EAJ 報告書
2021-04

日本工学アカデミー

「多様性に関する意識調査」

報告書

令和4年（2022年）2月

公益社団法人 日本工学アカデミー ジェンダー委員会
（委員長：渡辺　美代子）

2022 年 2 月 8 日

公益社団法人日本工学アカデミー

ジェンダー委員会

日本工学アカデミーは、工学・科学技術全般の発展に寄与する目的で設立された産学官の指導的技術者を会員とする団体です。会員の豊かな経験や知識、幅広いネットワークを活用したプロジェクトチームを中心に、広く会員外からの協力も得て、調査提言活動を進めています。その成果をまとめ、社会が目指すべき方向性に関して、官公庁、立法府、産業界、学会、研究機関等に先導的、創造的な施策を提言し、社会実装を目指します。

ジェンダー委員会は、EAJ 会員から意見を伺い、EAJ におけるジェンダー委員会の果たすべき役割は何なのかをより明確にし、EAJ の諸活動の活性化につなげるために、多様性に関するアンケートを実施しました。今般、本報告書の原案がまとめられ、理事会での審査を経て、最終版を確定しましたので、日本工学アカデミーとしての発出を理事会で決めました。広くご活用いただくことを期待します。なお本報告書の著作権は日本工学アカデミーに帰属し、本報告書の全部または一部の無断複製および無断転載を禁じます。引用の際には必ず本報告書からの引用であることを明記してください。

本報告は、公益社団法人日本工学アカデミー ジェンダー委員会の実施した「多様性に関する意識調査」の結果を取りまとめ公表するものである。

公益社団法人日本工学アカデミー　ジェンダー委員会
（所属は 2022 年 2 月 8 日時点）

委員長	渡辺 美代子	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事
副委員長	城石 芳博	㈱日立製作所研究開発グループチーフアーキテクト･技術顧問
	辻 佳子	東京大学環境安全研究センター教授
幹事	森田 純恵	㈱富士通ゼネラル経営執行役
委員	大倉 典子	芝浦工業大学ＳＩＴ総合研究所特任教授
	川村 みどり	北見工業大学学長補佐・教授
	玉田 薫	九州大学先導物質化学研究所副学長、主幹教授
	陳 迎	東北大学大学院工学研究科教授
	鳥居塚 崇	日本大学生産工学部教授
	中島 義和	東京医科歯科大学生体材料工学研究所教授
	中村 淳	電気通信大学大学院情報理工学研究科教授・副学長
	行木 陽子	中央大学特任教授
	平尾 明子	㈱東芝研究開発センター技監
アドバイザリー	阿尻 雅文	東北大学材料科学高等研究所教授
	天野 玲子	国立研究開発法人日本原子力研究開発機構監事
	石原 直	東京大学名誉教授
	伊藤 一秀	九州大学大学院総合理工学研究院教授
	大野 英男	東北大学総長
	大橋 俊朗	北海道大学大学院工学研究院人間機械システムデザイン部門教授
	小宮山 宏	㈱三菱総合研究所理事長
	長井 寿	国立研究開発法人物質･材料研究機構名誉研究員
	長坂 徹也	東北大学副学長、未来科学技術共同研究センターセンター長
	中西 友子	星薬科大学学長
	永野 博	国立研究開発法人科学技術振興機構国際部研究主幹
	原山 優子	理化学研究所理事
	丸山 一平	名古屋大学大学院環境学研究科都市環境学専攻教授
	森 勇介	大阪大学大学院工学研究科電気電子情報工学専攻教授

ジェンダー委員会 アンケートワーキンググループ（WG）

リーダー：	大倉 典子	芝浦工業大学ＳＩＴ総合研究所特任教授
委員	辻 佳子	東京大学環境安全研究センター教授
	鳥居塚 崇	日本大学生産工学部教授
	平尾 明子	㈱東芝研究開発センター技監
	森田 純恵	㈱富士通ゼネラル経営執行役
	渡辺 美代子	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事

要　旨

本報告は、日本工学アカデミー（EAJ）ジェンダー委員会が「多様性に関する意識調査」を企画し、EAJ の意義、イノベーションに必要なもの等の項目に対して幾つかの選択肢を提示し、選択いただくというアンケート形式で正会員と日本語対応可能な客員会員を対象に 11 日間（2021 年 7 月 21 日（水）～31（土））で実施し、203 名から回答をいただいた結果をまとめたものである。その内容は以下に示す通り、多くの会員が多様性を重視し、女性会員の増加を望みつつ、EAJ を未来社会に向けて活動するアカデミーと位置づけていることを明確に示すものであった。

（1）EAJ の意義について、男女差はあまりないが、年齢差は顕著であった。特に、40 代以下の若手はシニアに比較して「政策提言」と「人脈形成」に関心がある。

（2）イノベーションに必要な要素として、男女とも最多は「多様性」で、「能力」が続く。

（3）EAJ の 2030 年女性会員比率は、男性より女性が大幅増を望む。

（4）EAJ 女性会長は会員の 7 割が 5 年以内の実現を望む、女性は「今すぐ実現」を望む声が半数。

（5）女性会員増加の潜在的可能性があるが、実現には男女会員が積極的に推薦する施策が必要。

ジェンダー委員会は、上記アンケートの結果を受け、各支部、各委員会との連携を強化し、それぞれにおける多様性強化と組織活性化に取り組むこととし、同時に今回いただいた声を大切にし、イノベーション創出に貢献していく。関係各位に本報告を広くご活用いただくことを期待したい。

以下に主要な結果の概要を示す。

1. EAJ の意義（最重要:3 点、2 番目:2 点、3 番目:1 点、図 1 は点数累積値分布、回答者人数分布ではない）

EAJ の意義として 9 つの選択肢を提示し、3 つまで優先順位をつけて選択いただいた。図 1 に示す通り、男女会員とも「未来社会に向けた課題の把握」の得点が 3 割と最も高く、次は 2 割の「政策提言」であった。会員の年齢層で比較すると 40 歳代以下では「政策提言」の得点が最も高く（29%）、次が「未来社会の課題把握」（17%）であった。「人脈形成」については、40 代以下では 14%あったのに対し、50 代以上では 3%以下と大きな差が見られた。

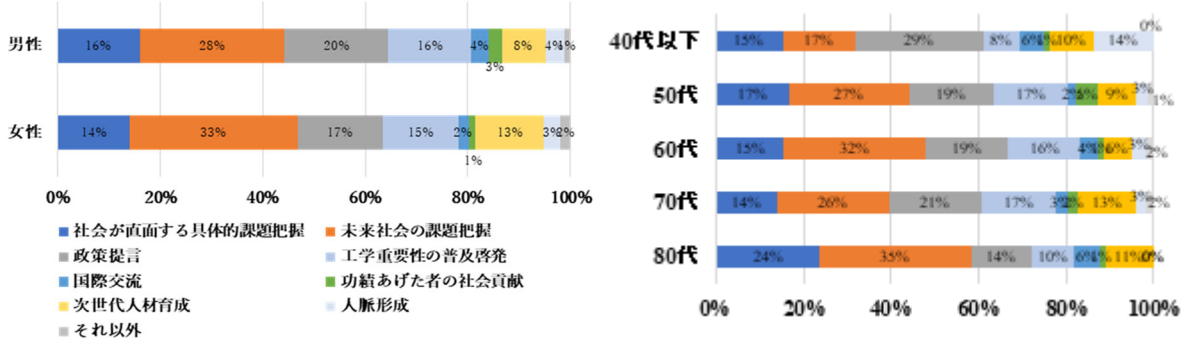


図 1. EAJ の意義項目を重要度で重み付けした得点累積値分布（男女比較と年齢層比較）

2. イノベーションに必要な要素（最重要:2 点、2 番目:1 点、図 2 は点数累積値分布）

イノベーションに必要な要素として 6 つの選択肢（「イノベーションは必要でない」を含む）を提示し、2 つを選択いただいた。男女会員とも最多は「多様性（35%、38%）」、次は「能力（32%、35%）」、この 2 つで 7 割を占めた。「経験」という回答には男性会員が 11%、女性会員が 3%という男女差が見られた。また、産学官の比較では、産官所属会員では回答の 4 割以上の最多が「多様性」であったのに対し、学所属会員では「能力（36%）」が最多であった。

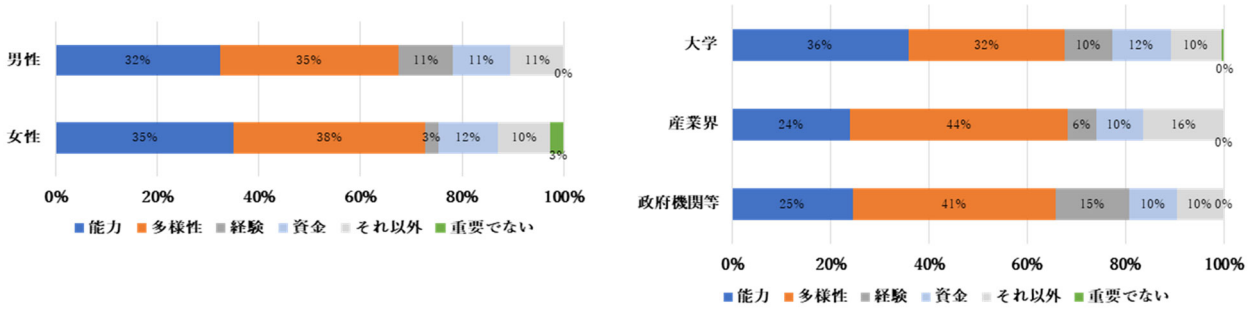


図 2. イノベーションに必要な項目を重要度で重みづけした得点累積値分布（男女比較と所属比較）

3. EAJ の 2030 年あるべき女性比率

EAJ の 2030 年あるべき女性比率については、「5%」から「50%」までの 6 つの選択肢を提示し、1 つを選択いただいた。男性会員の最多は「女性比率 20%（41%）」、女性会員は最多が「20%」と「30%」で同じ割合（38%）であった。また、男性会員の 10%に「女性比率 50%」という回答もあった。

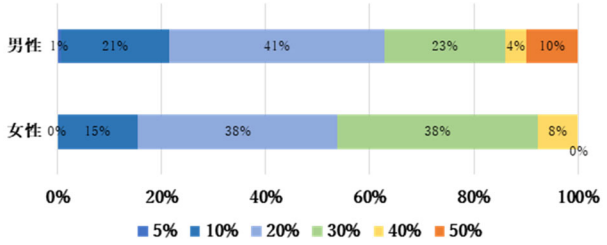


図 3. EAJ の 2030 年あるべき女性比率（男女比較）

4. EAJ 女性会長が誕生時期

EAJ の女性会長が誕生すべき時期について、「今すぐ」から「必要ない」までの 5 つの選択肢を提示し、1 つを選択いただいた。男性会員は「5 年後」が最多（44%）、女性会員は「今すぐ」が最多（50%）であり、男女会員合わせて 7 割が 5 年以内の女性会長を望んでいる。また、年齢層別に比較すると 60 代を除いてどの年齢層でも男性会員より女性会員が早い誕生を希望している。本調査で最も男女差が見られた設問であった。

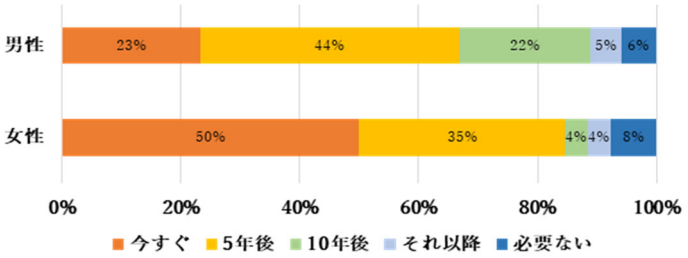


図 4. EAJ 女性会長が誕生すべき時期（男女比較）

5. EAJ 会員に推薦できる女性会員候補数

EAJ 会員に推薦できる女性会員候補数は、3 つの選択肢「0 人」、「1-2 人」、「3-4 人」を示し、1 つを選択いただいた。男女会員ともに「1-2 人」が 4 割、「3-4 名」の回答は男性会員が 6%、女性会員が 15%であり、男性より女性がより多くの女性会員候補を推薦できる結果であった。しかし、推薦できる女性候補の延べ人数は男性会員が 137 人、女性会員が 31 人、性別無回答が 4 人（合計 172 人）であり、女性会員が少ない（現時点で 40 名）ため、女性会員増に向け男女会員がともに推薦することが有効である。

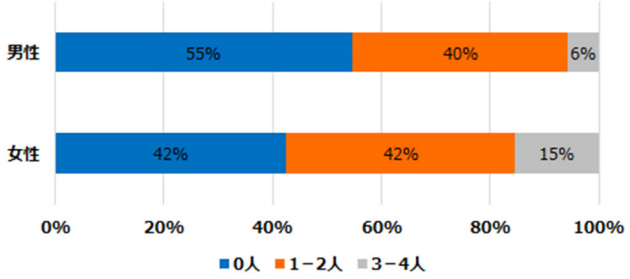


図 5. 推薦できる EAJ 女性会員候補数（男女比較）

ただし、これまでも女性会員増の重要性は継続的に論じられながら実現できていない。従って、新規女性会員を積極的に推薦する施策（例えばキャンペーン等）が今後急務であろう。

目次

Ⅰ．はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅱ．アンケート調査結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
１． 基礎データ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
１－１．年齢・性別 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
１－２．会員種別・会員歴 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
１－３．所属機関 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
２． 日本工学アカデミーの意義およびイノベーションに関する意識 ・・・・・・・・・・・ 5
２－１．EAJ の意義（設問 2） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
２－２．イノベーションに関する意義(設問 3)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
３． 多様性の要素に関する意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
３－１．多様性の視点(設問 4(ア))・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
３－２．ジェンダーの視点(設問 4(イ))・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
３－３．ジェンダーの問題が重要だと思う理由(設問 4 (ウ))・・・・・・・・・・・・・・・22
４． 会員増強に対する会員のポテンシャル ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28
４－１．推薦可能な正会員候補者数（設問 6（ア)） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・28
４－２．推薦可能な女性会員候補者数（設問 6（イ)） ・・・・・・・・・・・・・・・・・29
４－３．推薦可能な外国籍客員候補者数（設問 6（ウ)） ・・・・・・・・・・・・・・・・31
５． 将来の女性会員比率と女性会長誕生に対する意識 ・・・・・・・・・・・・・・・・・34
５－１．2030 年のあるべき女性会員候補者数(設問 6(エ)) ・・・・・・・・・・・・・・・34
５－２．女性会長誕生時期(設問 6(オ))・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
５－３．女性会員増加策 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・39
６． ジェンダー委員会の活動(設問 5) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
６－１．全体の傾向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
６－２．属性分布 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
６－３．それ以外として記載された事項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
７． 上記以外の会員からの意見(設問 8：自由記述) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・46

Ⅲ．調査結果を受けて ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49

【参考資料】

付録 1　アンケート設問 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・51
付録 2　回答者数推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・54
付録 3　クロス集計表および回答者の属性を組み合わせたグラフ ・・・・・・・・・・・・・55
付録 4　複数回答項目に関する考察 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・66
付録 5　全体クロス集計 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・69

Ⅰ. はじめに

日本工学アカデミー（EAJ）は、21 世紀において持続可能な発展をする社会の実現に向けた貢献をするために、その役割と活動に関する基本理念を「人類の安寧とより良き生存のために、未来社会を工学する」として活動しております。

その活動の一環として、EAJ ジェンダー委員会は「イノベーションには多様性が重要であり、特にジェンダーの視点は必須であるため、イノベーションにおいて中核的役割を担う工学における我が国のジェンダーの取り組みを率先して推進する。特に産業界の積極的な関与を引き出し、女性参画の問題に限定せずに広くジェンダーの課題に取り組む。」をミッションとして、2017 年 11 月に設置されました。設立当初は 7 名の委員で活動を開始しましたが、年々委員を増やし、また 2019 年度から会員によるアドバーザー制度を導入し、現時点（2022 年 2 月）では、13 名の委員と 14 名のアドバイザーで年 5 回程度の委員会開催により、さまざまな議論と企画をして活動しております。これまで 4 回のジェンダーシンポジウム、7 回の学生委員のインタビューによるダイバーシティ Good Practice、2 回の会長との意見交換会、市民に向けたワークショップ等、ジェンダー視点での活動を幅広く実施し、EAJ 内外に発信してきました。

