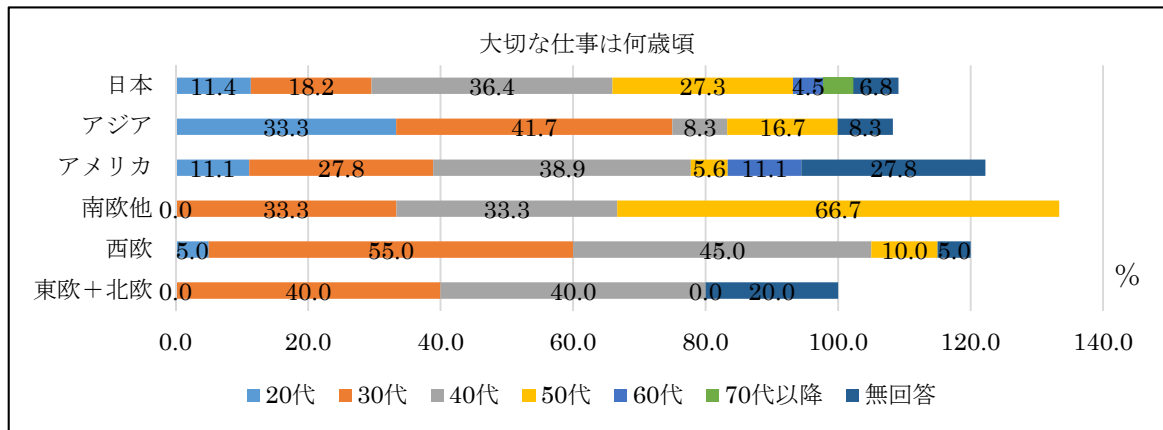
③ 「建築関連領域」を選んだ理由

どのエリアでも「仕事の持つ魅力」が最も多い。米国では「家族等の勧め」及び「作品や書物を見て」は(0%)だ。東欧・北欧でも「作品や書物を見て」は(0%)だった。「作品や書物を見て」は南欧他(42.9%)、日本(30.2%)、西欧(23.5%)、アジア(8.3%)の順である。



(3) 仕事について

①自分にとって最も大切な仕事は何歳頃

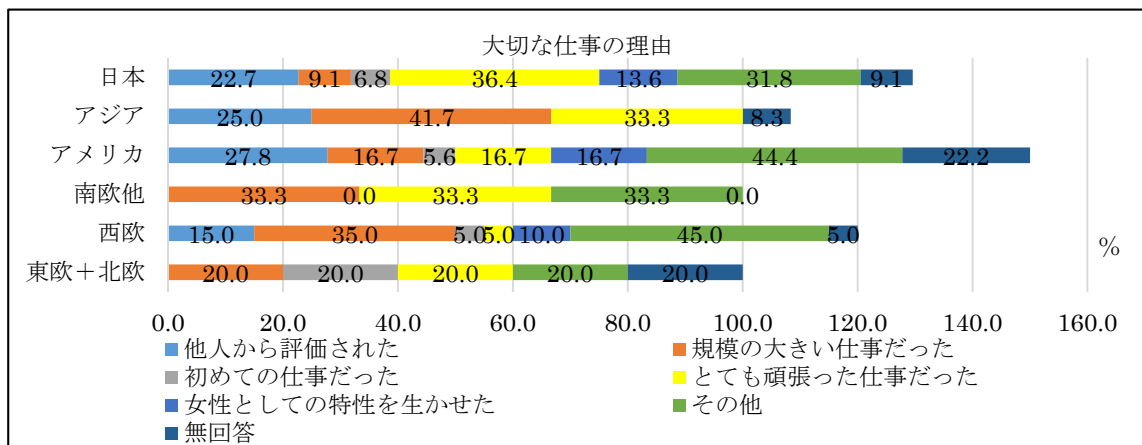


南欧他は「50代」(66.7%)、次いで「20代」(33.3%)、「30代」(33.3%)となっている。他のエリアは「30代」、「40代」が大切な仕事をした時期になっている。

②自分にとって最も大切な仕事の理由

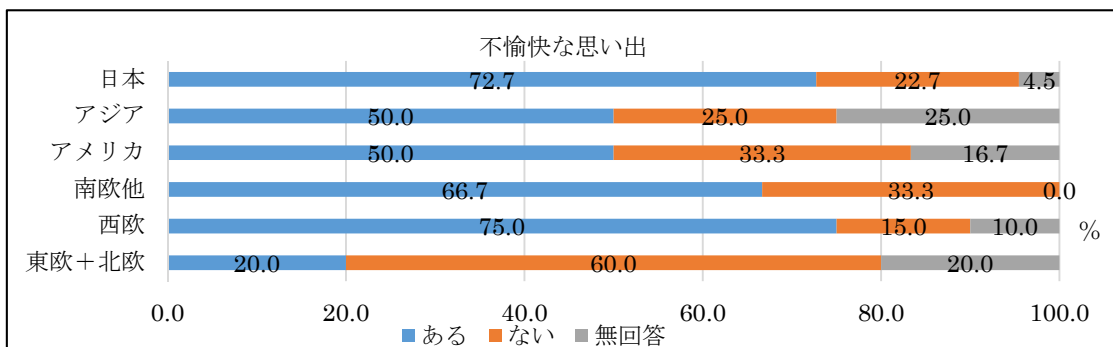
アジアでは「規模の大きい仕事」が最も多い。西欧でも「その他」に次いで多い。

「女性の特性を生かした」は米国(16.7%)、日本(13.6%)、西欧(10.0%)でアジア・東欧・北欧では0%。「他人から評価された」は東欧・北欧、南欧他では(0%)。

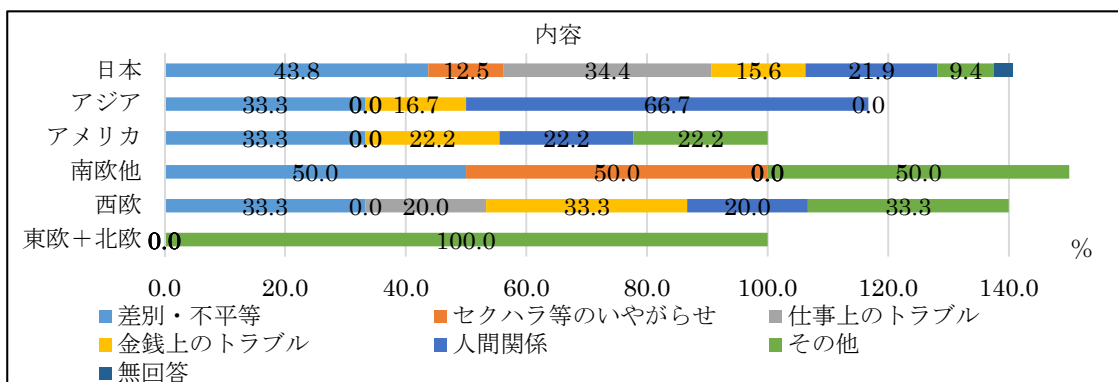


③仕事を続ける中で不愉快な（ひどい）思い出はあるか

「東欧・北欧」は「ない」が60%である。他のエリアの国は「ある」が50%~75%。



④ 不愉快な思い出の内容



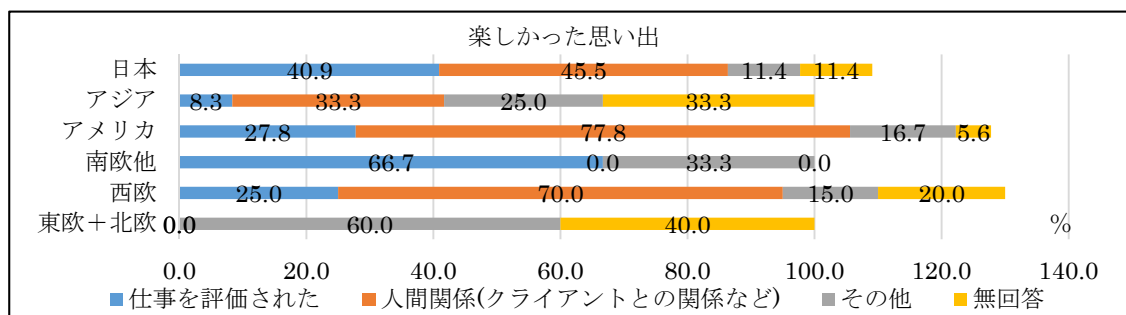
「セクハラ」は南欧他（50%）、日本（12.5%）があるが、他のエリアでは見られない。

東欧・北欧は「その他」が100%だった。「人間関係」はアジア（66.7%）、米国（22.2%）、日本（21.9%）、西欧（20%）で南欧他、東欧・北欧では見られない。「金銭上のトラブル」は西欧（33.3%）、米国（22.2%）、アジア（16.7%）、日本（15.6%）である。

⑤ 楽しかった思い出

「仕事を評価された」が南欧他（66.7%）、日本（40.9%）、米国（27.8%）、西欧（25%）とかなりの比率を占めるが、アジアでは8.3%だった。

「人間関係」は米国（77.8%）、西欧（70%）、日本（45.5%）、アジア（33.3%）であるが、南欧他では0%である。

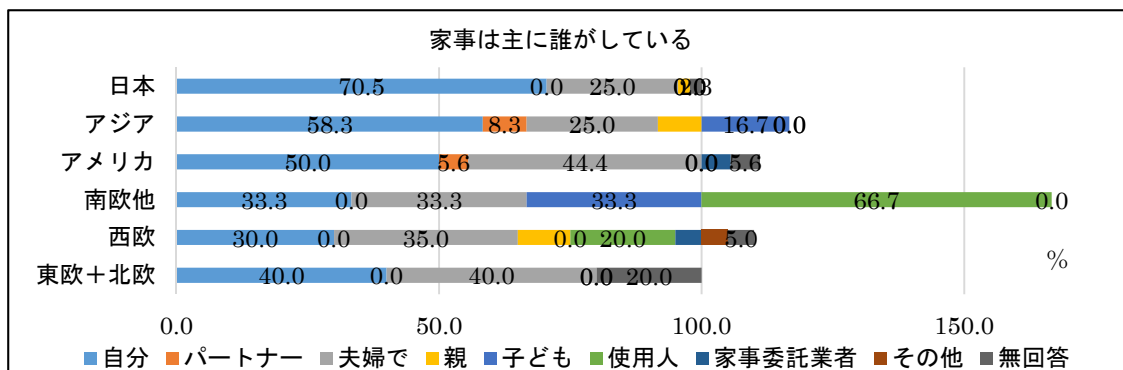


(4) 家事・子育て・介護について

①現在家事（調理・洗濯・掃除・家計管理）は主にだれがしているか

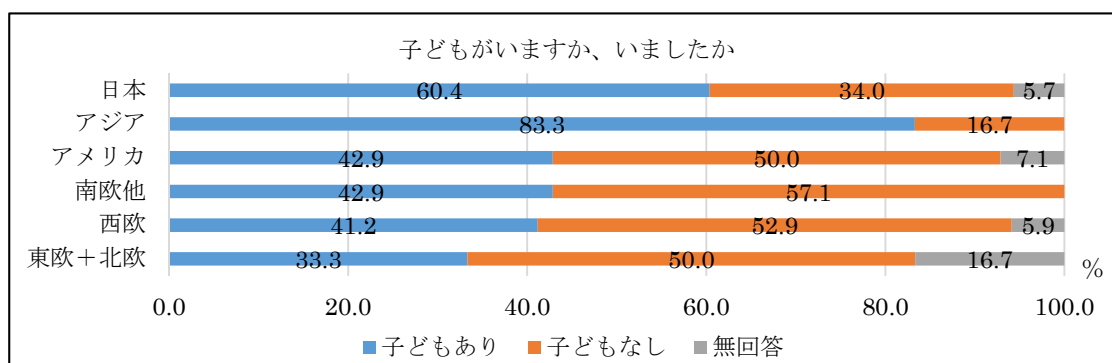
「自分」日本（70%）が最も多い。次いでアジア（58.3%）、米国（50%）、東欧・北欧（40%）である。「パートナー」は少なくアジア（8.3%）、米国（5.6%）だった。

