

### アンケートの目的

男女のジェンダーに関する意識の差、女性が活躍しにくい分野の調査、男女共同参画活躍のためのアイデア、環境や制度の現状など、情報を収集し、学会会員でダイバーシティ推進を考える機会にしたい。

<回答者 92名>\*100%にならない項目では、その他の意見がある。

#### 1. 所属

企業：60.9%、大学関係 37.0%、その他あり

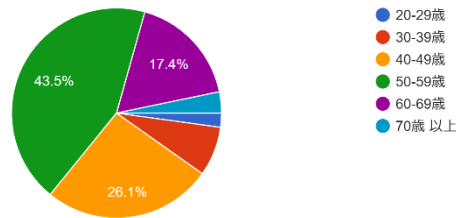
#### 2. 性別

男：85.9%、女：14.1%

#### 3. 年齢

50～59歳：43.5%、40～49歳：26.1%、60～69歳：17.4%。30～39歳：7.6%

ご年齢  
92件の回答



#### 4. 工学分野(粉体工学分野)では、ジェンダー平等になっていると思いますか？

はい：50%、いいえ：35.9%、その他あり

#### 5. ジェンダー平等に向けて真剣に取り組むべきだと思いますか？

はい：90.2%、いいえ：6.5%、その他あり

#### 6. はいと答えた方にお聞きします。工学分野で積極的に取り組むべきことは何だと考えますか？トップ3

- ・ 育児、介護中の支援：78.6%
- ・ 中高生に粉体工学の魅力を知ってもらう：56%
- ・ 女子学生の選択の際の苦手意識払拭：52.4%

#### 7. 粉体工学分野で女性が参画しにくい業種、技術、研究領域がありますか？

はい：31.5%、いいえ：58.7%、その他あり

8. はいと答えた方にお聞きします。具体的にはどのような業種、領域でしょうか？またなぜ女性が参画しにくいのでしょうか？女性が居心地の悪い場面はどんなところでしょうか？

- ・現場で3交代制や力仕事、大型機器等がある3K業種。安全上あるいは物理的制限、力仕事のため。(多数意見)
- ・医薬品研究。特に研究段階ではリスクの高い原薬などを、暴露の危険性がある中で使用することが多い。
- ・粉塵や化学薬品を扱う現場の作業環境は、母体の影響を考えると男性以上に職業として望ましくない。(数人意見)

9. 貴機関で、工学分野の女子学生、女性技術者、女性研究者を増やす取り組みを行っていますか？

はい：46.7%、いいえ：38%、その他あり

10. はいと答えた方にお聞きします。工学分野の女子学生、女性技術者、女性研究者を増やす取り組みで効果が上がった事例を教えてください。

- ・推薦入試で女子学生特別枠5人を設けている。
- ・教員人事の際に、同程度の評価であれば女性を採用する、女性限定公募等、ポジティブアクション(多数意見)
- ・産休・育休が3年間取れます
- ・受験生対象のパンフレットに女子の在学生・卒業生の声を掲載する
- ・オープンキャンパスでの女性の高校生を対象としたイベント開催

11. 工学分野で指導的地位にある女性管理職の比率が30%になるのは何年後だと思いますか？

5年後：2.2%、10年後：23.5%、わからない：62.0%

12. ポジティブアクションは逆差別だと思いますか？

はい：30.4%、いいえ：53.3%、その他あり

13. 貴機関では、指導的地位にある女性比率を上げるための取り組みをしていますか？

はい：26.1%、いいえ：63%、その他あり

14. はいと答えた方にお聞きします。工学分野の指導的地位にある女性比率を上げるために、貴機関での取り組み内容を教えてください。

- ・社員教育のセミナーを開催。
- ・ウーマンテニユアトラックなど女性限定公募(数人)
- ・積極登用

15. 男性にお聞きします。子供ができたら（または今いるので）男性育児休業は取得したいと思いますか？

はい：42.7%、取りやすい環境にない：32%、取る必要がない：13.3%

16. 貴機関で男性育児休業取得者は増えていますか？

はい：37%、いいえ：29.3%、わからない：32.6%

17. いいえと答えた方にお聞きします。なぜ男性育児休業取得者が増えていないと思いますか？

- ・業務に支障が出るため。人的余裕がない(数人)
- ・女性の地位は守られる工夫がされているが、男性の地位を守るような取り組みが少ない。
- ・人事評価する世代が十分に加味してくれるという安心感が全くないためだと思います
- ・現状では取りにくい(多数意見)

18. 必要になれば、介護休暇を取得したいと思いますか？

はい：75.8%、取りやすい環境ではない：16.5%、環境が整っていない：6.6%

19. 貴機関で、介護休暇取得者は増えていますか？

はい:14.3%、いいえ：27.5%、わからない：58.2%

20. いいえと答えた方にお聞きします。なぜ介護休暇取得者は増えていないと思いますか？

- ・人事評価制度の不備、そのような休暇を取る場合、戦力外として扱う風潮にある。介護休暇取得世代は人事評価する世代であるはずなのに、評価制度を整えない点が不思議です(数人)
- ・取りづらい。(数人)
- ・環境が整備されていない。(数人)

21. 粉体工学分野におけるダイバーシティ推進、女性活躍等のための取り組みについて、お考えやアイデアがあれば自由に記述ください。また、学会のイベントや学会誌等で取り上げてほしいものがあればご提案ください。

<一部の意見を掲載>

- ・アカハラ、パワハラを無くす啓発活動がいいと思います。
- ・中小企業でもできる小さな取り組みから紹介してほしいです
- ・企業では女性管理職 30%目標として、ポジティブアクションが行われている話や、女性管理職のインタビュー記事など目にするが、大学ではどのような取り組みが行われているのか知りたいです。
- ・男女比を現在の逆にした勉強会を継続的に開くのはいかがでしょうか。男性も女性も少数派になった時、多数派になった時にそれぞれ感じるがあると思っています。従来の学会形式よりスモールグループでディスカッションするような形式が良いと思います。
- ・海外における男女共同参画の事例紹介。
- ・まずは入口となる学生会員や若手企業会員の女性比率を上げていくのが重要では。
- ・各企業での取り組みの紹介と学生参加型のセミナーなど
- ・学会誌だけでなく HP にも掲載する。HP には女性研究者・技術者の活躍を（高校向けに）掲載。
- ・LGBT に関する講演会、
- ・現在、現役で研究者や技術者としてご活躍されている女性や外国人などの率直なご意見

その他、多数のご意見をいただきました。