これらの活動は定着しつつありますが、EAJ 会員にとってどれだけ有用であったのか、また EAJ 会員はジェンダーに関して何を期待しているのか、今一度原点に戻って確認する必要性を認識いたしました。そこで、EAJ 会員から意見を伺い、EAJ におけるジェンダー委員会の果たすべき役割は何なのかをより明確にし、EAJ の諸活動の活性化につなげることを目的として、多様性に関する意識調査を実施することといたしました。

アンケートによる意識調査の企画においては、まず対象とする会員について議論いたしました。EAJ には正会員、日本国籍を有しない者で正会員と同等の資格を有する客員会員、賛助会員がありますが、本アンケートでは会員個人の意見を収集することが重要であり、また英語等日本語以外でのアンケート実施の場合には微妙な含意の違いが問題になることを考慮し、アンケートの対象は正会員 816 名と日本国内に活動基盤のある客員会員 27 名に限定いたしました。また、多くの会員に回答いただくために、オンライン形式で選択式を中心に、回答時間は 5 分以内となるように工夫いたしました。アンケートの集計と分析では、決して個人を特定しないこととし、それをアンケート調査依頼文にも明記し、率直な意見収集ができるよう配慮いたしました。

その結果、2021/7/21(水)～31(土) の 11 日間と短い回答期間であったにも拘わらず、有効回答数 203 名(24%)を得ることができました。内訳は、性別では男性:172 名、女性:26 名、無回答:5 名で、所属別では大学:143 名、産業界:39 名、政府機関:20 名、他:1 名でした。学協会での通常のアンケート回答率は 10%程度が標準と言われているため、多くの会員に協力いただいた結果となりました。ここにご多用中ご回答いただいた会員の方々に心から感謝申し上げます。

本意識調査の分析結果はさまざまな示唆を含んでおり、EAJ の今後の活動に有意な提案を含んでいると考えます。ジェンダー委員会では、本調査結果受け、支部、委員会との連携を強化し、あらゆる活動での多様性の強化とその活性化に取り組む予定です。関係各位におかれても、本報告を広くご活用いただき、EAJ の活動がより活発になる一助となることを心から願います。

ジェンダー委員会　委員長　渡辺　美代子

Ⅱ.　アンケート調査結果

1.　基礎データ

ここでは EAJ 正会員 816 名、国内客員会員 27 名（アンケート実施時点）のうち、アンケートに回答いただいた 203 名(24%)の年齢・性別、会員歴、所属機関、女性比率に関する基礎データについて説明する。

1-1　年齢・性別

性別の回答者は男性 172 名、女性 26 名（12.8%）、無回答 5 名であった。2021 年 7 月 30 日現在の EAJ 会員数は男性 772 名、女性 52 名（6.3%）で、回答者の女性比率が非常に高かった。

図 1-1 に回答者の年齢分布と女性比率、図 1-2 に EAJ 会員の年齢分布と女性比率を示す。30, 40 代、50 代では 30%以上の回答率、60 代、70 代では 20%台の回答率、80 代では 8%の回答率で、若い世代の回答率が高かった。なお会員の年齢分布を反映し、回答者数の絶対値については、最も多かったのが 60 代、次いで 70 代である。

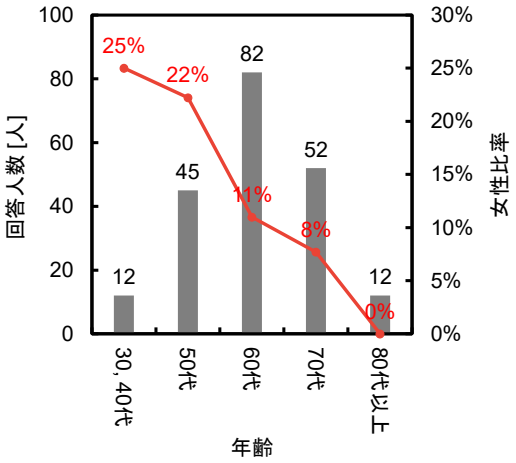


図 1-1　回答者の年齢分布と女性比率

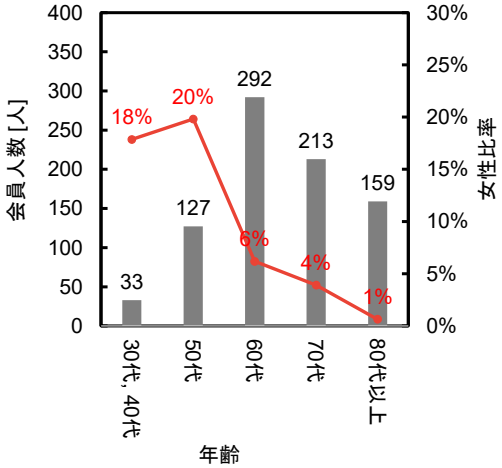


図 1-2　EAJ 会員の年齢分布と女性比率

1-2　会員種別・会員歴

回答者は正会員 187 名(23%)、客員会員 16 名(59%)であった。回答された客員会員は全て男性であった。図 1-3 に回答者の会員歴分布と女性比率、図 1-4 に会員歴分布と女性比率を示す。但し、図 1-3 は正会員 187 名のみのデータである。

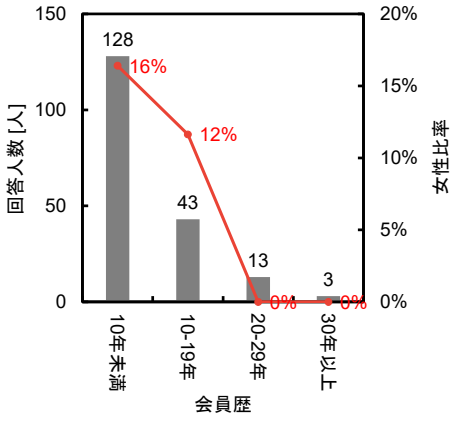


図 1-3　回答者の会員歴分布と女性比率

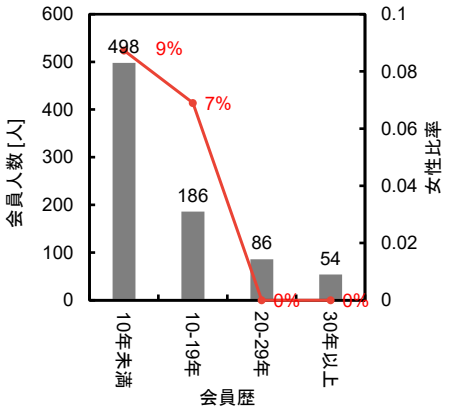


図 1-4　EAJ 会員の会員歴分布と女性比率

その回答率は、会員歴 10 年未満では 26%、10-19 年では 23%、20-29 年では 15%、30 年以上では 6%で、会員歴が短い方の回答率が高かった。なお、EAJ 会員の会員歴分布を反映し、回答者数の絶対値については、最も多かったのは会員歴 10 年未満の回答者である。

1-3　所属機関

図 1-5 に、回答者の所属別人数と女性比率、図 1-6 に EAJ 会員の所属別人数と女性比率を示す。ここで、政府機関には国立研究開発法人および独立行政法人等を含めている。以降、政府機関所属 20 名の所属を「官等」として記載する。また、回答者のうち退職と回答した者 1 名は原則その他としている。

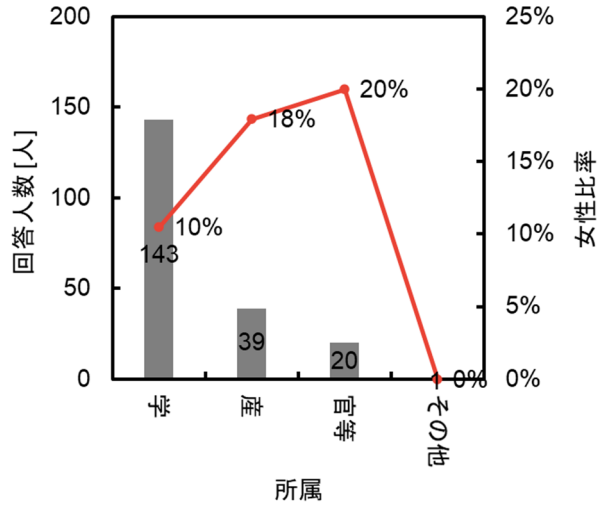


図 1-5　回答者の所属分布と女性比率

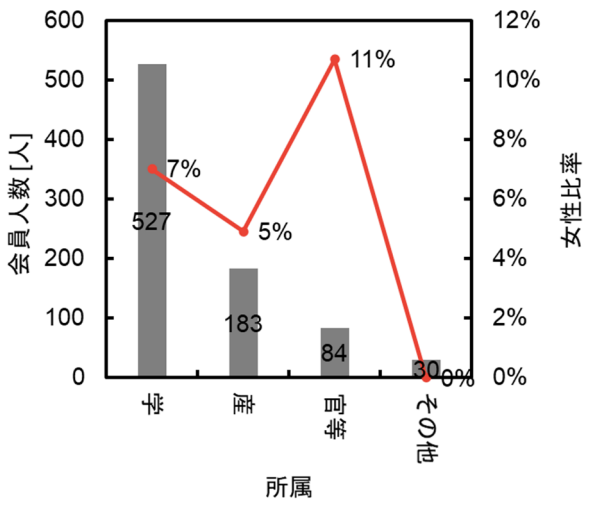


図 1-6　EAJ 会員の所属別人数と女性比率

回答率は、学所属の会員 27%、産 21%、官等 24%で、学所属の会員の回答率が若干高かった。また、回答者の女性比率については、官等、産、学の順に高く、EAJ 会員の所属別女性比率と比較すると、産の女性からの回答率が特に高かった。このことから、ジェンダーへの関心度は学では男女間で大きな差異はないが、産では女性の関心が高いことがうかがえる。

2. 日本工学アカデミーの意義およびイノベーションに関する意識

ここでは、日本工学アカデミーの意義およびイノベーションに関する意識に関するアンケート結果について説明する。

2-1 EAJ の意義(設問 2)

2-1-1 全体の傾向

EAJ の意義として、「社会が直面している具体的課題の把握」、「未来社会に向けた課題の把握」、「政策提言」、「工学の重要性の普及啓発活動」、「国際交流の推進」、「顕著な成果・功績をあげた者の社会貢献」、「次世代の指導的人材の育成」、「人脈形成」、「その他」の 9 項目を取り上げ、その重要度について 1～3 番として順位付けいただいた。各項目について、最も重要（1 番）、次に重要（2 番）、さらに次に重要（3 番）と回答いただいた会員数分布を図 2-1-1 に示す。「未来社会に向けた課題の把握」を最も重要と選択した会員が最も多く、次に「政策提言」「社会が直面している具体的課題の把握」「工学の重要性の普及啓発活動」と続く。2 番目に重要として選択された項目でも、「未来社会に向けた課題の把握」が最も多く選択された。

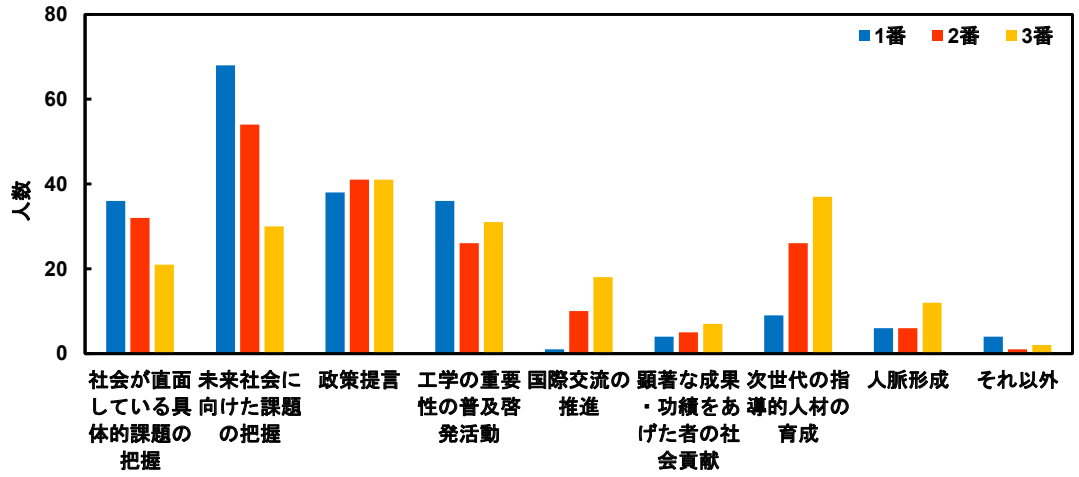


図 2-1-1 EAJ の意義各項目とそれを重要とする会員数の重要度別の分布
(1 番：最も重要、2 番：次に重要、3 番その次に重要)

次に、1 番と選択した場合を 3 点、2 番を 2 点、3 番を 1 点として各項目について重みづけを行ない、集計した総得点分布を図 2-1-2 に、また、各項目で 1～3 番のいずれかを選択した会員総数の分布を図 2-1-3 に示す。どちらの分類でもほぼ同等の傾向がみられ、「未来社会に向けた課題の把握」を選択した会員が最も多く、「政策提言」、「社会が直面している具体的課題の把握」と「工学の重要性の普及啓発活動」、「次世代の指導的人材の育成」が続く。図 2-1-3 に示した 1～3 番のいずれかを選択した会員の総数で比較すると、「次世代の指導的人材の育成」、「社会が直面している具体的課題の把握」、「工学の重要性の普及啓発活動」の項目について、順位は別にして、ほぼ同数の会員が重要と考えていることがわかる。

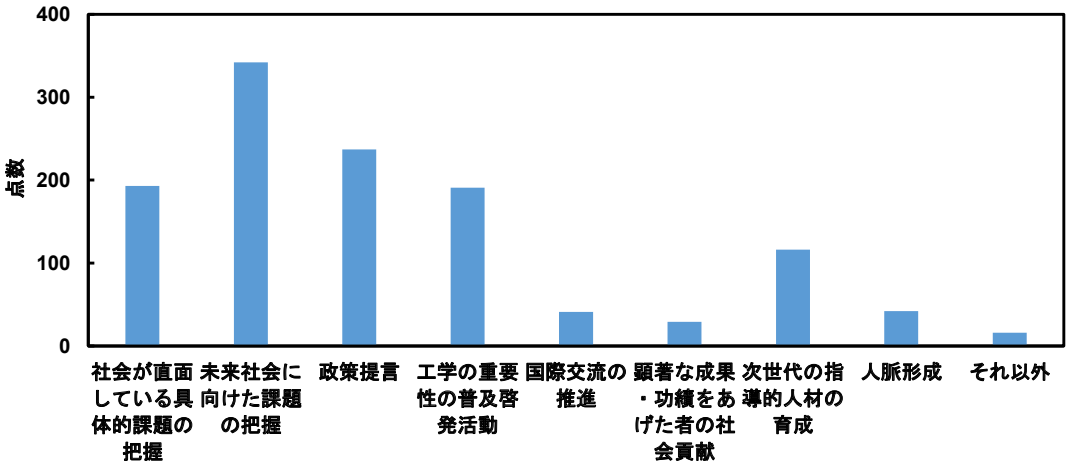


図 2-1-2　EAJ の意義項目とその項目の重要度に重みづけした総得点数の分布
（1 番：3 点、2 番：2 点、3 番：1 点と重みづけ）

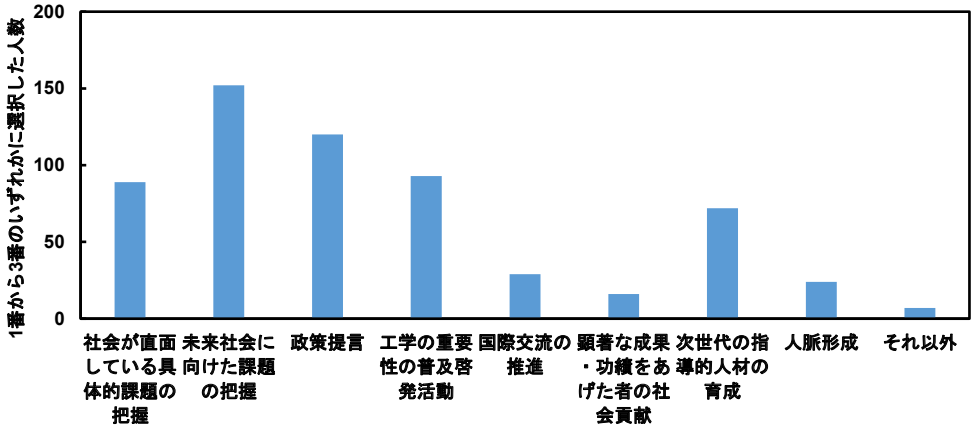


図 2-1-3　EAJ の意義各項目とその項目を選定した会員総数の分布

2-1-2　属性分析

2-1-1 節で述べた EAJ の意義として選択された項目について、重要度で 1 番を 3 点、2 番を 2 点、3 番を 1 点として重みづけし、属性ごとに分析した。