「夫婦で」は米国（44.4%）、東欧・北欧（40%）、南欧他（33.3%）、西欧（30%）で、アジア（25%）、日本（25%）が低い。南欧他では「使用人」が66.7%を占める。



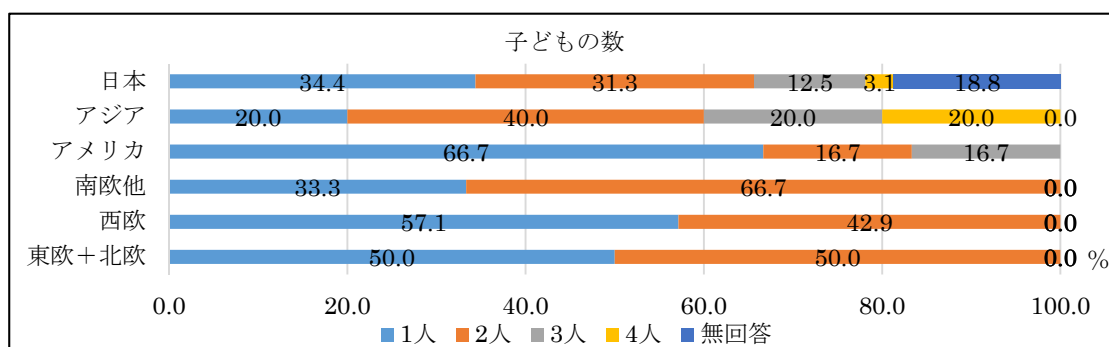
②子どもがいますか、いましたか

「子どもあり」は「アジア」（83.3%）、「日本」（60.4%）と欧米諸外国より多い。他エリアは「子どもなし」が50%を超える。



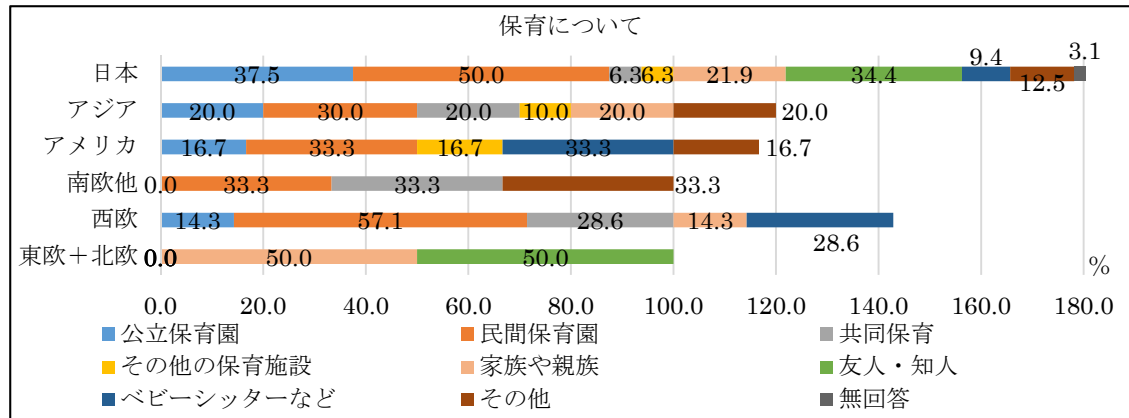
③子どもの人数

「1人」が多いのは、「米国」（66.7%）、「西欧」（57.1%）、「東欧・北欧」（50%）である。「2人」が多いのは「南欧他」（66.7%）、「アジア」（40%）。「4人」いるのは「アジア」（20%）、「日本」（3.1%）である。



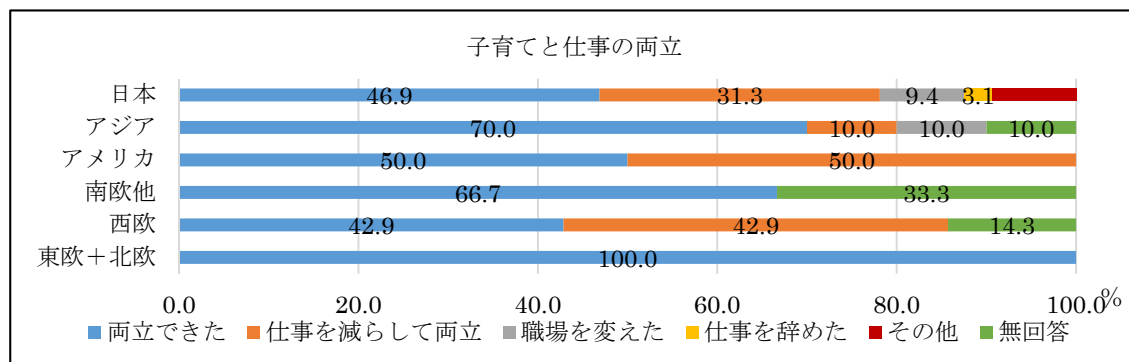
④ 子どもの保育について

「民間保育園」は「西欧」(57.1%)、「日本」(50%)、「米国」(33.3%)、「南欧他」(33.3%)、「アジア」(30%) とどのエリアでも多い。「東欧・北欧」は「家族や親族」「友人・知人」が50%づつとなっている。「共同保育」は「南欧他」、「西欧」、「アジア」で30%前後ある。日本は全ての要素が入っていて多重保育の様相が見える。



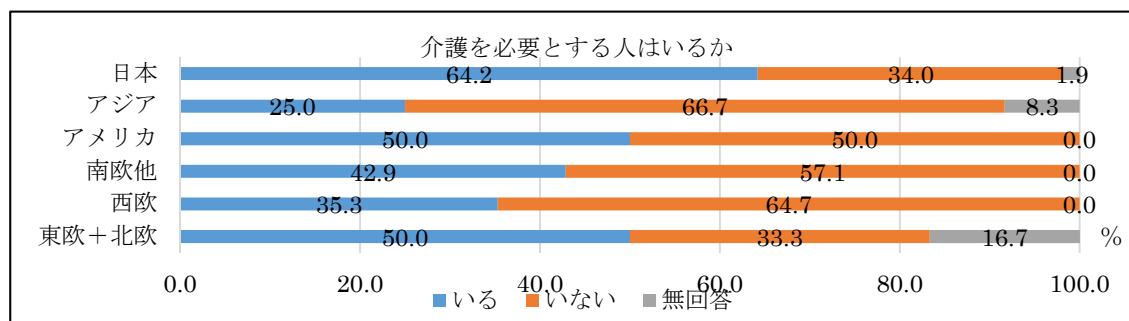
⑤ 子育てと仕事の両立について

「両立出来た」が「東欧・北欧」(100%)、「アジア」(70%)、「南欧他」(66.7%) と多い。「仕事を減らして両立」を入れると「米国」(100%)、「西欧」(85.8%)「アジア」(80%)、「日本」(78.2%)。「仕事を辞めた」は「日本」(3.1%)のみである。「職場を変えた」は「日本」(9.4%)、「アジア」(10%) である。他エリアに比べ日本の子育て環境の厳しさがうかがえる。



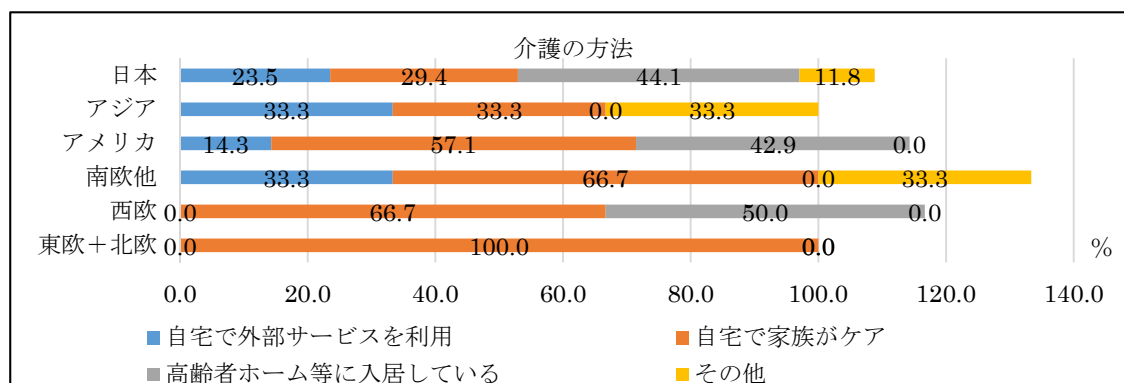
⑥ 介護を必要とする親や家族がいるか

「いる」は「日本」(64.2%) 他エリアの50%以下と差がある。「アジア」(25%)



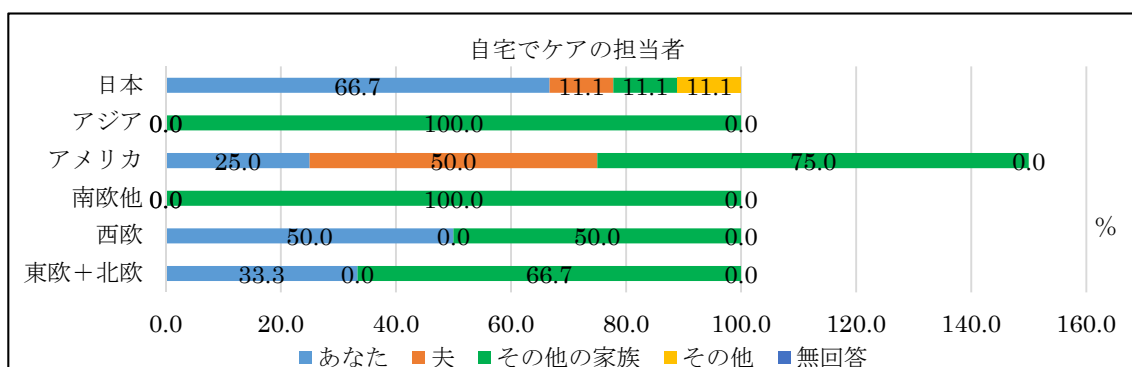
⑦ 介護の方法は

「自宅で家族がケア」が「東欧・北欧」(100%)、「南欧他」(66.7%)、「西欧」(66.7%)「米国」(57.1%)と多い。「高齢者ホームに入居」は「西欧」(50%)、「日本」(44.1%)、「米国」(42.9%)で「アジア」、「南欧他」、「東欧・北欧」は0%であった。