まず、所属によって比較した結果を図 2-1-4 に示す。EAJ の活動として最も意義があるとされた「未来社会に向けた課題の把握」では、学、産、官等所属の会員で等しく高い評価を得ているが、「社会が直面している具体的課題の把握」については、学>産>官等の順で、また「工学の普及啓発活動」については学と官等所属の会員の評価が高いことがわかった。官等の会員については、「政策提言」や、「次世代の指導的人材の育成」の評価が高いという特徴があり、所属機関によって重要度、EAJ への期待に差があることが分った。

次に、性別によって比較した結果を図 2-1-5 に示す。男性会員は「政策提言」に目を向けている傾向が強く、一方、女性会員は「人材育成」や「未来社会に向けた課題の把握」に目を向けている傾向が強い。男性会員はより現在指向型、女性会員はより未来社会型と考えられる。

次に図 2-1-6 に、年齢による比較を示す。30、40 代会員は「政策提言」や「人脈形成」を重要とする比率が高い。一方、50、60、70 代会員は「工学の重要性」を重要とする比率が他の世代に比べて高い。80 代以上の会員は、特に「社会が直面している具体的課題の把握」、「未来社会に向けた課

題の把握」を重要とする比率が高く、両項目で 60%弱に達する。

また図 2-1-7 には、EAJ 会員継続年数での比較を示す。30 年以上継続の会員は、「次世代の指導的人材の育成」を重要とする比率が高いことが分かる。

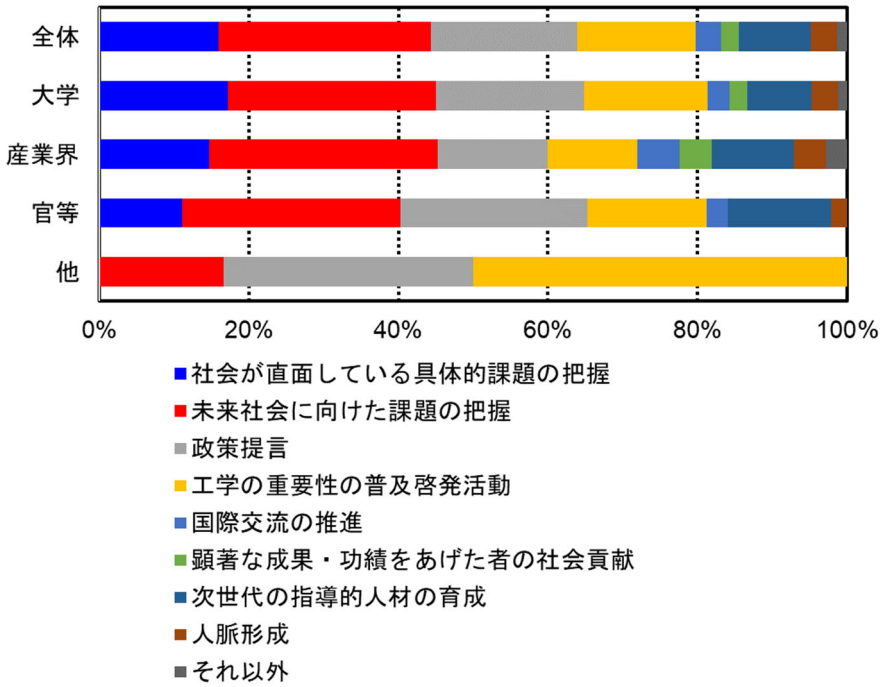


図 2-1-4　会員所属機関毎の EAJ の意義各項目を重要度で重みづけした得点数分布

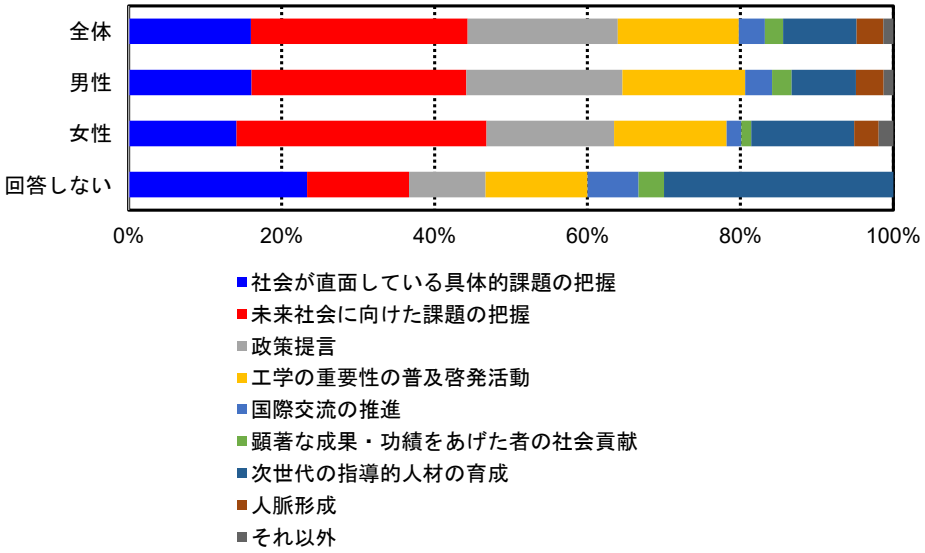


図 2-1-5　会員性別毎の EAJ の意義各項目を重要度で重みづけした得点数分布

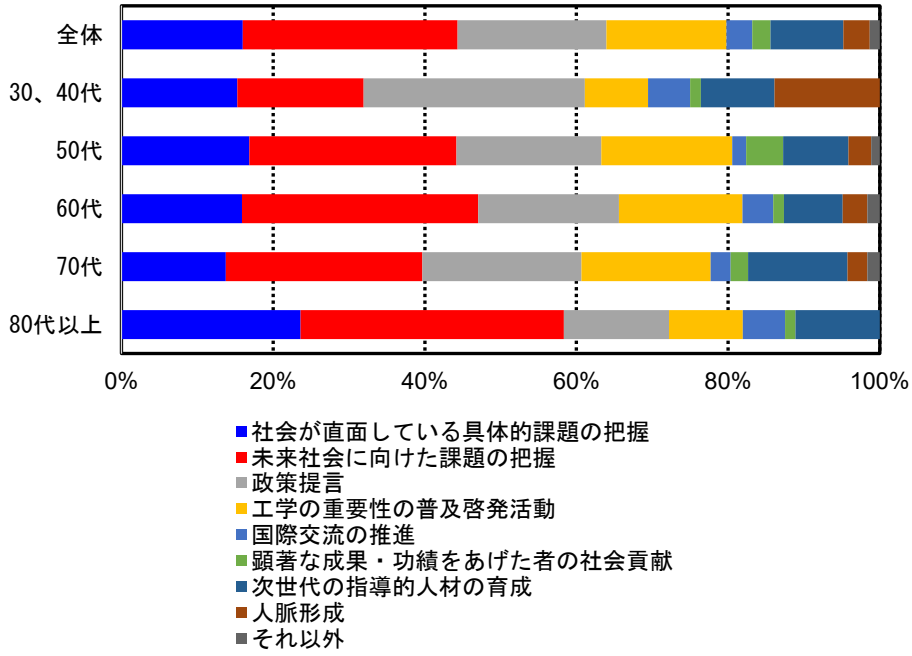


図 2-1-6　会員年齢層毎の EAJ の意義各項目を重要度で重みづけした得点数分布

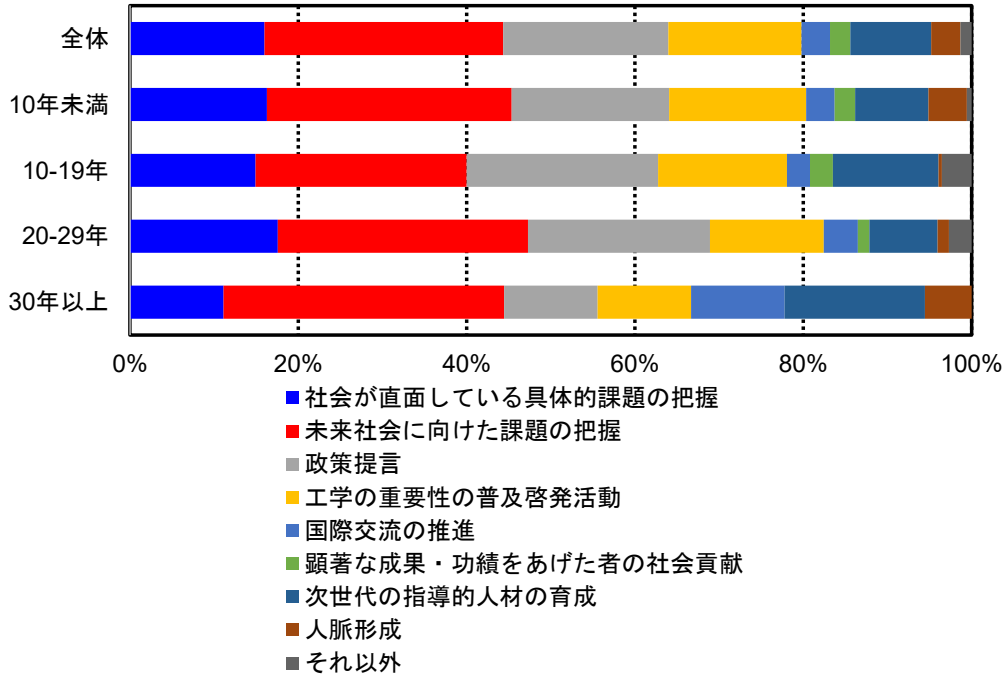


図 2-1-7　会員歴毎の EAJ の意義各項目を重要度で重みづけした得点数分布

2-1-3　それ以外として記載された事項

設問で挙げた項目以外で、それ以外として回答いただいたコメントを表 2-1-1 にまとめた。

表 2-1-1　EAJ の意義として「社会が直面する具体的課題把握」、「未来社会に向けた課題把握」「政策提言」、「工学の重要性の普及啓発活動」、「国際交流推進」、「社会貢献」、「次世代の指導的人材育成」、「人脈形成」の 8 項目以外が重要である、と回答された会員のコメント

	重要度	コメント
1	1 番	若い女性研究者が表立って言えない重要な事項は、広義の性的ハラスメントに関するものである。特に性的ハラスメントと統括研究者（上位研究者）の権限が絡むケースである。若い人々に応援して動いてみても、まず、担当教務課では、穏便に処置することを最優先する。優秀な女性研究者が泣き寝入りせざるを得ないケースは改善が極めて難しい（学長レベルでも時に対応は困難）。状況の実態把握を行い、優秀な女性研究者の将来を阻む実態を分析することはジェンダー委員会の大切な活動であると考える。
2	1 番	社会的課題の解決に向けた行動
3	1 番	政治活動だ、ネットワークだとふわふわしたことばかりやりのではなく大学、企業が抱えている問題（社会が抱えている問題ではなく）を具体的に提言すること。現場から遠い取り巻きが空想の世界で作成した政策提言や啓蒙活動ほど有害なものはない。日本の工学が極めて危ういことをもっと深刻に捉えるべき。
4	1 番	工学を中心とした日本のとるべき進路についてのロビー活動
5	2 番	未来ビジョンとそのための道標の構築
6	3 番	未来社会づくりを市民とともに行う
7	3 番	研究支援活動

2-2　イノベーションに関する意識(設問 3)

イノベーションに重要な項目として、「能力」、「多様性」、「経験」、「賃金」、「それ以外」とし、「イノベーションは重要ではない」という項目も挙げて、イノベーションに関する意識調査を行った。図 2-2-1 に、各項目についてそれぞれ最も重要である（1 番）、2 番目に重要である、とした会員数の項目別分布を示す。最も重要とされた項目は「多様性」、「能力」であった。なお、2 番目に重要な項目については、ほぼ全て 40%程度で大きな差は認められなかった。

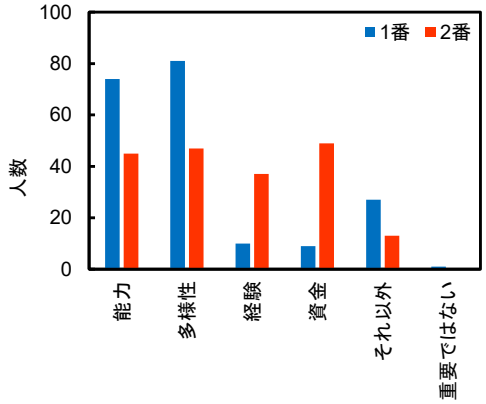


図 2-2-1　イノベーションにとって重要な項目とその項目を重要とする会員数

次に、1 番を 3 点、2 番を 2 点、3 番を 1 点とし、各項目について重みづけ集計した得点数分布を図 2-2-2 に示す。また図 2-2-3 には、1 番、2 番のいずれかを重要とした会員総数の分布を示す。重要度で重みづけをした場合は、「多様性」、「経験」の順番に得点数が高く、次に「能力」と「資金」

が続く。一方、選択した重要度で重みづけをせず、1 番もしくは 2 番のいずれかとする会員総数の重要度評価でみると、多様性と並んで能力が重要とされた。

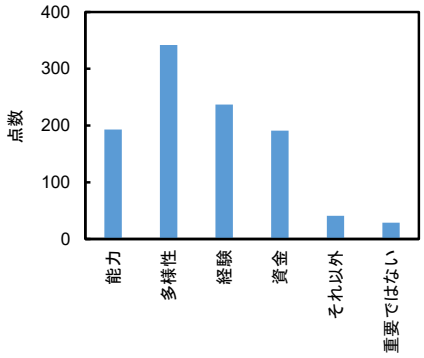


図 2-2-2　イノベーションに重要な項目と重要度で重みづけした得点数

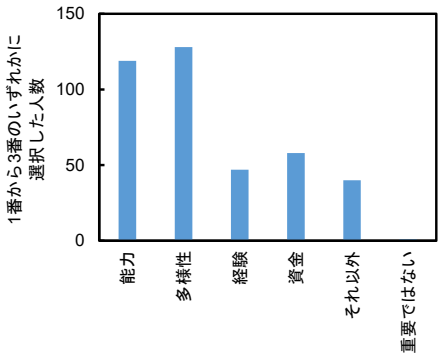


図 2-2-3　イノベーションに重要な項目とそれを重要とする会員数

2-2-2　属性分析

「イノベーションにとって重要なもの」として選択された項目を重要度で重みづけした得点数分布図 2-2-2 について、会員属性ごとに分析した。

図 2-2-4 に、会員の所属毎に比較した結果を示す。大学に所属する会員は「能力」を重要とする比率が高いのに比較して、産業界所属の会員は「多様性」を重要とする比率が高かった。

会員性別によって比較した結果を、図 2-2-5 に示す。女性会員は、「能力」や「資金」を重要とする比率がより高く、男性会員は「経験」を重要とする比率がより高い傾向が認められた。

会員年齢については、図 2-2-6 に示すように、30、40 代会員は他の世代の会員よりも「能力」が重要だとする比率が低く、「それ以外」の比率が高い。一方、80 代以上の会員では、「多様性」を重要とする比率が高いという特徴があった。

また EAJ 会員歴と、項目の重要度に関する重みづけ分布との関係を図 2-2-7 に示すが、会員歴 10-19 年の会員の場合、「それ以外(能力、多様性、経験、賃金以外)」とする比率が高く、逆に会員歴 30 年以上の会員では、「それ以外」とする会員はいないという特徴が認められた。

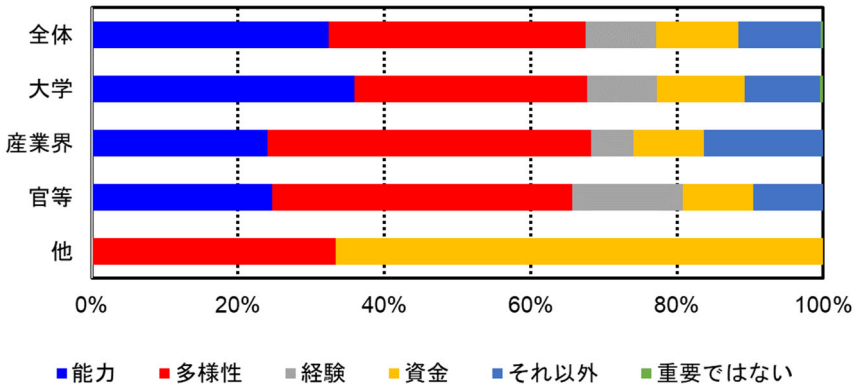


図 2-2-4　所属毎のイノベーションに重要な項目を重要度で重みづけした得点数分布

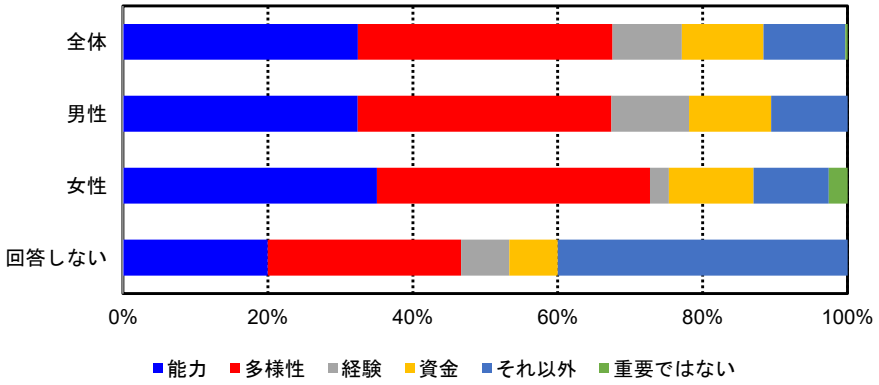


図 2-2-5　性別毎のイノベーションに重要な項目を重要度で重みづけした得点数分布

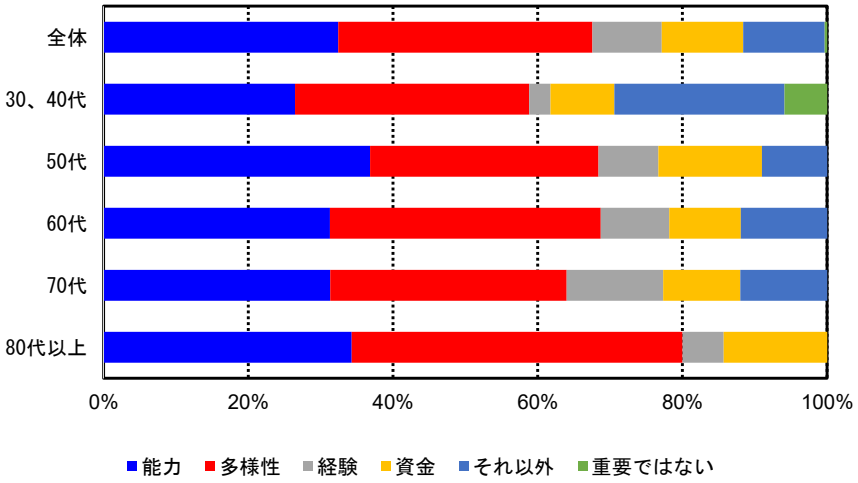


図 2-2-6 年齢層毎のイノベーションに重要な項目を重要度で重みづけした得点数分布

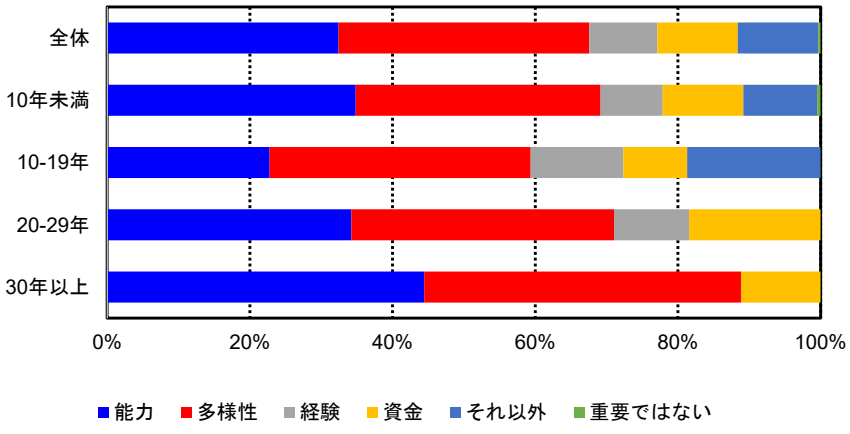


図 2-2-7　会員歴毎のイノベーションに重要な項目を重要度で重みづけした得点数分布

2-2-3　それ以外として記載された事項

「イノベーションにとって重要なもの」として設問で挙げた、「能力」、「多様性」、「経験」、「賃金」以外が重要である、との回答いただいた会員のコメントを表 2-2-1 にまとめた。

表 2-2-1　イノベーションにとって、能力、多様性、経験、賃金以外が重要であると回答された会員のコメント

No	重要度	コメント
1	1 番	人間は個人個人で異なる。多様性の活用が課題
2	1 番	人間に対する尊厳
3	1 番	自分とは異なる人の尊重
4	1 番	well-being、持続可能な社会の実現
5	1 番	ジェンダーの本質について考えること；そもそもどうあるべきなのか、知を統合してあるべき姿を希求する
6	1 番	男女がほぼ半数なのに，向き不向きが関係ない分野や仕事で極端な偏りがあること自体が問題
7	1 番	すべての人が幸せに暮らせる社会の実現
8	1 番	国力強化
9	1 番	知力や発想力や経験の活用
10	2 番	女子の得意能力（例：多様性対応力）の発揮
11	2 番	個人の人生の充実と組織のための戦力化
12	2 番	問題認識や、その問題解決のための発想の多様性
13	2 番	就労環境（子育て、介護当）の整備
14	2 番	多様性の確保
15	2 番	多様な価値観の相互理解
16	2 番	社会の発展
17	2 番	世の中における不平等
18	2 番	信頼しあう社会
19	2 番	高齢者の意識改革
20	2 番	女性目線のアプローチ
21	2 番	選択肢の拡大
22	2 番	ジェンダーを問いかけない社会の実現
23	2 番	教育
24	2 番	労働力確保に似ていがそれよりは「労働機会の平等化」と思う
25	2 番	多様性を許容する社会の在り方の例の 1 つとしての重要性

3.　多様性の要素に関する意識

3-1　多様性の視点（設問 4（ア））

3-1-1　全体の傾向

多様性として、「国籍」、「人種」、「男女」、「LGBT 等」、「年代」、「障がいの有無」、「地域」、「それ以外」、の 8 項目と、「重要ではない」という全 9 項目を取り上げ、各々の重要度について、1、2 番の順位を付けて回答いただいた。図 3-1-1 に、全 9 項目について、その項目が最も重要である（1 番）と回答いただいた会員数、次に重要（2 番）と回答いただいた会員数の分布を示す。「男女」、「国籍」、「年代」が重要とする回答が多かったが、「それ以外」とする回答も多かった。また、「地域」や「障がいの有無」については、1 番目としての回答に比べて、2 番目としての回答が 2 倍以上と多かった。

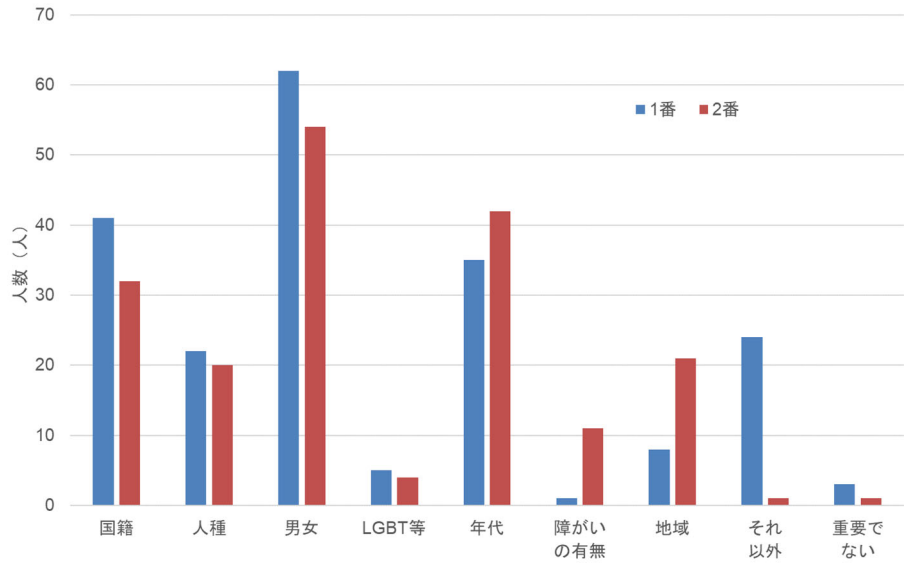


図 3-1-1　多様性 9 項目とその項目を選択した会員数（1 番および 2 番）

次に、1 番重要であるとの回答を 2 点、2 番目に重要であるとの回答を 1 点とした場合の合計得点数分布を図 3-1-2 に、また重要度を重み付けせずに、1 番あるいは 2 番のいずれかを選択した会員数の分布を図 3-1-3 に示す。いずれもほぼ同様の分布となっており、EAJ 会員が最も重要だと考える多様性の項目は、「男女」であることがわかった。図 3-1-3 から、203 名の回答者の過半数が、「男女（性別）」の問題が多様性において重要であると捉えており、その次に、「国籍」および「年代」、続いて「人種」が重要という結果になった。「地域」については回答者の 10%が重要と回答していたが、「障害の有無」や、性別の問題である「LGBT 等」が重要との回答は少なかった。極めて少数ではあるが、「重要でない」との回答も得られた。EAJ 会員にとって LGBT 等は馴染みが少ないからではないかと推察される。

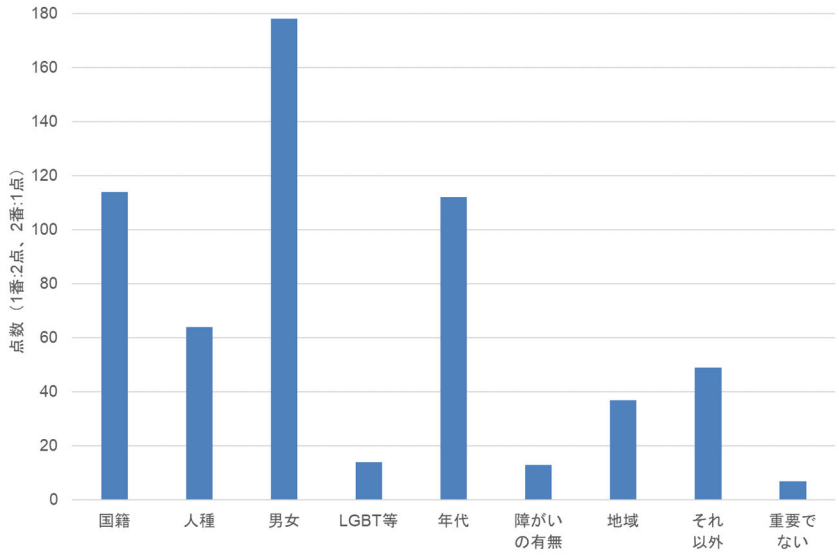


図 3-1-2　多様性 9 項目と重要度で重みづけした得点数
（得点数：1 番重要との回答を 2 点、2 番目に重要との回答を 1 点とした場合の和）

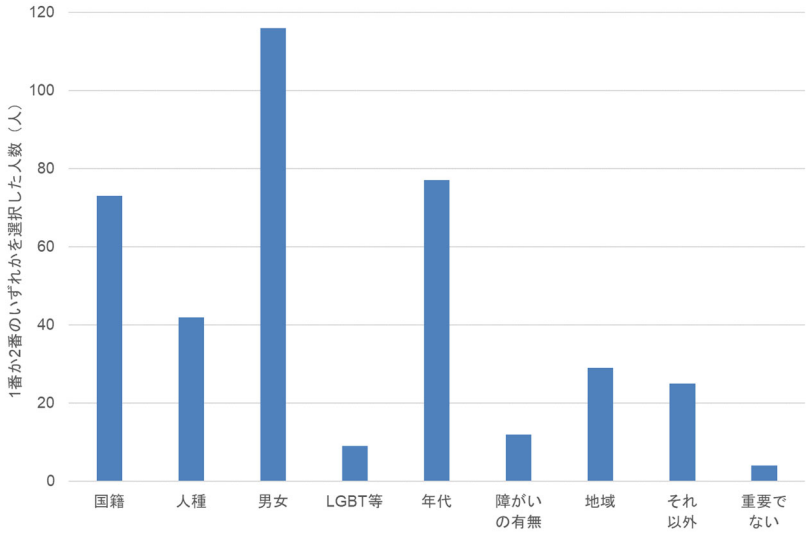


図 3-1-3　多様性 9 項目とその項目を選択した会員数
（1 番か 2 番のいずれかに回答した人数）

3-1-2　属性分析

多様性において重要として回答された項目について、1 番を 2 点、2 番を 1 点として重みづけした重要度得点数を用い、属性分析を行った。

図 3-1-4 に、会員所属毎の、多様性 9 項目の重要度得点分布を示す。それ以外の項目を除き、会員所属間で似たような分布になっており、全体の分布と最も近いのは学で、官等や産はそれぞれ特徴的な結果になっている。すなわち、官等では「男女（性別）」や「国籍」を重要と考える割合が他の属性に比べ若干多いが、「LGBT 等」を挙げた回答者はおらず、重要でないとの回答も若干見られた。「人権」等についても、他の属性に比べ、重要と考える割合が若干少なくなっている。一方、産については、「男女」、「国籍」を重要と考える割合が他の属性と比べて若干少なく、さらに、「地域」を重要と考える割合は顕著に少なく、逆にそれ以外の割合が多くなっているという特徴がある。

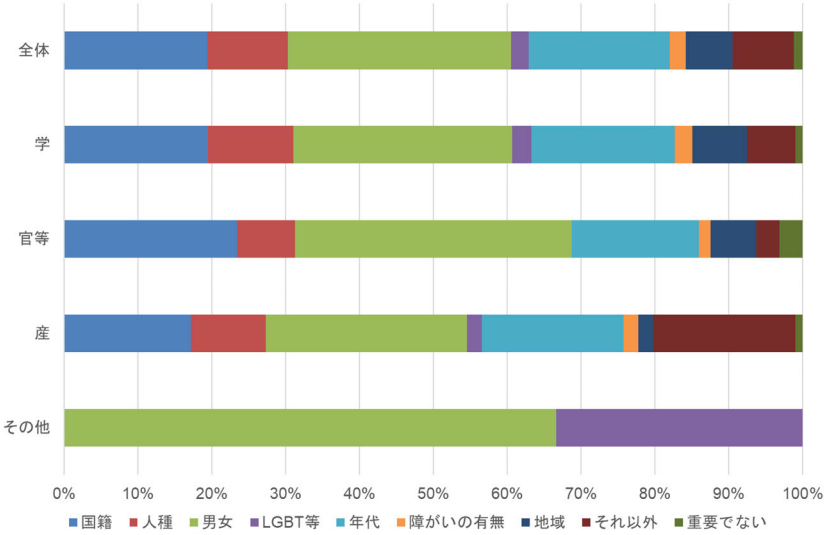


図 3-1-4　回答者所属毎の多様性 9 項目の重要度得点分布

次に、回答者性別毎の、多様性 9 項目の重要度得点分布を図 3-1-5 に示す。性別無回答の 5 名の回答者については、多様性に関する考え方傾向が大きく異なり、「LGBT 等」を重要とする回答がなく、「男女」を重要とする割合も顕著に低いなど性別の重要度は低く、一方で「人種」や「障がいの有無」の割合が高かった。また「地域」が重要とする回答もなかった。

それ以外の 198 名の回答者については、男性会員(172 名)において、女性会員(26 名)に比べ「国籍」や「人種」、「年代」を重要とする割合が若干高く、その分、「地域」や「それ以外」を重要とする割合が少なくなっている。