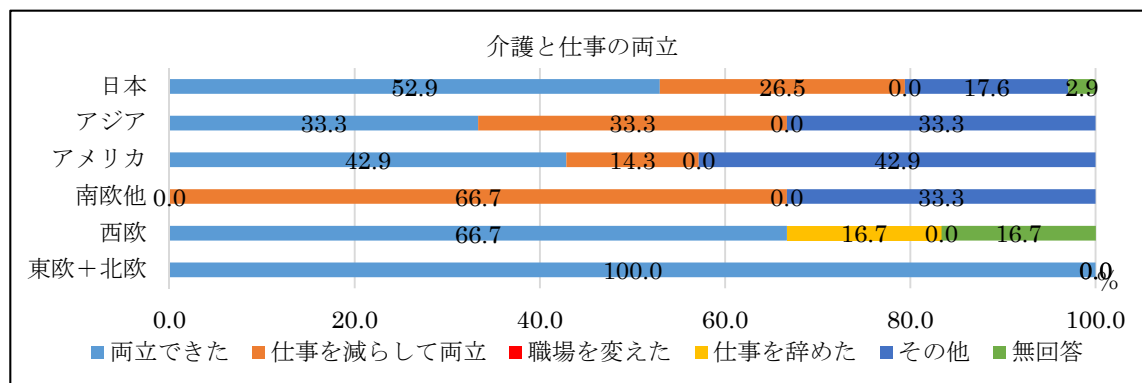
⑧ 自宅でケアの主な担当者

「その他の家族」が「南欧他」(100%)、「アジア」(100%)、「米国」(75%)、「東欧・北欧」(66.7%)「西欧」(50%)と多く、「日本」は11.1%と少ない。「あなた」は「日本」(66.7%)、「西欧」(50%)が多い。「米国」は「夫」(50%)も担当しており、その他の家族も含め、多様な人がケアしている。



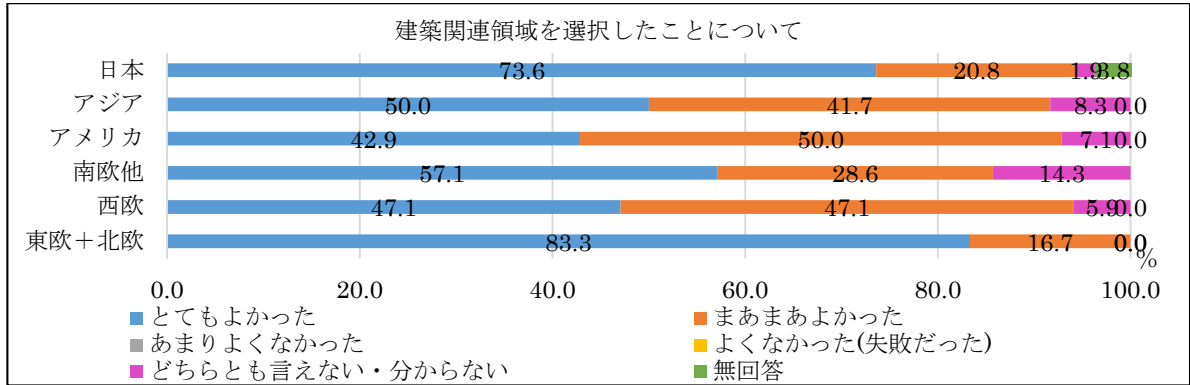
⑨ 介護と仕事の両立

「両立できた」は「東欧・北欧」(100%)、「西欧」(66.7%)、「日本」(52.9%)。「仕事を減らしながら」を加えるとどのエリアも70%両立している。西欧では「仕事をやめた」16.7%あった。



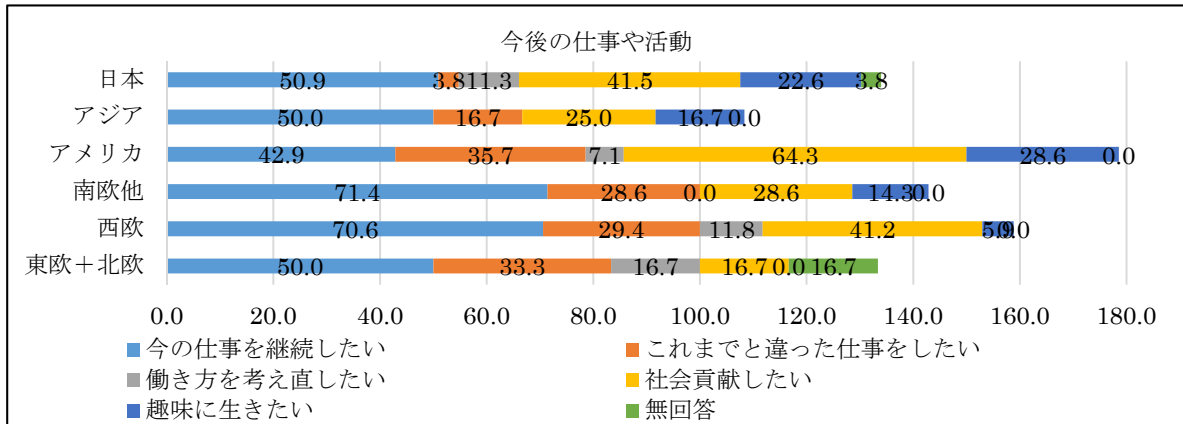
(5) 「建築関連領域」の仕事を選択したこと

「とても良かった」は「東欧・北欧」(83.3%)、「日本」(73.6%) と多い。「まあまあ良かった」を含めると、「東欧・北欧」は 100%、「日本」は 94.4%と多い。「南欧他」は「どちらとも言えない」が 14.3%であった。



(6) 今後の仕事や活動について

「今の仕事を継続したい」は「南欧他」(71.4%)、「西欧」(70.6%) が多く、「東欧・北欧」、「アジア」「日本」が 50%。「米国」(42.9%) が一番少ない。「これまでと違った仕事をしたい」は「米国」(35.7%)、「東欧・北欧」(33.3%)、「西欧」(29.4%)、「南欧他」(28.6%) が 30%前後あるのに対し、「アジア」(16.7%)、「日本」(3.8%) は少ない。「社会貢献」は「米国」(64.3%)、「日本」(41.5%)、「西欧」(41.2%) が多い「米国」は多様な働き方や生き方を求めていることが伺える。「日本」は現状維持か社会貢献、趣味に生きるに分かれる。

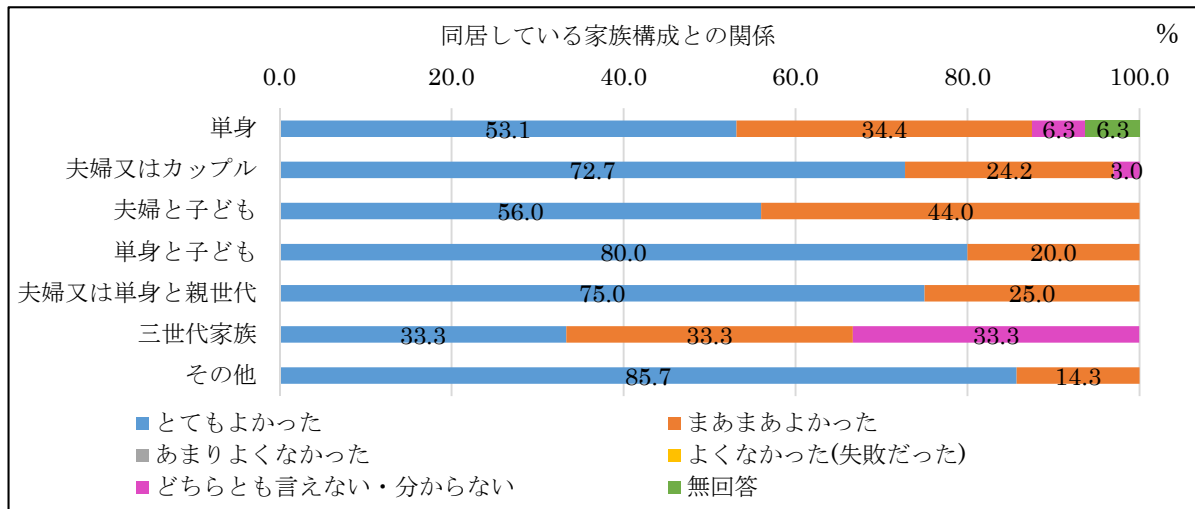


4) 「建築関連領域」の仕事の選択と家族関係

(1) 現在同居している家族構成との関係

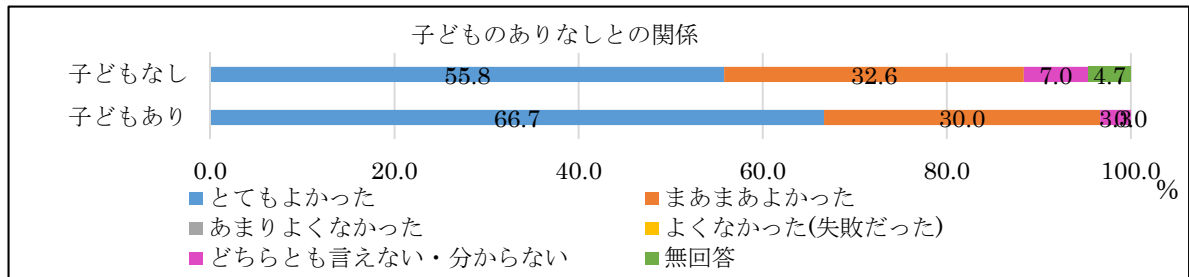
「とても良かった」は「単身と子ども」(80%)、「夫婦又は単身と親」(75%)、「夫婦又はカップル」(72.7%)が多い。「三世代同居」(33.3%)は低い。「まあまあ良かった」を含めると「夫婦と子ども」、「単身と子ども」、「夫婦又は単身と親」は100%であった。