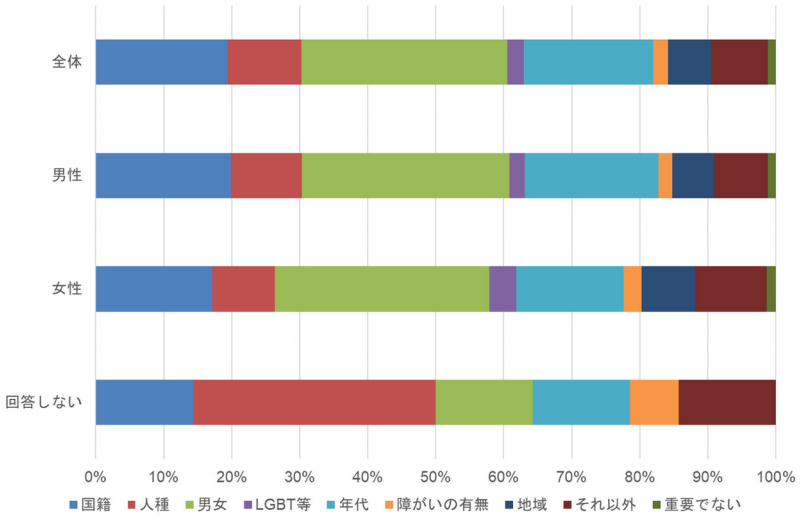


図 3-1-5　回答者性別毎の多様性 9 項目の重要度得点分布

図 3-1-6 に、回答者年齢層毎の、多様性 9 項目の重要度得点分布を示す。60%の得点割合に着目すると、若い世代（3-40 代および 50 代）と 60 代以上の世代では異なる特徴が認められる。以下 2 つのグループそれぞれの特徴について説明する。

60 代以上の会員では、「国籍」、「人権」、「男女」を重要とする割合が 65～70%と高く、全体(60%)との類似点が多い。ただし 80 代会員の分布においては、「地域」や「それ以外」の回答が無い分、それぞれの内訳の割合が少しずつ大きくなっており、70 代会員では、「男女」を重要とする割合が

大きく、「国籍」を重要とする割合が小さいと言う特徴がある。なお 60 代会員は、母数が大きいこととも関係すると考えられるが、全体の分布と最も近い。

一方、若い世代（3-40 代および 50 代）の会員の多様性に関する考え方は、これらと若干異なる。すなわち、若い世代（3-40 代および 50 代）において、「年代」を重要と考える割合が比較的大きい。3-40 代の会員においてその割合は特に大きく、「障がいの有無」、「LGBT 等」を重要と考える割合も大きいが、「国籍」と「人種」を重要と考える割合は小さい。一方、50 代会員では、「地域」および「それ以外」の項目を重要とする割合が高いことに加え、「多様性が重要でない」と回答した割合も若干大きいという特徴がある。

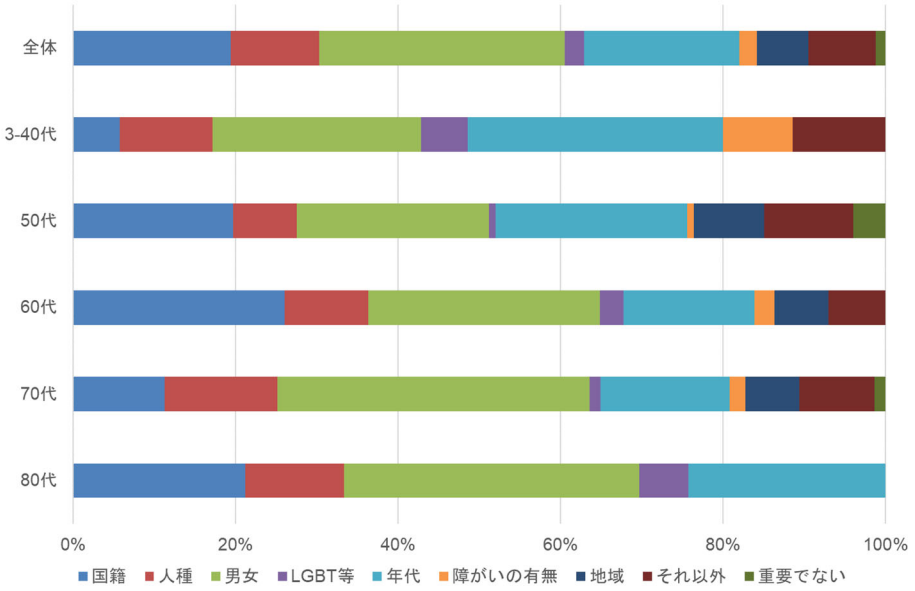


図 3-1-6　回答者年齢層毎の多様性 9 項目の重要度得点分布

図 3-1-7 に、会員歴毎の、多様性 9 項目の重要度得点分布を示す。全体の結果と最も似た結果を示すのは、母数が大きいことも影響していると思われるが会員履歴 10 年未満の会員で、「男女」、「国籍」、「年代」が重要とする割合が高く、続いて「人種」や「地域」、「それ以外」となっている。会員履歴 10-19 年と 30 年以上の会員では、全体平均や会員履歴 10 年未満と会員に比べ、「男女」が重要とする割合が高くなっている。また会員履歴 30 年以上の会員では、重要度として「国籍」を挙げた回答者がいなかったが、10-19 年についても、「国籍」と「人種」を重要とする割合が他の会員歴の場合とは大きく異なる。会員履歴 20 年以上になると、重要度として「障がいの有無」やそれ以外の回答が無いことが特徴的である。また「多様性は重要でない」とする回答は、会員歴 20-29 年の会員において、その割合が特に高くなっている。

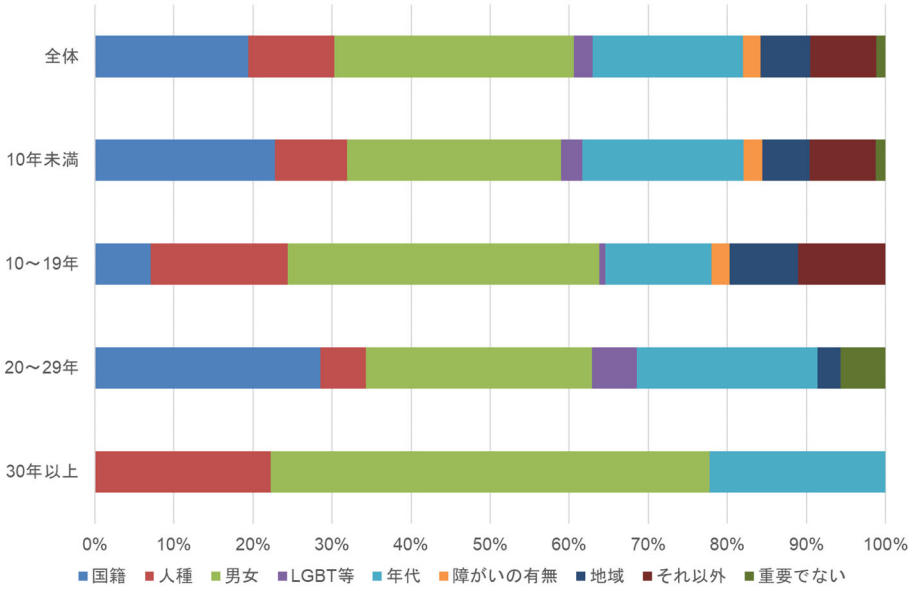


図 3-1-7　EAJ 会員歴毎の多様性 9 項目の重要度得点分布

3-1-3　それ以外として記載された事項

「国籍」、「人種」、「男女」、「LGBT 等」、「年代」、「障がいの有無」、「地域」の 7 項目以外の多様性が最も重要、2 番目に重要であると回答いただいた会員は、それぞれ 24 名と 1 名であった。それ以外と回答いただいた内容は、表 3-1-1 に示すような 6 項目に分類される。2 番目に重要であるとの回答(「専門分野」)は 1 件であったため、ここでご指摘事項すべてをまとめて集計してある。

表 3-1-1　国籍、人種、男女、LGBT 等、年代、障がいの有無、地域の 7 項目以外の多様性が重要と回答された会員による、多様性として重要な項目

専門分野（学術分野、技術分野）	10 人
価値観、考え方、個性、哲学など	7 人
多様性に優劣は付けられない、絞り込んだら多様性ではない	4 人
経験や経歴	3 人
教育を受けた国や地域	1 人
万人への機会均等	1 人

今回のアンケートでは、多様性として「国籍」、「人種」、「男女」、「LGBT 等」、「年代」、「障がいの有無」、「地域」など、先天的な属性を想定していた。しかし、それ以外が重要とのご指摘は、専門分野の多様性や、価値観や考え方の多様性、経験や経歴の多様性が重要ではないか、人間としてどのように成長してきたかに着目した記述回答が多くみられた。また今回のアンケートは順位付けを含めた選択制としたが、多様性は絞り込むようなものではない、優劣をつけるべきではないというご指摘もいただいた。

3-2　ジェンダーの視点（設問 4（イ））

3-2-1　全体の傾向

ジェンダーの視点として、「女性の抱える問題」、「LGBT 等の抱える問題」、「男性の抱える問題」の 3 項目と、「それ以外」、「重要でない」、の 5 つの選択肢について、重要だと思われる項目を 2 つ選択いただいた。項目ごとに、最も重要である（1 番）と選択した会員数、次に重要（2 番）と選択した会員数を、図 3-2-1 に示す。「女性の抱える問題」が重要だとする会員が多く、この問題が最も重要と考える会員は全体の 7 割以上、2 番目に重要であるとの回答も含めるとおよそ 9 割を占める（全体の有効回答数は 199）。一方、「男性の抱える問題」や「LGBT 等の抱える問題」は 2 番目に重要であるという会員が多く、「男性の抱える問題」が重要とする割合は全体の約 4 割、「LGBT 等の抱える問題」については 3 割弱であった。

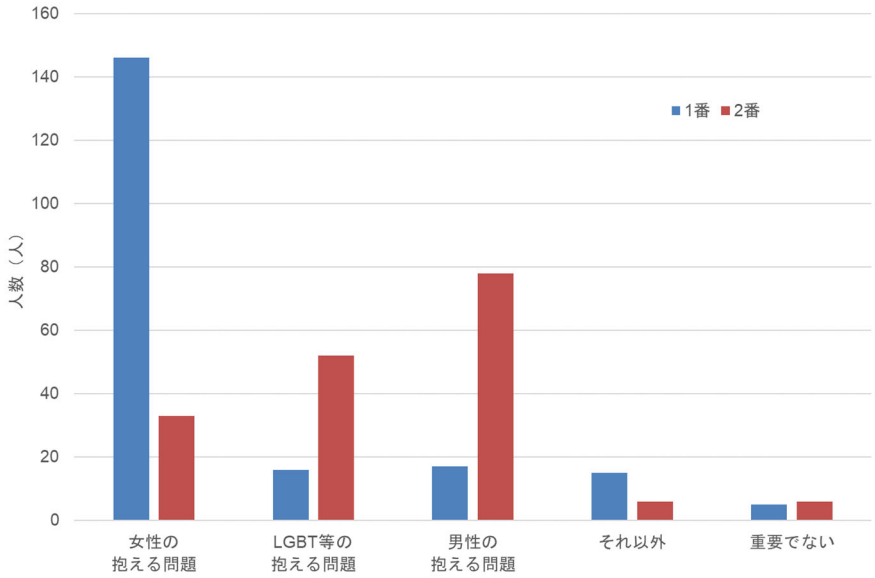


図 3-2-1　ジェンダーの問題について重要だと思われる項目とその項目を選択した会員数
（1 番および 2 番）

次に、1 番重要であるとの回答を 2 点、2 番目に重要であるとの回答を 1 点と重みづけした場合の合計得点数を項目毎にまとめたものを図 3-2-2 に、また重要度を重み付けせずに、1 番あるいは 2 番のいずれかを回答した会員数を項目別に集計したものを項目毎にまとめたものを図 3-2-3 に示す。図 3-2-2 も図 3-2-3 もほぼ同様の傾向となっており、最も重要だと思われる項目としては、「女性の抱える問題」が挙げられ、続いて「男性の抱える問題」、「LGBT 等の抱える問題」が挙げられた。

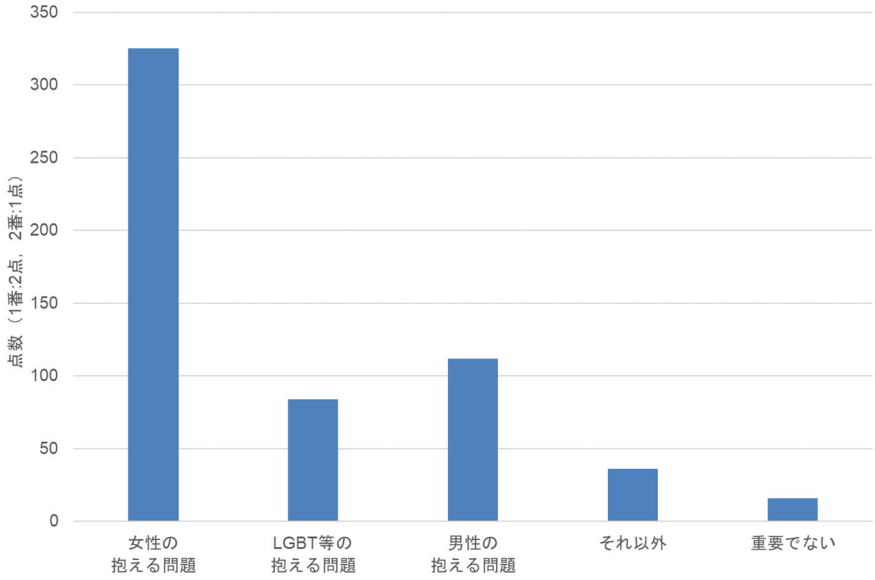


図 3-2-2　ジェンダーの問題で重要だと思われる項目と重要度で重みづけした得点数
（1 番重要との回答を 2 点、2 番目に重要との回答を 1 点とした場合の和）

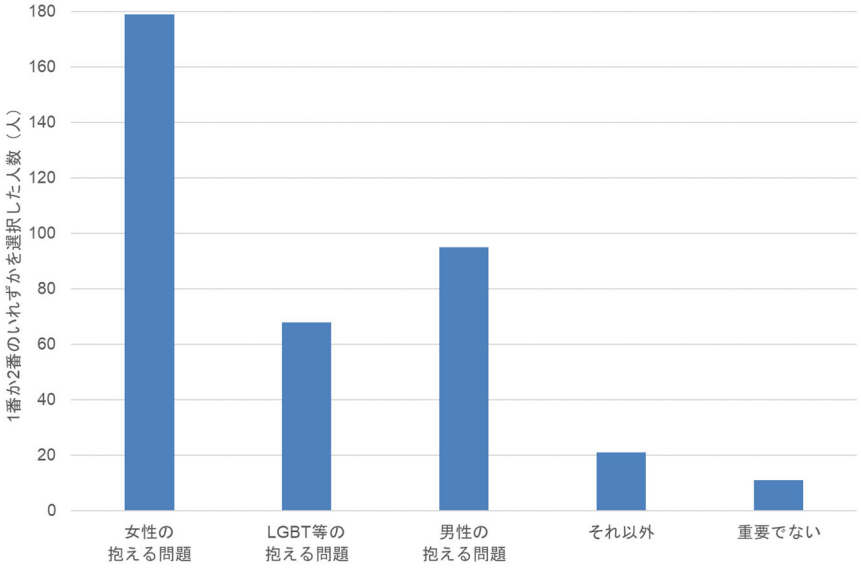


図 3-2-3　ジェンダーの問題で重要だと思われる項目とその項目を選択した会員数
（1 番か 2 番のいずれかに回答した人数）

3-2-2　属性分析

重要度で 1 番を 2 点、2 番を 1 点として重みづけした得点数を用いて、属性毎に、ジェンダーの問題に関わる各項目の重要度を分析した結果について、以下に説明する。

まず、所属によって比較した結果を図 3-2-4 に示す。その他を除いてはほぼ似たような分布になっているが、官等は「女性の抱える問題」の割合が他の属性よりも若干大きく、「それ以外」の割合が小さい。また産は、「それ以外」や「重要でない」の割合が他の属性よりも若干大きく、反面、「LGBT 等の抱える問題」の割合が若干小さくなっている。

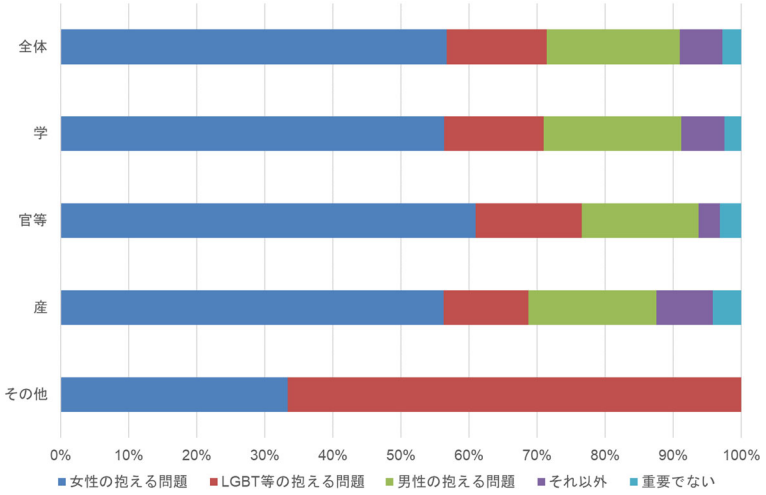


図 3-2-4　所属毎のジェンダー問題で重要だと思われる 5 項目の得点分布

次に性別による比較の結果を図 3-2-5 に示す。性別を回答されなかった会員の得点分布は、他の会員とは傾向が少し異なる。すなわち「それ以外」の回答は見られず、その分、「女性の抱える問題」の割合が大きくなっている。また、女性会員は、他の属性と比較して「LGBT 等の抱える問題」を重要と考える割合が小さく、「それ以外」の割合が大きくなっている。

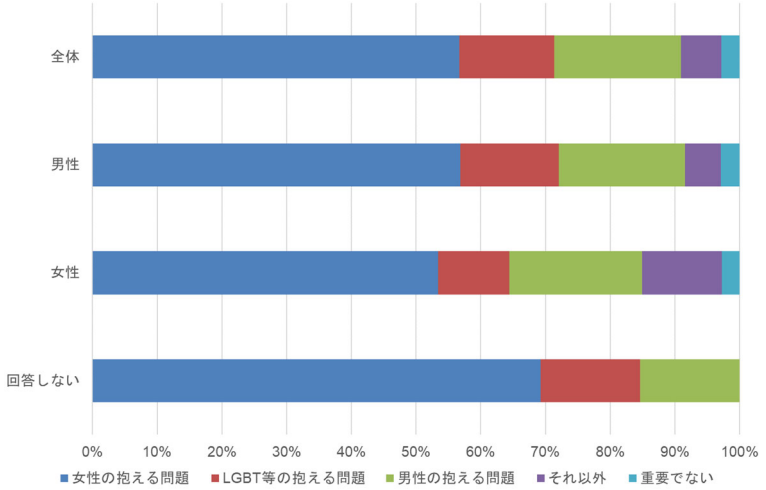


図 3-2-5　性別毎のジェンダー問題で重要だと思われる 5 項目の得点分布

図 3-2-6 には、ジェンダー問題で重要だと思われる 5 項目について会員年齢層で比較した結果を示す。全体平均と最も近いものは、6-70 代の会員の回答である。いずれも「女性の抱える問題」が全体の 6 割弱を占め、「男性の抱える問題」、「LGBT 等の抱える問題」と続く。60 代会員では、「男性の抱える問題」が 3 割弱であるのに対し、70 代会員では 15%程度で、「それ以外」の割合が大きくなっている。3-40 代会員も、「女性の抱える問題」が約 6 割を占め、6-70 代会員と傾向が似ている。しかし「それ以外」や「重要でない」の回答は見られず、その分、残りの 4 割を「LGBT 等の抱える問題」と「男性の抱える問題」が重要としている。「LGBT の抱える問題」は全体の 25%程度を占め、全年齢層の中で最も大きなものとなっている。「LGBT 等の抱える問題」を重要と考える会員は、50 代で約 2 割を占めており、3-40 代に次いでその割合は高い。一方、50 代会員は、「女性の抱える問題」が重要とする割合が他の年齢層に比べて低く、約 5 割程度である。また「重要でない」とする割合も、80 代会員と同様に若干高い。

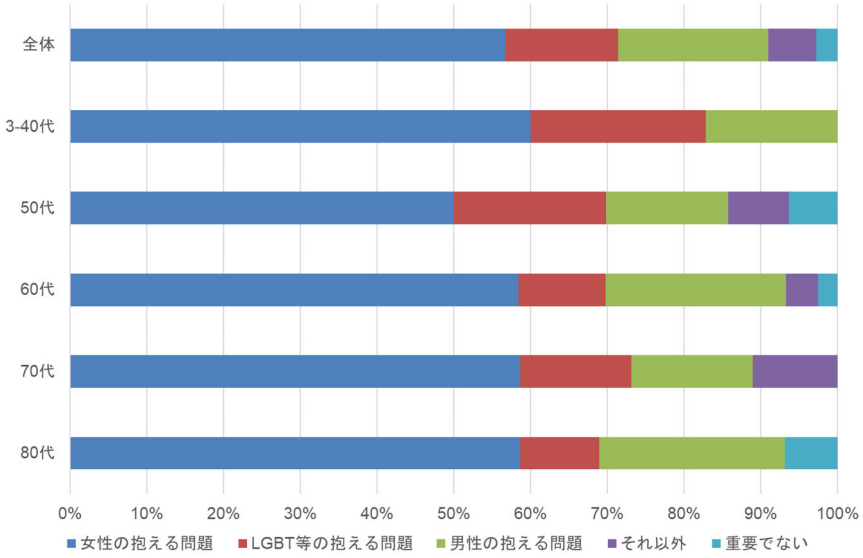


図 3-2-6　会員年齢層毎のジェンダー問題で重要だと思われる 5 項目の得点分布

次に、会員歴毎の分析結果を図 3-2-7 に示す。会員歴 30 年以上の会員は、他とは異なる傾向を示しており、例えば、「重要でない」が大きな割合を占めている。しかし、母数が 3 と少なく、個別の結果と捉えても良いかもしれない。会員歴 29 年以下では、「20-29 年」、「10-19 年」、「10 年未満」でいずれも似たような分布となっているが、「10 年未満」、「10-19 年」、「20-29 年」と、会員歴が長くなるにつれ、「女性の抱える問題」を重要と考える割合が大きくなっており、会員歴「10 年未満」と「20-29 年」とでは約 10%の差があり、興味深い。なお、会員歴「20-29 年」の場合には、「男性の抱える問題」が重要だとする割合が、この分だけ小さくなっている。

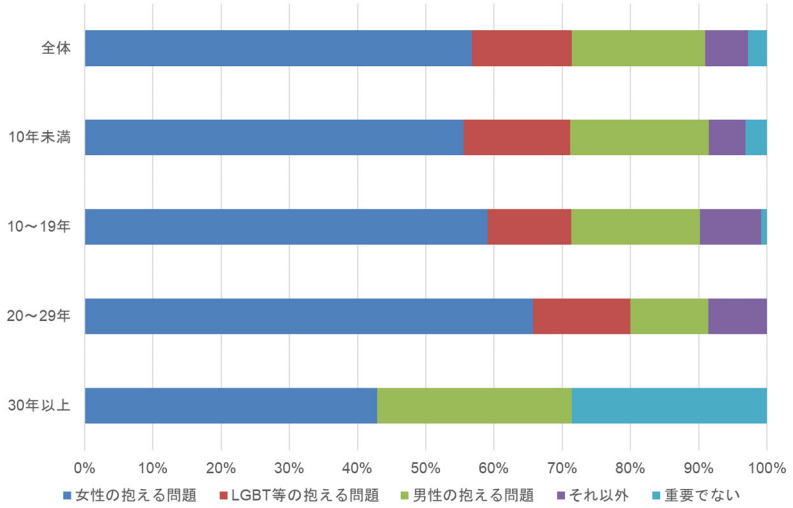


図 3-2-7　　会員歴毎のジェンダー問題で重要だと思われる 5 項目の得点分布

3-2-3　それ以外として記載された事項

ジェンダーの問題に関わる重要な問題として、「女性の抱える問題」、「LGBT 等の抱える問題」、「男性の抱える問題」の 3 項目以外が重要であると回答いただいた中で、これら以外の項目が最も重要、2 番目に重要であると回答いただいたのは、それぞれ 15 名と 5 名であった。この内訳は表 3-

2-1 に示すように分類することができる。なお 1 件のみの回答も多く見られた。表 3-2-1 は、「女性の抱える問題」、「LGBT 等の抱える問題」、「男性の抱える問題」以外の問題が最も重要、2 番目に重要であるという回答とを合わせて整理した結果である。

表 3-2-1　女性、LGBT 等、男性の抱える問題以外の問題が重要とするご意見の内訳

ジェンダーの問題もその重要性に優劣は付けられない	4 人
男女や LGBT 等の差別や刷り込みの打破	2 人
女性の社会進出の阻害要因の打破	3 人
男女の特性を活かす、性による類型化	2 人
以下回答数が 1 のもの	
年齢、文化	
未来社会の発展性	
そもそも、どのような状態を理想とするのかを議論する	
プライベートが抱える個々の問題を扱うのではなく制度として基準を作る	
仕事のチャンス	
正規、非正規雇用による社会格差	
高齢者教育の問題	
従来の慣習や意識の打破	
質問の意味が理解できない	

ここでも、順位付け等のように、重要性に優劣を付けるようなことは相応しくないというご意見があった。ここで扱う問題はすべてが重要であるというご指摘と思われるが、その通りである。しかしこのアンケートでは、その中でも、敢えてその順位を尋ねることで、EAJ 会員の皆さまの考え方をより鮮明に把握しようと試みた。この意味では、ご批判をいただきながらも、ある程度目的は達成できたのではないかと考えている。

またここで、男女や LGBT の刷り込みの打破という回答と、男女の特性を活かす（性の類型化）という回答が同数得られたことは興味深い。この 2 つのご意見は、恐らくそれぞれ相反する考え方に基づくと思われ、これらのご意見から、EAJ 会員の考え方が多様であることが示されたと考えられるからである。そのほか、正規・非正規雇用の問題や高齢者教育の問題もご指摘いただいており、全体として非常に貴重なご意見を多数いただいた。

3-3　ジェンダーの問題が重要だと思う理由（設問 4（ウ））

3-3-1　全体の傾向

ジェンダーの問題が重要だと思う理由として、「人権の尊重」、「労働力の確保」、「イノベーション創出力の増強」の 3 項目と、「それ以外」の 4 つの選択肢について、重要だと思われる項目を 2 つ選択いただいた。最も重要である（1 番）、次に重要（2 番）であると回答いただいた会員数を図 3-1-1 に示す。「人権の尊重」がその理由とする回答が非常に多く、有効回答数の 6 割を超えた。「イノベーション創出力の増強」がそれに続き、この 2 つの理由で 1 位の理由のほとんどを占める。2 位の理由では、「イノベーション創出力の増強」が 80 名弱と最も多く、「人権の尊重」、「労働力の確保」がそれぞれ 40 人弱となった。

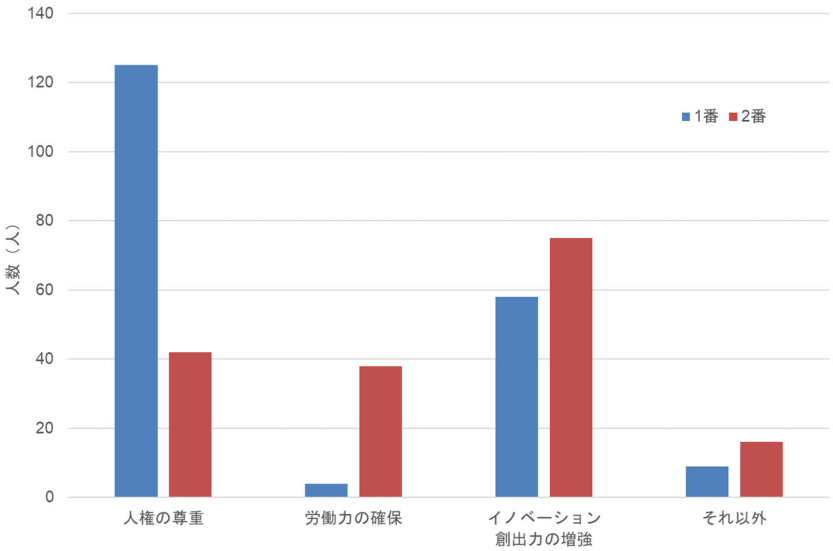


図 3-3-1　ジェンダーの問題が重要な理由とそれを選択した会員数（1 番および 2 番）

次に、1 番重要であるとの回答を 2 点、2 番目に重要であるとの回答を 1 点と重みづけした場合の合計得点数を図 3-3-2 に、また重要度を重みづけせずに、1 番あるいは 2 番のいずれかを回答した人数を集計したものを図 3-3-3 に示す。両者ともほぼ同様の傾向となっており、最も重要だと思われる理由として「人権の尊重」が、続いて「イノベーション創出力の増強」が挙げられた。ただし重みづけづけをしない場合(図 3-3-)には、「人権の尊重」と「イノベーション創出力の増強」との差が、重みづけづけをする(図 3-3-2)場合ほどは大きくない。「イノベーション創出力の増強」が 2 番目の理由としては最も多かったことが減員である。

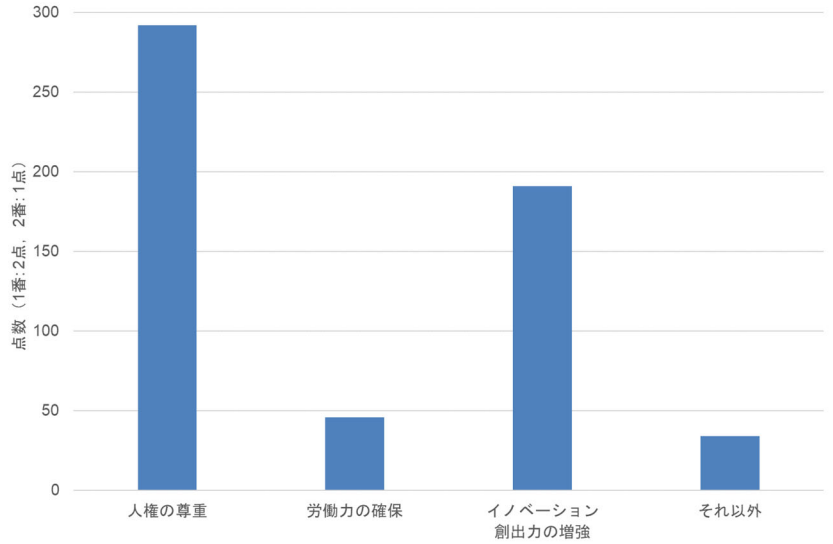


図 3-3-2　ジェンダーの問題で重要だと思われる理由と重要度で重みづけした得点数
（1 番重要との回答を 2 点、2 番目に重要との回答を 1 点とした場合の和）

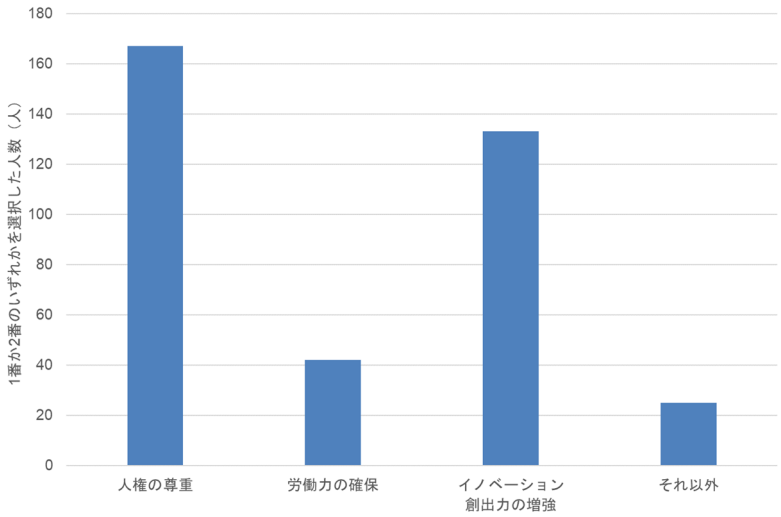


図 3-3-3　ジェンダーの問題で重要だと思われる理由とその項目を選択した会員数
（1 番か 2 番のいずれかに回答した人数）

3-3-2　属性分析

ジェンダーの問題が重要な理由を重要度で重みづけした得点数について、属性ごとに分析した結果を以下で説明する。

図 3-3-4 に所属によって比較した結果を示す。その他を除いては似た分布になっているが、学所属会員に比べて官等所属会員が、さらに産所属会員が、「労働力の確保」を理由に捉えている割合が小さい。産所属会員については、「それ以外」の割合が大きい。「人権の尊重」については、官等所属会員では、学や産所属会員に比べてその割合は 5%程度大きくなっている。