「あまり良くなかった」「良くなかった(失敗だった)」はどのタイプでも0%で、否定的な回答はなかった。



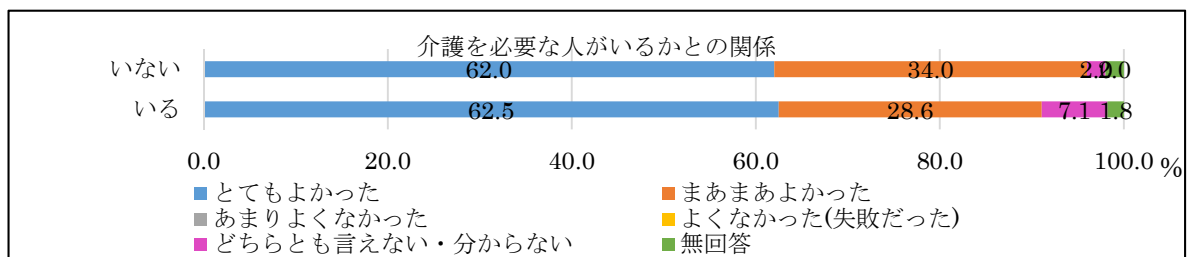
(2) 子どものあり、なしとの関係

「子どもあり」の方が「とても良かった」が多い。「まあまあ良かった」を含むと「子どもあり」(96.7%)、「子どもなし」(88.4%)になる。



(3) 介護を必要とする親や家族との関係

介護を必要とする親や家族がいるか、いないかにほとんど差異は見られなかった。



5) まとめ

今回のアンケートでは回収数が日本と海外が同数に近いため、日本と海外の比較はできたが、回答者1人の国が12ヶ国あったため、地域別集計では、地域ごとのサンプル数にかなりの差異が生じ、参考比較程度となった。

(1) 回答者のプロフィール

①生まれた国

日本を含め20ヶ国。日本が53人で(48.6%)、海外が56人で(51.6%)である。

②現在主に仕事をしている国

日本を含め17ヶ国。生まれた国から移動し他の国で仕事している人もいる。

日本人2人も他国で仕事をしている。

③生まれた年代

1950年代生まれ(26.6%)が最も多く、次いで1960年代(24.8%)である。

平均年齢は58.9歳、日本66.2歳、海外52.4歳で日本と海外の平均年齢差は14歳近くある。

④現在同居している家族構成

「夫婦又はカップル」(30.3%)、「単身」(29.4%)を含めると、59.7%が子どものいない世帯である。

「夫婦と子ども」の家族は海外では34.5%だが、日本は9.8%と少ない。日本のアンケート対象者の平均年齢が高いため、現在同居している家族として子どもがいないことも関係しているだろう。

⑤現在の所属と職場の立場

「建築設計事務所(デザイン) 主宰」(35.8%)でその他を除くと「建築設計事務所(デザイン) 勤務」(14.7%)で、デザイン系の事務所で仕事している人が50.5%になる。教育関係の教員も13.8%である。構造・設備の設計事務所で仕事している人は日本では2%だが、海外では15.5%とかなり多い。

⑥建築教育を受けた最終の教育機関

「建築・建設関係大学・短期大学等」で教育を受けた人が85.3%である。

⑦現在持っている建築・都市計画等に関する資格

海外においては国毎に資格制度が異なるため、日本だけのデータになった。一級建築士の資格保持者が84.3%である。

(2) 建築関連領域を選んだ背景

①建築関係の家族の有無

関係者がいない人が47.7%と半数近くになる。「父」(16.5%)、「叔父・叔母」(15.6%)「祖父母」(8.3%)

「母」(6.4%)、「兄弟姉妹」(6.4%)と身近に関係者が存在する人もかなりいることが分かった。

自由記述の中には「建築家ファミリーに生まれた」もあった。

海外では「母」(12.1%)だが、日本では関係者に「母」はいなかった。

②家族の反応

「応援された」(67%)、「応援も反対もされなかった」(28.4%)を合わせると95.4%となり、ほと

んどの人が好意的にみられている。応援理由は「本人の意思だから」(53.4%)、「生涯の仕事になるから」(50.7%)だった。

反対したのは日本では父、海外では母だった。反対理由は「男性の職業であるから」(80%)が最も多い。日本では「結婚が遅くなるから」、海外では「ハードな仕事」が挙げられている。

③「建築又は建築関連領域」を選んだ主な動機

「仕事の持つ魅力にひかれた」(62.4%)、「建築家の活動の様子を見たり、実際の作品や作品集、書物を見て」(22%)など本人の意思が強いことが伺える。「家族や学校関係者に勧められた」(14.7%)は海外と日本を比べると、海外(17.2%)、日本(11.8%)で海外の方が関係者の影響が強い。

(3) 仕事について

①自分にとって最も大切な仕事は何歳頃

「40代」(34.9%)が最も多く、次いで30代、50代となっている。60代、70代も数少ないが、挙げられているのは、建築関連の仕事の息の長さが感じられる。

②自分にとって最も大切な仕事の理由

「とても頑張った仕事だった」(24.8%)、「他人から評価された」(21.1%)、「規模の大きい仕事」(20.2%)が並ぶ。自分自身の頑張りや、他人から評価されたことが「大切な仕事」に繋がっている。海外では「規模の大きい仕事」(29.3%)が最も多かった。日本の「規模の大きい仕事」(9.8%)は少ない。

③仕事を続ける中で不愉快な(ひどい)思い出はあるか

不愉快な(ひどい)思い出がある人は62.4%で内容は「差別・不平等」(41.2%)が最も多く、「人間関係」(25%)、「仕事上のトラブル」(22.1%)、「金銭上のトラブル」(19.1%)が挙げられる。地域別にみると、「東欧・北欧」は「不愉快な思い出」(20%)と少なく、理由も「その他」となっている。また、「不愉快な思い出」は南欧他、日本、西欧は66%~75%あり、アジア、米国でも50%ある。理由は「差別・不平等」が30%~50%、「金銭上のトラブル」が15%~35%ある。

「セクハラ」は南欧他(50%)、日本(12.5%)だけで挙げられている。

④楽しかった思い出、うれしかった思い出

「人間関係(クライアントとの関係等)」(51.4%)が最も多い。次いで「仕事を評価された」であった。地域別にみると「仕事を評価された」が「南欧他」(66.7%)では最も多い。「アジア」(8.3%)と「仕事を評価された」は地域により開きが大きい。

(4) 家事・子育て・介護について

① 現在、家事(調理・洗濯・掃除・家計管理等)は主に誰がしているか

最も多いのは「自分」(55%)で、次いで「夫婦」(29.4%)、「使用人」(6.4%)である。

日本では「自分」(70.5%)、「夫婦で」(25%)と合わせるとほとんど自分達でこなしている。「使用人」、「パートナー」、「家事委託業者」は0であるのに対し、地域別にみると、「使用人」は「南欧他」(66.7%)、「西欧」(20%)あり、「家事委託業者」も「西欧」(5%)、「米国」(5.6%)と少ないがある。「パートナー」は「アジア」(8.3%)、「米国」(5.6%)で見逃せない存在である。

② 子供がいますか、いましたかと子どもの数

「子どもあり」(55%)その人数は「1人」(38.3%)、「2人」(35%)が多い。日本と海外では「子どもあり」は日本(62.7%)、「海外」(48.3%)で日本の方が子どもがいる家族が多い。地域別に見ると「ア

ジア」(83.3%)で一番多く子供の数も「3人」(20%)、「4人」(20%)と多い。

③ 子どもの保育について

「民間保育園」(43.3%)、「公立保育園」(26.7%)、「友人・知人」(20%)となっている。

日本では「民間保育園」(50%)、「公立保育園」(37.5%)、「友人・知人」(34.4%)となっているが、海外では「民間保育園」(37.5%)、「共同保育」(17.9%)、「公立保育園」(14.3%)で公立保育園が少ない。

地域別に見ると、「東欧・北欧」は「家族や親族」(50%)、「友人・知人」(50%)で見ているようだ。

「米国」は「民間保育園」(33.3%)、「ベビーシッター」(33.3%)、「公立保育園」(16.7%)、「その他の保育園」(16.7%)となっていて、多様な形態の保育園が活用されていることが伺える。

日本は全ての項目が挙げられ、複数回答していることから、二重、三重の保育形式を取っているようだ。

④ 子育てと仕事の両立について

「両立できた」(53.3%)と「仕事を減らして両立」(28.3%)を合わせると 81.6%が両立している。地域別に見ると、「東欧・北欧」(100%)両立。「両立できた」と「仕事を減らして両立」を合わせると

「米国」(100%)、「西欧」(85.8%)、「アジア」(80%)、「日本」(78.2%)、「南欧他」(66.7%)となり、かなり、両立していることがわかる。一方、「職場を変えた」は「アジア」(10%)、「日本」(9.4%)や「仕事をやめた」日本(3.1%)もある。他地域に比べ、日本は子育て環境の厳しさがうかがえる。

⑤ 介護を必要とする親や家族がいるか。介護の方法は。

「いる」(51.4%)、「いない」(45.9%)で半数近くが介護が必要な人がいることになる。地域別に見ると、日本は「いる」が 64.2%で最も多いが、「米国」(50%)、「東欧・北欧」(50%)、「南欧他」(42.9%)も半数近くいる。「アジア」(25%)が最も低い。

介護の方法としては「自宅で家族がケア」が「東欧・北欧」(100%)、「西欧」(66.7%)、「南欧他」(66.7%)

「米国」(57.1%)で最も多い。「高齢者ホームに入居している」は日本、アジア、南欧他、30%前後見られる。米国は 14.3%。「東欧・北欧」「西欧」は 0%だった。「自宅で外部サービスを利用している」は西欧、日本、米国で 40%~50%見られる。

⑥ 自宅でケアの主な担当者について

「その他の家族」(50%)、「自分」(41.7%)、「夫」(12.5%)であった。海外と日本を比較すると、反対になっていて、日本は「自分」の負担が大きい。

⑦ 介護と仕事の両立

「両立できた」(51.8%)、「仕事を減らして両立」(23.2%)合わせると、75%が両立している。介護のために職場を変えた人はいない。地域別に見ると「両立」は「東欧・北欧」(100%)、「西欧」(66.7%)

「仕事を減らして両立」を加えると、すべての地域で 60%~80%両立している。

(5) 「建築関連領域」の仕事を選択したことについて

「とても良かった」(62.4%)と「まあまあ良かった」(31.2%)を加えると 93.6%の人が良かったと思っている。

①地域別に見ると、「東欧・北欧」が 100%で特に高い。「失敗だった」「あまりよくなかった」と思っている人はいなかったが「南欧他」ではどちらとも言えない・分からないが 14.3%あった。

②現在同居している家族構成との関係で見ると「単身と子ども」が「とても良かった」(80%)と満

足度が高く、次いで「夫婦または単身と親」(75%)、「夫婦又はカップル」(72.7%)である。「夫婦と子ども」(56%)、「単身」(53.1%)と「とても良かった」と思っている人は約半数。「三世代」家族を除いてはどの世帯も「とても良かった」と「まあまあ良かった」を加えると、ほとんど100%になる。「三世代家族」は「とても良かった」と「まあまあ良かった」と「どちらとも言えない・分からない」が1/3づつであった。「三世代家族」にとって、「建築関連領域」の仕事を選択することの厳しさが伺えた。

③子どもの有無との関係で見ると、とても良かったは「子どもあり」(66.7%)が「子供なし」(55.8%)より多かった。「まあまあ良かった」を加えても、「子どもあり」(96.7%)の方が「子供なし」(88.4%)を上回っている。

④介護を必要とする親や家族の有無との関係では、ほとんど差異は見られなかった。

(6) 今後の仕事や活動について

最も多いのは「今の仕事を継続したい」(54.1%)、次に「社会貢献したい」(40.4%)、「趣味に生きたい」(18.3%)、「これまでと違った仕事をしたい」(16.5%)、「働き方を考え直したい」(9.2%)と続く。生誕年代により見てみると、「今の仕事を継続したい」は1970年代～1960年代77.8%、1950年代～1940年代約55%、1930年代7.7%、1920年代25%、高齢になるほど下がってきている。一番若い1980年代は約37.5%で、「違った仕事」「社会貢献」がそれぞれ37.5%で、「趣味に生きる」も50%になっている。色々な可能性を模索している時期なのであろう。

地域別に見ると、「今の仕事を継続したい」は「南欧他」と「西欧」で約71%、「東欧・北欧」、「日本」、「アジア」で約50%であり、「米国」は最も少なく42.9%だった。「これまでと違った仕事をしたい」は「米国」、「南欧他」、「西欧」、「東欧・北欧」のいずれも約30%あり、「アジア」(16.7%)、「日本」(3.8%)は少ない。

「社会貢献」は「米国」(64.3%)、「西欧」(41.2%)、「日本」(41.5%)が多い。

地域別に見ても、「今の仕事を続ける」か、「社会貢献したい」と思っている人が多いことが分かった。

(7) 全体を通して特に日本と海外で差異を感じられたこと

- ・進路選択にあたり、家族等に関係者の有無に関して、海外では「母」がいるが、日本ではない。海外では母親世代で建築関連の仕事をしていた人がいたことを表している。
- ・「建築関連領域を選んだ主な理由」では「仕事の持つ魅力」が最も多いが、次に挙げられているのが日本では、「建築家の活動や作品を見たり、作品集」だが、海外では「家族や学校関係者に勧められて」が多い。特に、「東欧・北欧」「西欧」では30%前後ある。
- ・「所属と立場」では「建築設計事務所（構造設備）主宰又は勤務」が海外では15.5%だが日本は2%で少ない。
- ・「自分にとって最も大切な仕事は何歳頃」では日本は「40代」が多く、次いで「50代」だが、海外では「30代」が最も多く、次いで「40代」である。
- ・「自分にとって最も大切な仕事の理由」として、日本では「とても頑張った仕事だった」が最も多く、海外では「規模の大きい仕事だった」が最も多い。特に「アジア」、「西欧」、「南欧他」が多い。

- ・「不愉快な思い出の内容」では「差別・不平等」が「東欧・北欧」以外の地域では30%～50%あるが、「セクハラ等のいやがらせ」は「南欧他」と「日本」だけであった。
- ・「子どもの保育について」は保育所の形態は様々だが「東欧・北欧」を除いて、70%～100%保育園を利用している。日本では保育園以外に「家族や親族」、「友人・知人」「ベビーシッター」等複数回答が多く、二重、三重の保育が見られる。
- ・「介護を必要とする人がいる場合の介護の方法」としては、海外では「自宅で家族がケア」が多いが、日本では「高齢者ホーム等に入居」が多かった。海外でも「米国」、「西欧」では「高齢者ホーム等に入居」が40%～50%あり、地域差が見られる。
- ・「介護を必要とする人を自宅でケアする場合の担当者」としては日本は「あなた(自分)」が圧倒的に多く、海外では「その他の家族」が多い。
- ・日本では「子育て」のために仕事を辞めたがあり、海外では「介護」のために仕事を辞めたがある。
- ・「建築関連領域の仕事を選択したことについて」は全体として「良かった」と思っている人が95%近くいるが、「とても良かった」は日本(74.5%)が多い。
- ・「今後の仕事や活動について」全体的に「今の仕事を続けたい」「社会貢献したい」が多いが、次に多いのは、海外においては「これまでと違った仕事をしたい」、日本では「趣味に生きたい」であった。これは、回答者の年齢層の違いを反映していることも考えられる。

結

■本研究の意義と限界

本研究の核は、第Ⅱ部で報告された国際女性建築家組織 UIFA を通して行われた 20 か国 109 人のアンケート調査結果である。建築分野は世界的にみても男性領域とされ、そこに女性が加わる歴史があり、国・地域によりその段階は異なっている。日本における女性建築技術者は、欧州諸国と比べると必ずしも多くを占めているわけではない。それでもこの分野で女性が増え、建築空間のみならず社会に与える影響が大きくなってきている中で、各国の女性建築技術者がどのようなキャリア形成とライフスタイルなのかを把握し、日本の女性と比較してみようというものである。

このような女性建築技術者の国際比較の調査研究は欧米先進国以外には殆ど行われていない。各国の社会的・政治的状況、雇用環境、女性の地位と関連施策、建築市場の動向、建築専門職の養成等があまりに異なるからである。しかし、UIFA という組織によりそれは可能となり、今回の実施となった。

当然のことながら、UIFA が組織している会員に、国・地域や職域等の偏りがあり、UIFA JAPON の会員も同様であり、回答者はその内の一部である。この点での本研究の限界があった。但し、本調査が量的調査としては限界があるが、質的調査として意義があり自由回答等のケースを参照されたい。

■各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル

詳細なアンケート結果は第Ⅱ部を参照されたいが、各国の女性建築技術者全体としていえることは、①家族関係者に建築関係者が半数いること、②不快な思い出がある人は 62.4%で「差別・不平等」が 4 割である、③家事は半数が「自分」で女性が負担している人が半数、④育児・介護と仕事の両立ができた人はいずれも半数、⑤建築関係の職を選んだことについては 9 割以上が良かったと回答し、面白いことに子どものいる人の方が良かったとする割合が多い。⑥今後の仕事については現状の仕事を継続と人が半数だが、「社会貢献したい」という人が 4 割と注目される。

特に日本と海外の違いで特徴的なことは、回答者の年齢層の違いによる内容を除くと、①海外では進路選択に母親が登場、②建築領域を選んだ理由として、日本では建築家の作品等をみてというのが目立ち、海外では学校や学校関係者に進められてが多い、④「不愉快な思い出」では「差別・不平等」が「東欧・北欧」を除き 30%～50%あり、「セクハラ等のいやがらせ」は「南欧他」と「日本」だけだった。

■様々なデータから読み取れる女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル

第 1 に EU による女性施策は欧州の女性建築技術者の発展に寄与していること、第 2 に各国の労働市場や雇用環境、女性政策・共同参画の違いが建築分野での女性の働きやすさに関係し、建築分野独自の環境改善と同時に、社会環境の改善にも目を向ける必要があること、第 3 にアジア地域や開発途上国の女性建築技術者の地位と家事・育児・介護の在り方に独自の道があるかが注目され、第 4 に建築職能団体等で取組むダイバーシティ政策の中で意識的に女性の平等と参画等の支援を行うことは参考になる。

■今後の課題

UIFA JAPON（国際女性建築家調査研究チーム）が当面行うことは、第 1 に本報告の要約 Summary の日本語版と英語版を作成し、第 2 にそれを回答してくれた各国の UIFA 会員と、UIFA 及び IAWA（国際女性建築家アーカイブ）に感謝と共にすること、第 3 に広く日本の建築関係者に送ることである。

今後はそれぞれの国の社会的風土を生かしつつ、女性建築技術者がそれぞれの場で、自由に生き生きと活動できるために、またグローバルな行動と連帯をもって活動できる環境づくりのために、さらに研究を深めることが必要であろう。

日本においては建築専門職を目指す若い世代の女性は増え、建築創造の質の豊かさと建築分野での働き方を確実に変えてきている。こうした若い世代に期待したい。

資料編

1 アンケート票 (英語版)

UIFA JAPON Questionnaire

About “Past, Current and Future of Professional Women in Architecture”

I. Questions about you

Q1. Where were you born, and where are you working mainly? (Write down in block letters.)

- 1) Place you were born ⇒ City () Country ()
2) Place you work ⇒ City () Country ()

Q2. When were you born? Check (✓) the box that applies to you.

- 1910's 1920's 1930's 1940's 1950's
 1960's 1970's 1980's 1990's

Q3. What is your present family structure? Check (✓) the box that applies to you.

- Single Couple Couple with a child/children
 Single with a child/children Single or couple with parent(s) Multigenerational household
 Other ()

Q4. Do you have any partner? Check (✓) the box that applies to you.

- Have no partner Have a partner with the same occupation
 Have a partner with a different occupation

Q5. What organization do you belong to and what is your position?

- Architectural design office (owner) Architectural design office (worker)
 Architect office (structure/facility) (owner or worker) Construction company (owner or worker)
 Urban planning/consulting office (owner or worker) Housing industry (owner or worker)
 Interior design office (owner or worker) Architectural rendering office (owner or worker)
 Civil servant Faculty member of university/college or teaching position of other institutions
 Retire Inoccupation Other ()

Q6. What is the highest level of architectural education you have completed?

- 1) City (Must answer) ⇒ () Country (Must answer) ⇒ ()
2) Educational organization (Check (✓) the box that applies to you.)
 University or college, architecture/Construction-related studies
 Professional school, architecture/construction-related studies
 None Other (_____)

Q7. Do you have any qualifications related to architecture or urban planning (regardless of international, public or private)? Please write down major three qualifications in block letters. If you don't have, please check the box of “None.”

- 1 ()
2 ()
3 ()
 None

II. Why did you choose the architecture / architecture-related field?

Q8. About your family environment

SQ1. Do you have any family members or relatives who were involved in architectural field?

(Check every box that applies to you.)

- Father Mother Brother(s)/Sister(s) Uncle(s)/Aunt(s)
Grandfather/Grandmother Other () None

SQ2. Did your family or relatives support you when you chose the architecture field?

- Supported ⇒ 1) Opposed⇒ 2) None⇒Q9

1) In case of "supported,"

⇒Who supported you?

- Father Mother Brother(s)/Sister(s) Uncle(s)/Aunt(s)
Grandfather/Grandmother Other (Please specify;)

⇒Why did he/she support you?

- Having life-time skill Taking advantage of women's characteristics
Inheriting a family business You wanted
Other (Please specify;)=>Q9

2) In case of "opposed,"

⇒Who opposed to you?

- Father Mother Brother(s)/Sister(s) Uncle(s)/Aunt(s)
Grandfather/Grandmother Other (Please specify;)

⇒Why did he/she oppose to you?