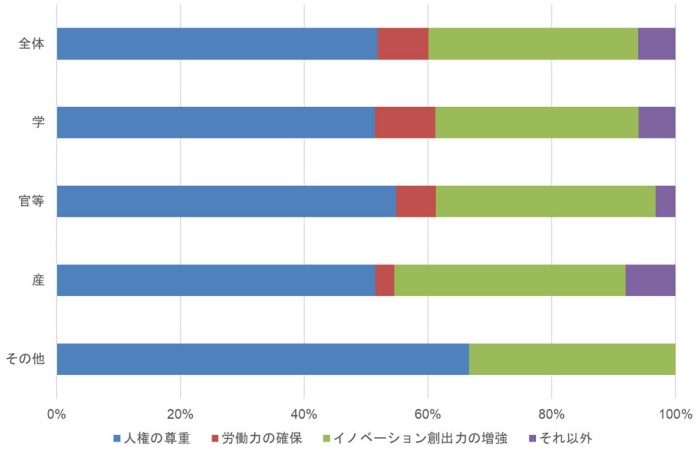


図 3-3-4　属性毎のジェンダー問題が重要だと思われる 4 つの理由の得点分布

次に図 3-3-5 に、性別によって比較した結果を示す。性別について回答されなかった会員はその傾向が少し異なり、「人権の尊重」の割合が他の属性よりも顕著に大きく、「イノベーション創出力の増強」の割合が顕著に小さい。男女会員では、「人権の尊重」と「労働力の確保」で割合が異なる。男性会員は女性会員と比べ、「人権の尊重」の割合が 10%程度高いのに対し、「労働力の確保」の割合は 10%程度低い。また「それ以外」はすべての属性で見られるが、性別を回答されなかった会員における割合が最も多く、10%を超えている。

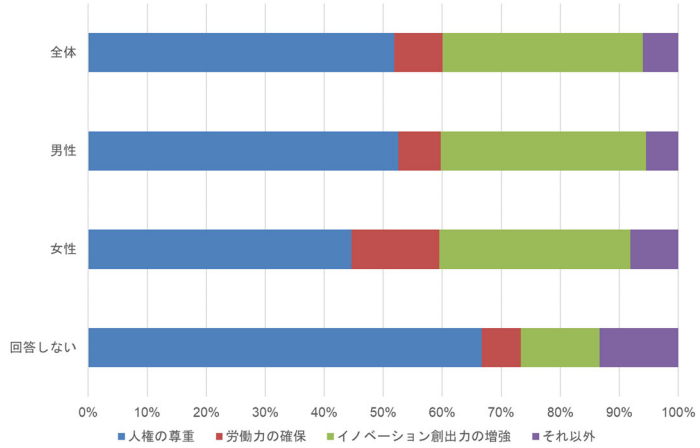


図 3-3-5　性別毎のジェンダー問題が重要だと思われる 4 つの理由の得点分布

年齢層毎に比較した結果を図 3-3-6 に示す。全体平均と最も近い傾向にあるのは、60 代会員の分布である。「人権の尊重」の割合が最も大きい。7-80 代会員の分布も 60 代会員と似ているが、「人権の尊重」を理由に挙げた割合が 70 代、80 代になるにつれ少しずつ小さくなっている。逆に、60 代から 50 代、3-40 代と年齢層が下がるにつれ「人権の尊重」を理由に挙げた割合は大きく減少し、その反面、「労働力の確保」を理由に挙げた割合が大きく増加している。

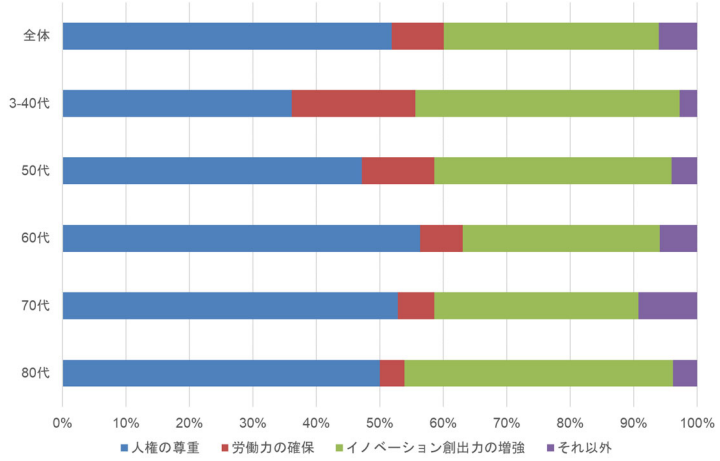


図 3-3-6　年齢層毎のジェンダー問題が重要だと思われる 4 つの理由の得点分布

会員歴で比較した結果を図 3-3-7 に示す。会員歴 30 年以上の会員だけ他とは異なる傾向を示しているが、母数が 3 であり、個別の結果と捉えても良いかもしれない。「イノベーション創出力の増強」が非常に大きな割合を占めている。その他の属性に眼を向けると、会員歴 29 年以下では、「20-29 年」、「10-19 年」、「10 年未満」でいずれも似たような分布となっているが、「10 年未満」、「10-19 年」、「20-29 年」と、会員歴が長くなるにつれ、「イノベーション創出力の増強」を理由とする割合が減少傾向にある。また、「労働力の確保」に関しては会員歴「10-19 年」の層が 5%以上少なくなっている。「それ以外」を理由に挙げた割合は会員歴 10 年未満の会員で低い。

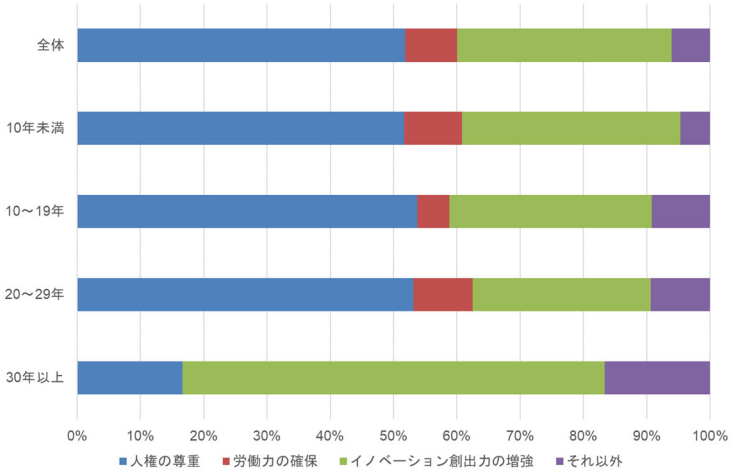


図 3-3-7　会員歴毎のジェンダー問題が重要だと思われる 4 つの理由の得点分布

3-3-3　それ以外として記載された事項

ジェンダーの問題が重要だと思う理由として、「人権の尊重」、「労働力の確保」、「イノベーション創出力の増強」の 3 項目以外が理由であると回答いただいた中で、これら以外の理由が 1 番、2 番目に重要であると回答された会員は、それぞれ 9 名と 16 名で、様々なご意見が寄せられた。1 件のみの回答も多く見られた。1 番、2 番目の理由を表 3-3-1 にまとめる。

表 3-3-1　人権の尊重、労働力の確保、イノベーション創出力の増強の 3 項目以外のジェンダーの問題が重要だと思う理由

多様な価値観の相互理解、信頼しあう社会	5 人
発想や経験の多様性の活用、多様性の確保	4 人
持続可能な社会、すべての人が幸せに暮らせる社会	3 人
人間に対する尊厳、自分と異なる人の尊重	2 人
労働機会の平等化	2 人
以下回答数が 1 のもの	
ジェンダーの本質について考えること	
国力強化	
世の中における不平等	
高齢者の意識改革	
女性目線のアプローチ	
教育	
選択肢の拡大	
個人の人生の充実と組織のための戦力化	

表 3-3-1 を見ると、3-3 の設問における選択肢である「人権の尊重」や「イノベーション創出力の増強」、あるいは「労働力の確保」に集約できそうな回答も散見された。また、国力強化や、すべての人が幸せに暮らせる社会の実現等は、アンケート回答の選択肢に掲げた項目の目的とするところでもあり、表現は異なるものの、もともとの設問の選択肢に集約できそうである。このように捉え

れば、「それ以外」として自由記述で回答いただいいた内容の趣旨は、信頼しあう社会の実現、すべての人が幸せに暮らせる社会の実現、国力強化の実現のために、「人権の尊重」や「イノベーション創出力の増強」、「労働力の確保」を目的にジェンダーの問題を扱う必要がある、というご意見と考えられ、考え方の大きな齟齬は無いと考えられる。

さらに、図 3-3-3 に見られるように、「人権の尊重」と「イノベーション創出力の増強」の両立が重要であるとの方向性が確認できたことも、本アンケート活動の収穫の一つと考えている。

4. 会員増強に対する会員のポテンシャル

4-1 推薦可能な正会員候補者数（設問 6（ア））

EAJ に推薦可能な正会員候補者数について回答いただいた結果を、全体、会員種別、所属別、性別、年代別、会員歴別、に整理したものを、それぞれ図 4.1～4.6 に示す。

一人の会員が推薦可能な正会員候補者の数は「1－2 人」との回答の割合が全体で最も大きかった（図 4-1 で 37%）。会員種別では、正会員より客員会員の方が、推薦可能な正会員候補者数は少なく（図 4-2）、産学官所属会員別（退職者 1 名を除く）では、候補者数「0 人」という回答の割合が、産、学、官の順に高い（図 4-3）。官に所属される会員は、大多数が推薦可能な正会員候補者がいる（0 人ではない）と回答された。なお、男女会員別では女性会員の方が推薦可能な正会員候補者数が少ない。（図 4-4）。

推薦可能な正会員候補者数「1－2 人」の割合が最も大きいという傾向は、年齢層別では、30 代－40 代から 60 代会員では同様だったが、70 代および 80 代以上の会員では、「0 人」または「3－4 人」の割合が大きく、これらの年齢層では推薦可能な正会員候補者数が 2 分される（図 4-5）。会員歴別では会員歴 20-29 年の層で、推薦可能な正会員候補数「0 人」という回答の割合が最も大きい（図 4-6）。

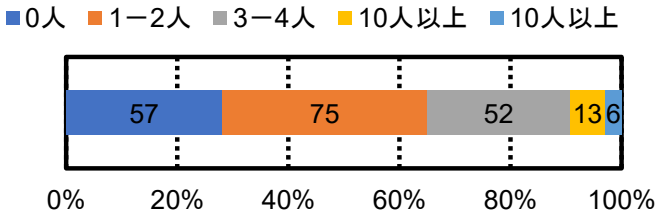


図 4-1　一会員として推薦可能な正会員候補者数の分布（全体）

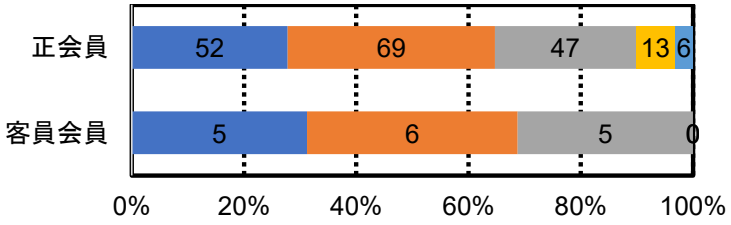


図 4-2　一会員として推薦可能な正会員候補者数の分布（会員種別）

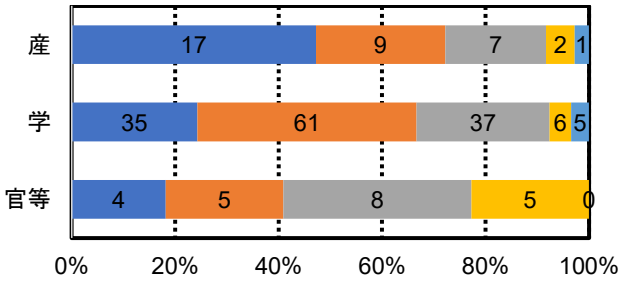


図 4-3　一会員として推薦可能な正会員候補者数の分布（所属別）

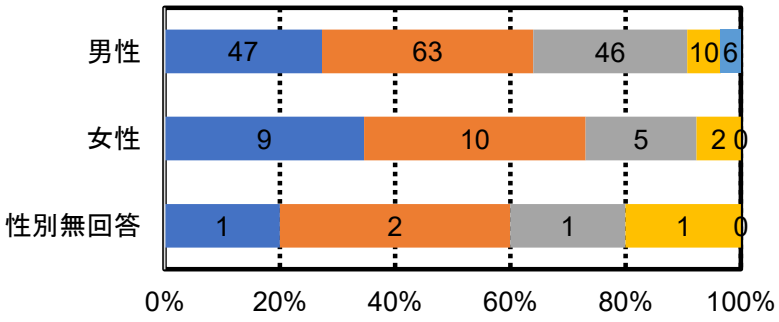


図 4-4　一会員として推薦可能な正会員候補者の人数の分布（性別）

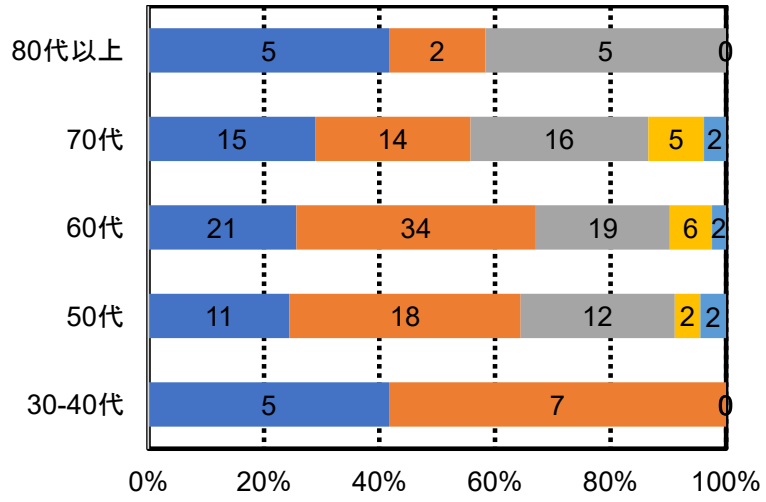


図 4-5　一会員として推薦可能な正会員候補者数の分布（年齢別）

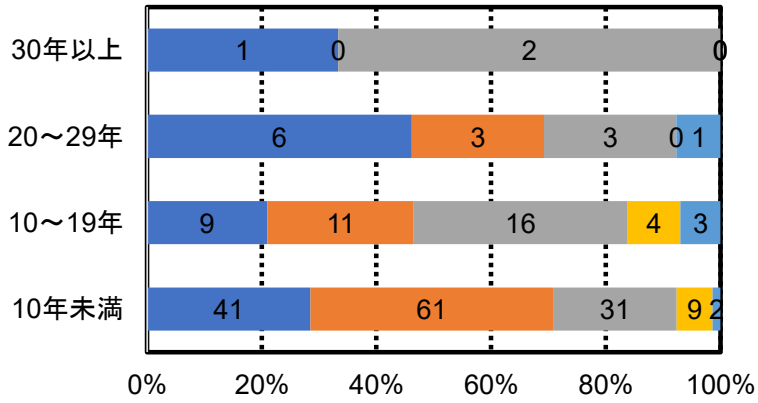


図 4-6　一会員として推薦可能な正会員候補者数の分布（会員歴別）

4-2　推薦可能な女性会員候補者数（設問 6（イ））

本節では、EAJ へ推薦可能な女性会員候補者数について、全体、会員種別、所属別、性別、年代別、会員歴別に整理した結果を図 4.7～4.12 にそれぞれ示す。

一人の会員が推薦可能な女性会員候補者の数は、全体として「0 人」の割合が最も大きく（図 4-7 で 53%）、会員種別では、正会員より客員会員の方が少ない（図 4-8）。産学官所属別（退職者 1 名を除く）では、産、学、官所属会員の順で、推薦可能な女性候補者「0 人」の割合が高い（図 4-9）。産所属の会員では、2/3 が推薦可能な女性候補者「0 人」である。性別では、男性会員では、推薦可能な女性候補者「0 人」が半分以上だったのに対し、女性会員と性別無回答会員では、「0 人」は半分未満だった（図 4-10）。