- Male-dominated occupancy Will marry too late Hard work
Other (Please specify;)=>Q9

Q9. What is your main motive to choose the architecture or architecture-related field?

Check (✓) every box that applies to you.

- Appeal of architectures themselves
Recommendation by architecture-related someone close to you (family member,teacher, friend, etc.)
Encounter to an architect by seeing the construction or architectural works.
Other (Please write down in block letters freely including social events, etc
-

III. About your works

Q10. What is the most valuable achievement you did in the architecture field?

SQ1.Project/Work or project name (in block letters)_____

SQ2. What age did you do such work?

- Twenties Thirties Forties Fifties Sixties Seventies or later

SQ3. Why do you think the above is the most valuable achievement for you?

- Appraised by others Large project First project
Best work Work you could put advantages of women.
Other (_____)

Q11. Do you have any uncomfortable experience in your work?

- Yes⇒Follow the questions bellow (SQ1)

No ⇒ Go to Q12

SQ1. Details of such experience (check (✓) every box that applies to you.)

- Discrimination against women Sexual harassment, etc. Business trouble
 Money trouble Trouble on human relationship
 Other (_____)

Q12. What is the most pleasant memory? (check (✓) the box that applies to you.)

- Appraised by others Good human relations (relations with clients, etc.)
 Other (Please specify in block letters. _____)

IV. About domestic chores, child raising and elderly care

Q13. Who mainly does domestic chores (cooking, laundry, cleaning, household management, etc.)

Check (✓) the box that applies to you.

- You Your partner You and your partner Parent(s) Your child/children
 Your servant Housekeeping agency Other

Q14. Do you have a child / children?

- Yes ⇒ Follow **SQ1, SQ 2 and SQ3** No ⇒ Go to **Q15**

SQ1. How many children do you have? () person(s)

SQ2. How did you nurse your child/children? (Please check every box applies to you.)

- Public nursery school Private nursery school Cooperative childcare
 Other childcare facility Family or relative Friend or acquaintance
 Babysitter Other ()

SQ3. Could you manage child care and your work at the same time?

- Yes Yes but reduced working hours Changed your working place
 Quit a job Other (Please write down in the block letters. _____)

Q15. About elderly care:

Do/Did you have any parent(s) or family member(s) requiring long-term nurse care?

- Yes ⇒ Follow **SQ1 and SQ2** No ⇒ Go to **Q16**

SQ1. Mainly, how did/do you take care of such elder person?

- Utilize external service at home
 Cooperate with family member(s) ⇒ (In this case, who is the major caregiver?
 You Your partner Other family member(s) Other)
 Hospitalized in an elderly facility
 Other

SQ2. Do/Did you manage elderly care and your work at the same time?

- Yes Yes but reduce working hours Change your working place
 Quite a job Other (Please write down in the bloc letters.)

Q16. What kind of impact does/did child raising or elderly care bring on your work?

- Somewhat positive Somewhat negative
 Do not raise a child/children Do not care elder person Other ()

Q17. Looking back to your life, what do you think about your working choice of the architectural field? Please check (✓) the box that applies to you.

- Best choice Good choice Not so good Bad choice Neither good nor bad

V. About your future

Q18. How do you prospect your future works and activities?

Please check (✓) the box that applies to you.

Continue current works

Involved in different types of works

Re-consider current works

Contribute to society

Engaged in hobbies

Please describe your future works and life planning freely in the block letters.

★If you do not mind, please fill in your name and contact address for further inquiries.

Name:

E-mail:

Address:

The survey is completed. Thank you for your cooperation!



2 アンケート票（日本語版）

らいふすたいる UIFA JAPON 会員再アンケートにご協力をお願い

紅葉の美しい季節となりました。会員皆様にはご清祥にお過ごしのこととお慶び申し上げます。

さて、2014年12月にはUIFA JAPONの会員を対象として、「**女性建築関連領域の人々のくこれまで、いま、これから**」をテーマとしたアンケートを実施し、その結果を第18回世界大会で発表し、11月発行のニューズレターに併せてご報告いたします。ご協力有難うございました。

さらに、建築技術教育普及センターの助成を受け、このアンケートを改良して、UIFA本部とIAWAの協力のもとに、UIFA第18回世界大会参加者を対象として開催期間中にアンケートを実施致しました。

そこで、世界各国と日本の状況を比較する上からも世界大会参加者に実施致しましたアンケートと同一設問のアンケートをUIFA JAPON会員の皆さまにも実施させて頂きたく今回の再アンケートのお願いです。

UIFA JAPONも、設立20周年を過ぎ、会員の動向を振り返り、今後のUIFA JAPONの活動方向を考える機会にしていきたいと思えます。

お忙しい会員皆様にまことに恐縮ですが、アンケートにお答え下さって、結果を**ファックスもしくは、スキャンデータ、郵送**により、2015年11月25日(水)までに事務局あてご返送いただきたく、お願い申し上げます。

アンケートは理事会内で厳正に処理し、ご迷惑をおかけすることのないよう努めます。宜しく申し上げます。

2015年11月

UIFA JAPON 理事会 担当：国際女性建築家のキャリア形成とライフスタイル研究会
(松川淳子・中島明子・稲垣弘子・宮本伸子・森田美紀・石川彌榮子・小池和子)

11月25日(水)までにお願いします!!!

回答送付先：ファックスの場合：03-5275-7866 (UIFA JAPON 事務局)へ

Eメールの場合：matsukawa@LIQL.CO.jp

郵送の場合：〒102-0083 千代田区麴町2-5-4 第2押田ビル

(株)生活構造研究所気付 UIFA JAPON 事務局あて

I あなたご自身について伺います

Q1 生まれた場所(国名と都市名)と現在主に仕事をしている場所(国名と都市名)を教えてください
()内にブロック体で記入して下さい!

1) 生まれた場所 ⇒ 国名() 都市名()

2) 現在主に仕事をしている場所 ⇒ 国名() 都市名()

Q2 生まれた年代を教えてください(当てはまるもの一つに✓)

1910年代 1920年代 1930年代 1940年代 1950年代

1960年代 1970年代 1980年代 1990年代

Q3 現在あなたと同居している家族の構成を教えてください(当てはまるもの一つに✓)

単身 夫婦又はカップル 夫婦と子ども

単身と子ども 夫婦又は単身と親世代 三世代家族

その他()

Q4 あなたのパートナー（夫）と仕事の関係を教えてください（一つに✓）

- パートナーなし 同業である 非同業である

Q5 現在のあなたの所属と職場の立場を教えてください（一つに✓）

- 建築設計事務所（デザイン）主宰 建築設計事務所（デザイン）勤務
 建築設計事務所（構造・設備）主宰又は勤務 都市計画・コンサルタント事務所主宰又は勤務
 建設会社・工務店主宰又は勤務 住宅メーカー主宰又は勤務
 インテリアデザイン事務所主宰又は勤務 パース制作事務所主宰又は勤務
 公務員 大学等教育機関の教員等
 リタイアした 無職 その他（ ）

Q6 建築教育を受けた最終の場所と教育機関（組織）の種類を教えてください

- 1) 国名（記入を！）⇒() 都市名（記入を！）()
2) 教育機関（当てはまるもの一つに✓をお願いします）
 建築・建設関係大学・短期大学等
 建築・建設関係職業教育機関
 正規の建築教育は受けていない
 その他()

Q7 現在あなたが持っている建築・都市計画等に関する資格（国際・国家・民間を問わず）がありましたら、主なものを3つまで書いてください（ブロック体で記入をお願いします）

- 1 ()
2 ()
3 ()

II 建築または関連領域への道へ進もうと思った動機などについて伺います

Q8 家庭環境について

SQ1 ご家族や親戚のどなたかが建築関係者にいらっしゃいましたか？（当てはまるものすべてに）

- 父 母 兄弟姉妹 おじ、おば 祖父、祖母 そういう人はいない
 その他（ ）

SQ2 あなたが建築の道を選んだ時、家族や親戚から、応援されたり反対されたりしましたか？

- 応援された 反対された とくに応援も反対もされなかった

1) 応援された場合

⇒だれが応援してくれましたか？

- 父 母 兄弟姉妹 おじ、おば 祖父、祖母
 その他（具体的に ）

⇒応援した理由は何ですか？

- 生涯の仕事になるから 女性の特性を生かせるから 家業を継げるから 本人の意思だから
 その他（具体的に ）

2) 反対された場合

⇒だれに反対されましたか？

- 父 母 兄弟姉妹 おじ、おば 祖父、祖母
 その他（ ）

⇒その理由は何ですか？

- 男性の職業であるから 結婚が遅くなるから ハードな仕事だから
 その他（具体的に ）

- Q9 あなたが建築または関連領域の道を選んだ主な動機を教えてください（当てはまるものにいくつでも✓）
- 建築または関連領域の仕事の持つ魅力に魅かれた
 - 家族・親戚、学校関係者（教師、友人など）に勧められた
 - 建築家の活躍の様子を見たり、実際の作品や作品集・書物をみて
 - その他（社会的な出来事なども含め、ご自由に）（ブロック体で） _____

Ⅲ これまでにあなたが携わった仕事について伺います

- Q10 あなたがこれまで携わった仕事で、自分にとって最も大切な仕事を1つあげてください。
仕事または作品名（ブロック体で） _____

SQ1 その仕事/作品はあなたが何歳の頃のものですか？

- 20代 30代 40代 50代 60代 70代以降

SQ2 その仕事/作品が、自分にとって最も大切な仕事である理由を教えてください。

- 他人から評価された 規模の大きい仕事だった 初めての仕事だった
 とても頑張った仕事だった 女性としての特性を生かせた
 その他（ _____ ）

- Q11 仕事を続ける中で、不愉快な（ひどい）思い出はありますか？

- ある⇒以下の質問へ進んでください ない⇒Q12へ進んでください

SQ1 その内容について教えてください（✓はいくつでも）

- 差別・不平等 セクハラ等のいやがらせ 仕事上のトラブル
 金銭上のトラブル 人間関係 その他（ _____ ）

- Q12 大変楽しかった思い出、うれしかった思い出を1つ教えてください（ひとつに✓）

- 仕事を評価された 人間関係（クライアントとの関係など）
 その他（具体的に：ブロック体で！ _____ ）

Ⅳ 家事・子育て・介護について伺います

- Q13 現在、家事（調理・洗濯・掃除・家計管理等）は主に誰がしていますか？（ひとつに✓）

- 自分 パートナー 夫婦で 親 子ども 使用人 家事委託業者 その他

- Q14 子どもの有無について伺います。あなたには、子どもがいますか？（いましたか？）

- 子どもあり⇒SQ1、SQ2、SQ3にお答えください
 子どもなし⇒Q15へ進んでください

SQ1 子どもの人数を教えてください⇒（ _____ ）人

SQ2 子どもの保育については主にどのようにされていましてか/いますか？（いくつでも）

- 公立保育園 民間保育園 共同保育 その他の保育施設
 家族や親族 友人・知人 ベビーシッターなど その他（ _____ ）

SQ3 子育てと仕事の両立は出来ましたか？

- 両立できた 仕事を減らして両立 職場を変えた 仕事を辞めた
 その他（ブロック体で）（ _____ ）

- Q15 介護について伺います。あなたには介護を必要とする親や家族がいますか（いましたか）？

- いる（いた）⇒SQ1、SQ2、にお答えください
 いない⇒Q16へ進んでください

SQ1 主にどのような介護をしていますか/しましたか？

- 自宅で外部サービスを利用
- 自宅で家族がケア⇒主な担当者（あなた 夫 その他の家族 その他）
- 高齢者ホーム等に入居している その他

SQ2 介護と仕事の両立は出来ていますか（出来ましたか）？

- 両立できた 仕事を減らして両立 職場を変えた 仕事を辞めた
- その他（ブロック体で）（ ）

Q16 子育てや介護は、あなたが携わっている(いた)建築関係の仕事にどのような影響がありましたか？

- どちらかという仕事にプラス どちらかというマイナス
- 子育てはしていない 介護はしていない その他（ ）

Q17 いま、あなたのこれまでの人生を振り返ってみて、「建築関連領域」の仕事の選択をしたことについて、どう思いますか？ あてはまるものをひとつ選んで✓を入れてください。

- とてもよかった まあまあよかった あまりよくなかった よくなかった（失敗だった）
- どちらとも言えない・分からない

V 「これからのあなた」について伺います。

Q18 今後の仕事や活動についてどうお考えですか？

- 今の仕事を継続したい これまでと違った仕事をしたい
- 働き方を考え直したい 社会貢献したい 趣味に生きたい

今後の仕事や生き方について、ご自由にお書きください（ブロック体で）。

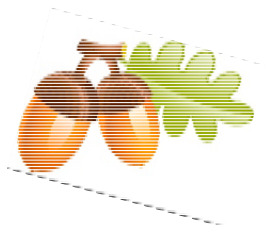
★今後さらにお尋ねしたいこともあるかと思しますので、差支えなければお名前とご連絡先をお書きください

お名前

e-メールアドレス

住所：

電話番号・FAX



これで終わりです。ご協力、ありがとうございました！

3) UIFA 第18回世界大会において発表したPPT

An Overview of a Survey about "Past, Current and Future Professional Women in Architecture - 42 Members of UIFA JAPON -"

アンケート調査「女性建築家たちの、これまで、いま、これから—UIFA JAPONの42人」の概要

2015
UIFA JAPON
Junko Matsukawa Tachida
Akiko Nakajima

Introduction

Aim of the Survey:

- To accurately grasp the current environment and surroundings of professional women in architecture
- To improve their working circumstances
- To help with career choices

Respondents: 42
(55% to all the members of UIFA JAPON).

Current Profile of 42 Members- 1 42人のプロフィール 1

1. Age by Decades 生まれた年代と割合

Decade	Percentage
1970s (1970年代)	10%
1960s (1960年代)	12%
1950s (1950年代)	26%
1940s (1940年代)	33%
1930s (1930年代)	19%

The average age of the respondents is about **64**.

2. Current Positions of the respondents 回答者の所属

Position	Percentage
Architectural Design Office (employer)	45%
Architectural Design Office (Employee)	7%
City planning Office	3%
Academics Education	17%
Other	12%
Retirement	14%
N/A	2%

Current Profile of 42 Members- 2 42人のプロフィール 2

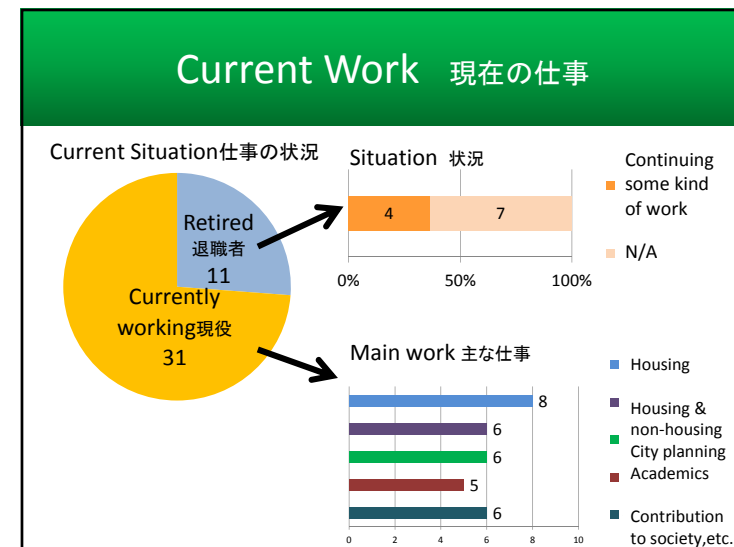
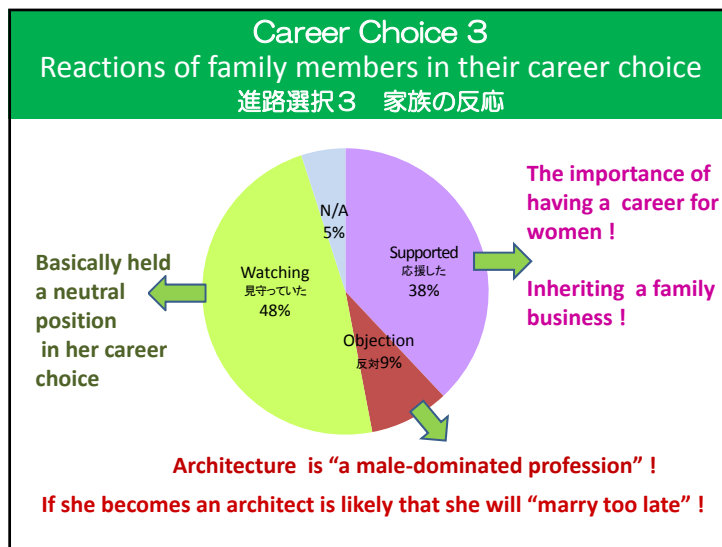
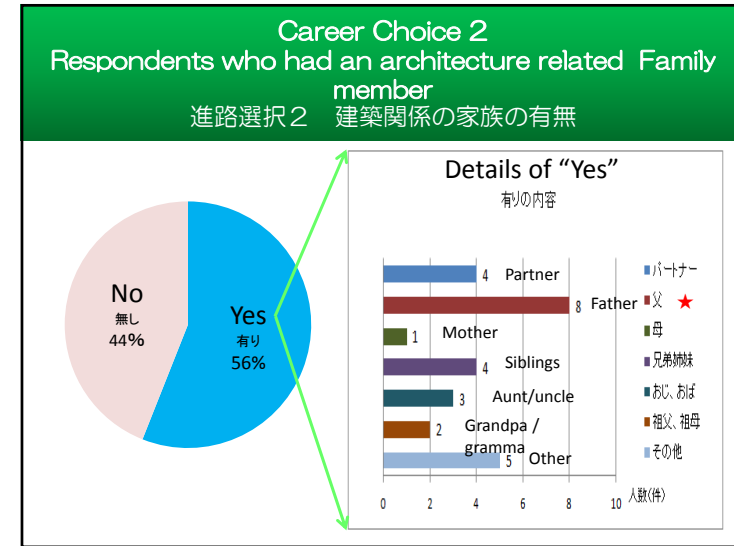
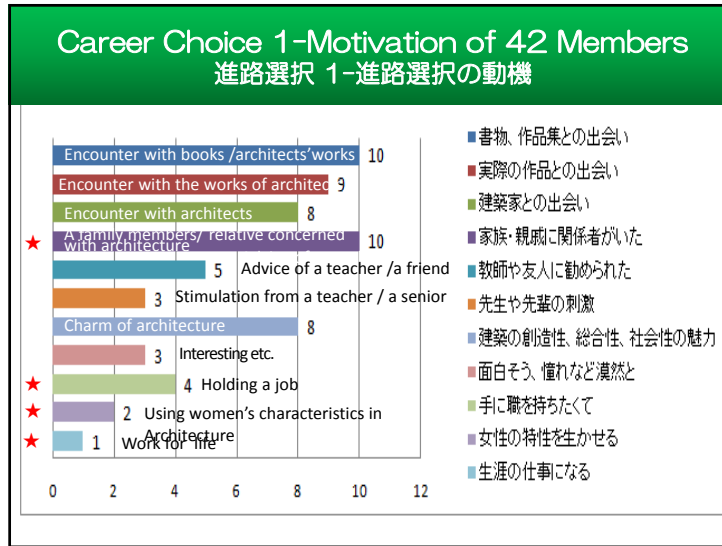
Qualifications (M.A.) 取得している資格

Qualification	Count
Registered architect (建築士)	34
Professional Engineer (技術士)	3
Interior designer (インテリア関係)	14
Facilities /Structure (設備・構造関係)	2
Housing environment coordinator (住環境福祉コーディネーター)	5
Other (その他)	10
N/A (無回答)	2

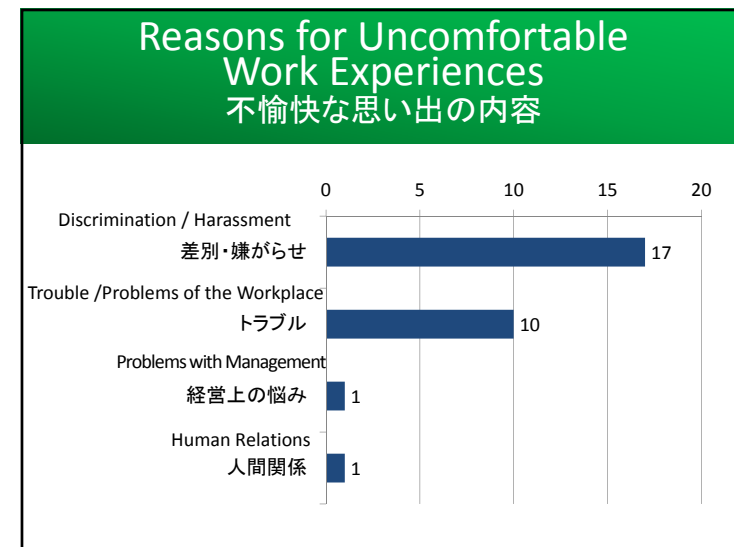
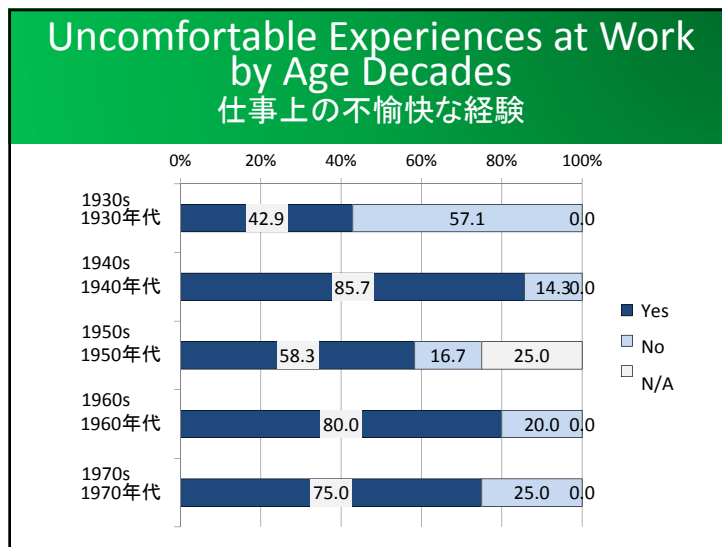
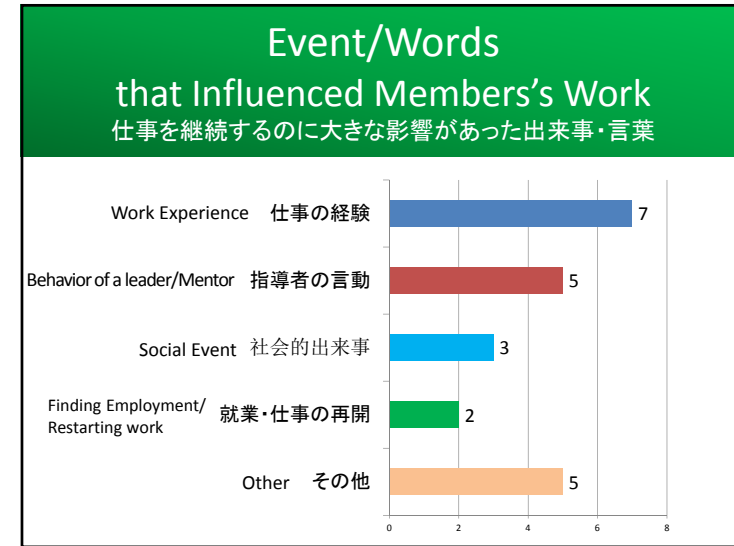
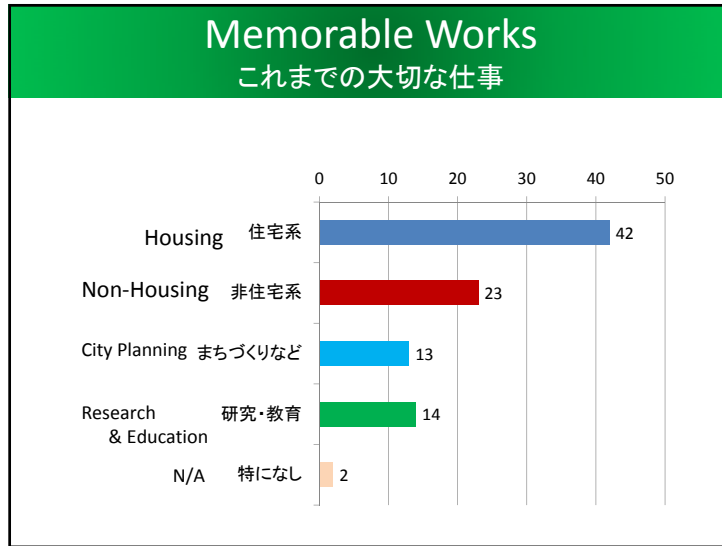
Affiliations (M.A.) 所属組織

Affiliation	Count
JFABEA (各都道府県建築士会)	26
JIA (日本建築家協会)	4
AUI (日本建築学会)	13
CPIJ (都市計画学会)	3
JSURP (日本都市計画家協会)	2
Other (その他)	23
N/A (無回答)	3

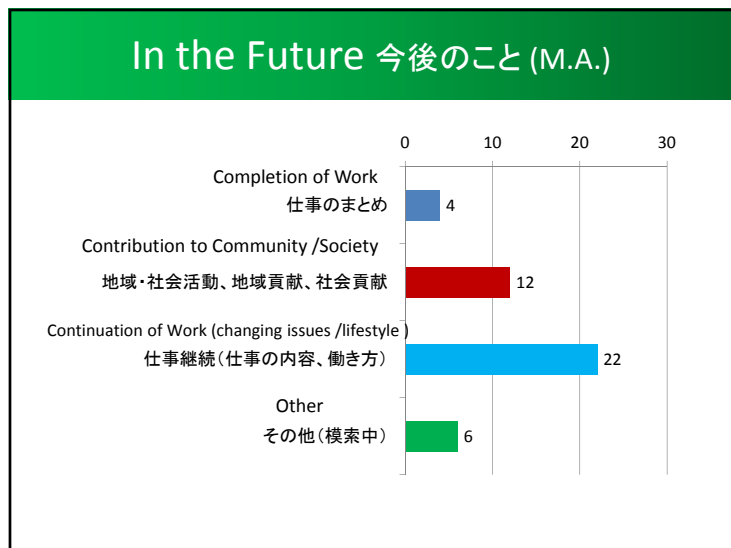
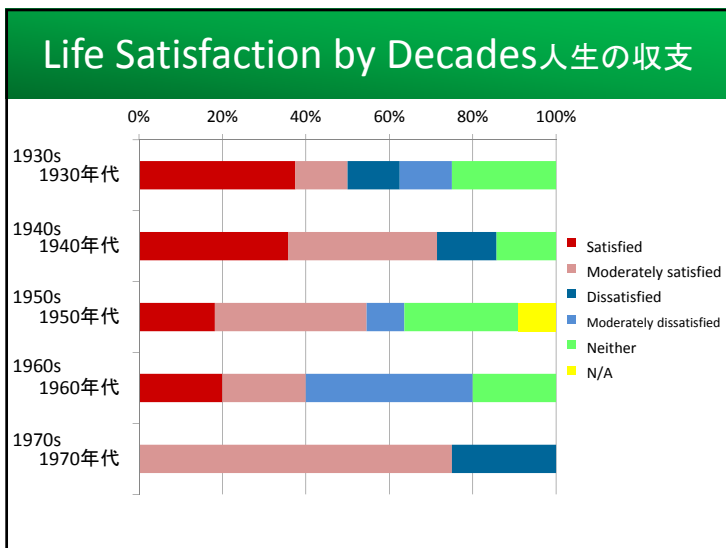
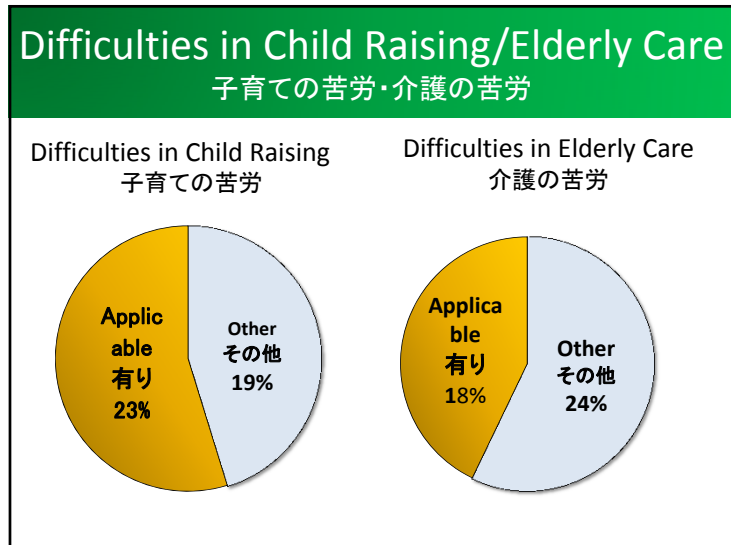
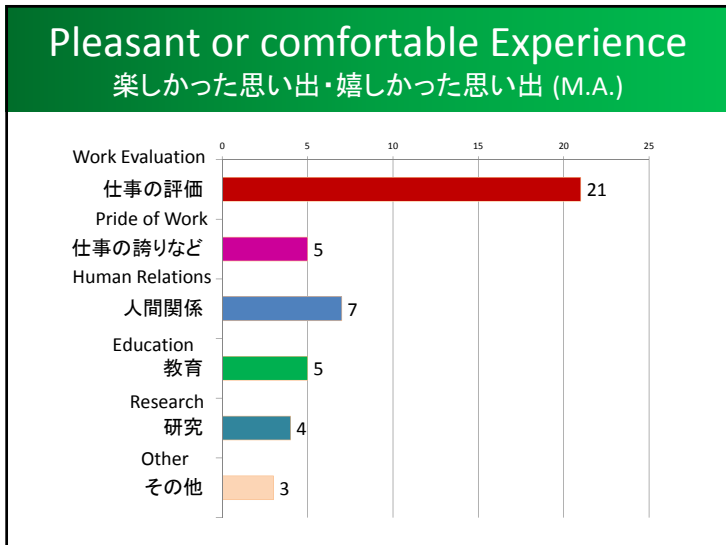
3) UIFA 第18回世界大会において発表したPPT



3) UIFA 第18回世界大会において発表したPPT



3) UIFA 第18回世界大会において発表したPPT



3) UIFA 第18回世界大会において発表したPPT

Message for the Future おわりに

UIFA JAPON largely expects a “great contribution from
Its 42 members in the future.”

- ◆ This was preliminary research
for
- ◆ An International comparison of women architects
now
- ◆ We would like to perform another International
comparison survey , to exchange ideas and experiences
and
to make a more sustainable and peaceful society
where women architects can play
a more active role.

Please take a few minutes to complete
our **questionnaire** !
You can put the **questionnaire** in the **UIFA JAPON Box**



Thank you for your attention and cooperation
ご静聴ありがとうございました

UIFA JAPON 国際女性建築家調査研究チーム

UIFAJAPON 会長 松川淳子

編集代表 中島明子

担当 第Ⅰ部 石川彌栄子 第Ⅰ部 1-2

小池和子 第Ⅰ部 2-1、2-4、2-5、2-6、4

○中島明子 第Ⅰ部 2-2、2-3、3-1、3-2、3-3 2)-1、2)-2

宮本伸子 第Ⅰ部 1.1-1 2.2-5、3-31) 3) 4) まとめ

第Ⅱ部 稲垣弘子 第Ⅱ部

○松川淳子 第Ⅱ部

森田美紀 第Ⅱ部

○部門リーダー

翻訳 高柳慶子、秋吉祐子

集計 株式会社 データム 担当：舘野真一

『各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル』は、公益財団法人建築技術教育普及センターの調査・研究助成（平成27年度）の助成により、製作しております

UIFA 会員調査 各国の女性建築技術者のキャリア形成とライフスタイル

2016年3月

UIFA JAPON(国際女性建築家会議日本支部)

住所 〒102-0083 東京都千代田区麹町2-5-4 第2 押田ビル

(株)生活構造研究所気付

TEL: +81-(0)3-5275-7861

FAX: +81-(0)3-5275-7866