年齢層では、推薦可能な女性候補者「0 人」という割合が高いという傾向は全ての年齢層で共通であったが、50 代では僅かに「1－2 名」推薦可能という割合の方が大きかった（図 4-11）。会員歴別では、おおむね会員歴が長いほど、推薦可能な女性候補者数「0 人」という回答の割合がおおむね大きい（図 4-12）。

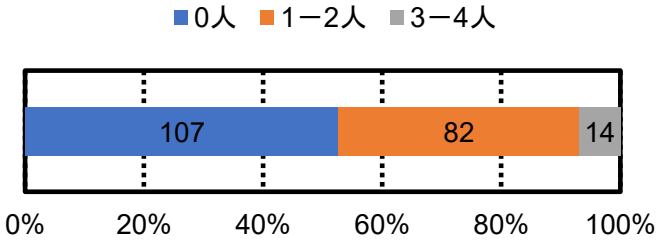


図 4-7　一会員として推薦可能な女性会員候補者数の分布（全体）

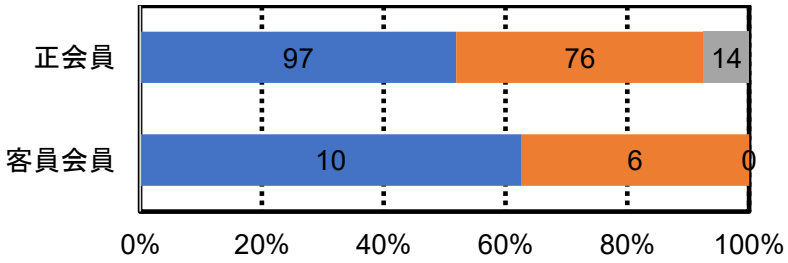


図 4-8　一会員として推薦可能な女性会員候補者数の分布（会員種別）

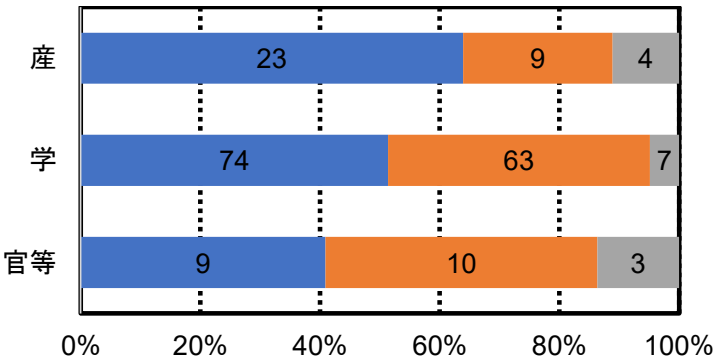


図 4-9　一会員として推薦可能な女性会員候補者数の分布（所属別）

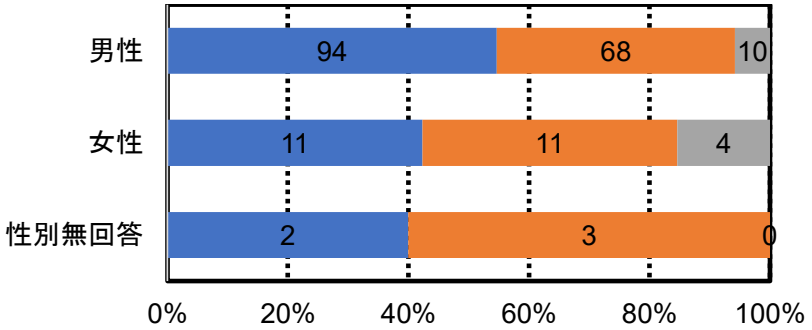


図 4-10　一会員として推薦可能な女性会員候補者数の分布（性別）

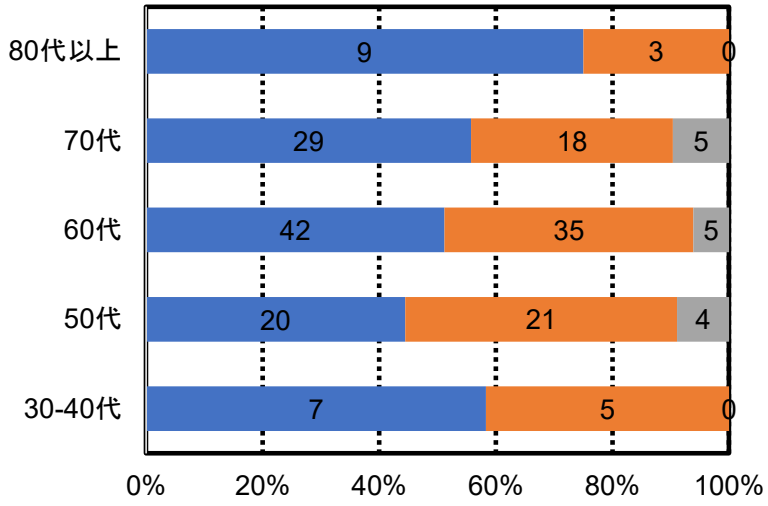


図 4-11　一会員として推薦可能な女性会員候補者数の分布（年齢別）

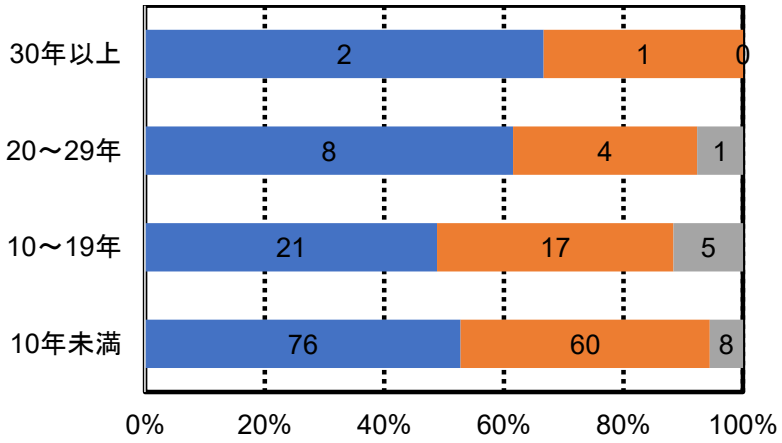


図 4-12　一会員として推薦可能な女性会員候補者数の分布（会員歴別）

4-3　推薦可能な客員会員候補者数（設問 6（ウ））

EAJ に推薦可能な客員会員候補者数について、全体、年代別、性別、会員種別、会員歴別、所属別に纏めた結果を、図 4.13～4.18 にそれぞれ示す。

一人の会員が推薦可能な客員会員候補者の数は、全体平均では「0 人」の割合が最も大きい（図 4-13 で 73%）。会員種別では、正会員の方が客員会員よりも推薦可能な客員候補者「0 人」の割合が大きかった（図 4-14）。産学官所属会員の比較（退職者 1 名を除く）では、学所属会員の方が推薦可能な客員会員候補者「0 人」の割合が低い（図 4-15）。性別では、男性会員より女性会員の方が推薦可能な客員会員候補「0 人」の割合が低い（図 4-16）。会員年齢層別では、推薦可能な客員会員候補者「0 人」の割合が最も大きいという傾向は、全年齢層でほぼ同様だった（図 4-17）。なお会員歴別では、特別な傾向は認められない（図 4-18）。

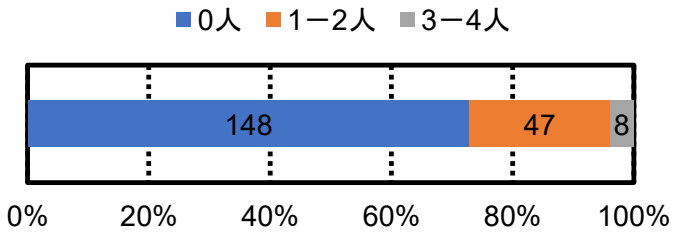


図 4-13 一会員として可能な客員会員候補者数の分布（全体）

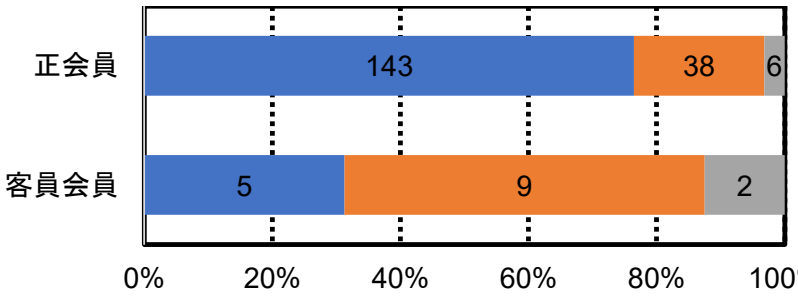


図 4-14　一会員として推薦可能な客員会員候補者数の分布（会員種別）

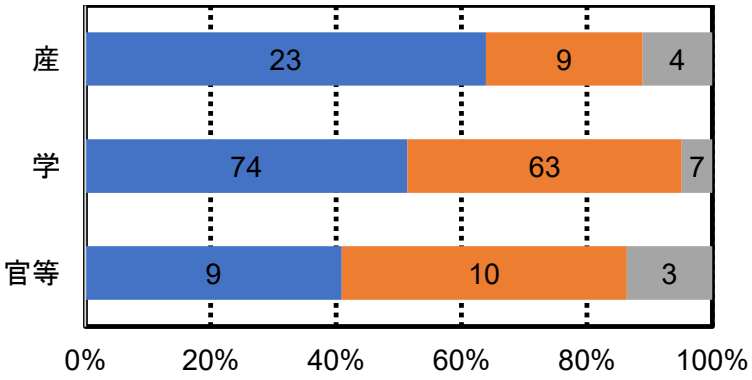


図 4-15　一会員として推薦可能な客員会員候補者数の分布（所属別）

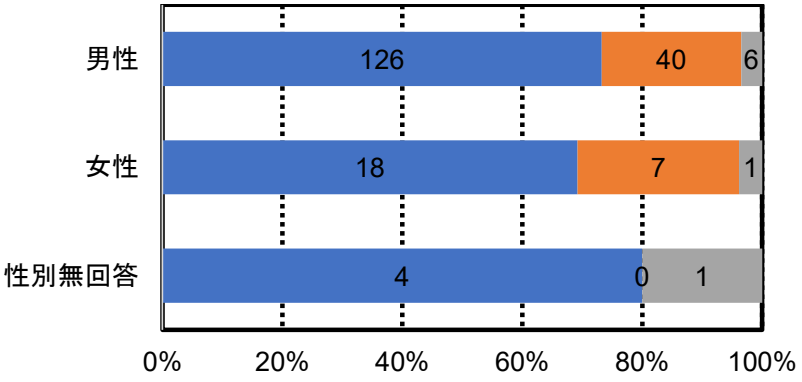


図 4-16　一会員として推薦可能な客員会員候補者数の分布（性別）

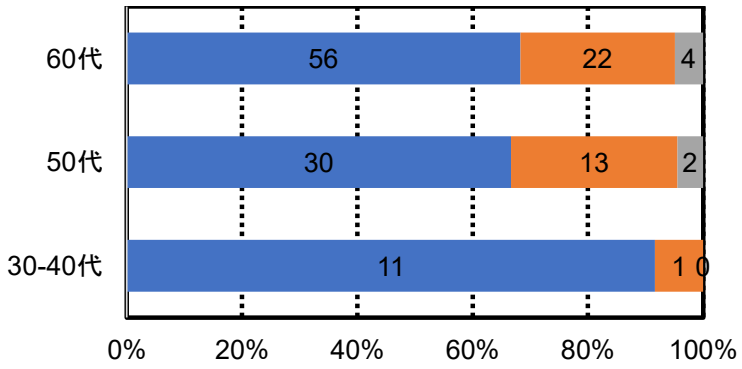


図 4-17　一会員として推薦可能な客員会員候補者数の分布（年齢別）

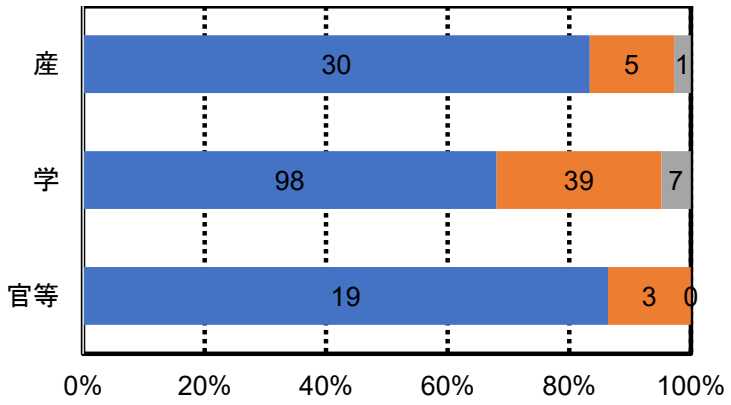


図 4-18　一会員として推薦可能な客員会員候補者数の分布（会員歴別）

図 4-1、4-7、4-13 では、一会員として推薦可能な会員候補者数は、対象が正会員、女性会員、客員会員となるに従って少なくなるという傾向が見られる。以上は、あくまで今回のアンケートによる回答の結果であるが、回答者の 47%が 1 人以上の女性の有資格者に、回答者の 27%が 1 人以上の外国籍の有資格者に、EAJ 入会をお薦めできると回答していることから、今後実際に入会をお薦めいただき、会員推薦委員会に 3 名で連れ添ってご推薦いただくことで、女性会員や客員会員が増加し、EAJ の多様化、活性化に貢献できるものと考えられる。今後他委員会、支部などとの連携を密に、ぜひ実行していただきたい。

5. 将来の女性会員比率と女性会長誕生に対する意識

5-1　2030 年のあるべき女性会員比率（設問 6（エ））

アンケートの設問 6(エ)とした 2030 年のあるべき女性会員比率について、全体平均、年代別、性別、会員種別、会員歴別、所属別に整理した結果を図 5.1～5.6 にそれぞれ示す。

図 5-1 に、2030 年のあるべき女性会員比率について、会員からいただいた回答の全体平均を示す。あるべき女性会員比率として「20%」と回答された割合が 40%と最も高く、あるべき女性会員比率「30%」が続き、「10%以下」とする割合は 20%程度しかない。これから、女性会員数として、2030 年には現状の 5%からの大幅増が望まれていると言える。

年齢層別に整理した図 5-2 をみると、50 代、60 代、70 代と年齢層が高くなるほど、あるべき女性会員比率は「30%」と回答された会員数が多くなるという特徴がある。なお会員数は少ないが、80 代では「20%」と回答された割合が最も高く、逆に 30 代-40 代では「30%」の割合が最も高い。

また図 5-3 に示す性別による比較をみると、男性会員では、あるべき女性会員比率「20%」との回答が最も多いが、女性会員では「30%」との回答が「20%」との回答と同数で、より高い比率実現への期待が高い。ただし、男性会員では、あるべき女性会員比率「50%」との回答が 1 割もあり、興味深い。

一方、図 5-4 に正会員と客員会員の回答比較を示すが、正会員では、全体平均と同様にあるべき女性会員比率を「20%」、「30%」とする割合が高く、「10%以下」とする割合は 10%未満であるが、客員会員では「10%以下」とする割合が半数を占めた。

会員歴にみると、図 5-5 に示すように、会員歴 10-19 年の会員において、あるべき女性会員比率「30%」以上とする割合が半数を占めるなど、高い女性会員比率への期待が特に高いが、最も会員数の多い会員歴 10 年未満の層は、全体平均とほぼ同じである。また所属別の比較（退職者 1 名を除く）では、図 5-6 に示すように、概ね全体平均と同じような傾向が認められるが、産、官所属会員の方が 30%以上を望む割合がやや高い。

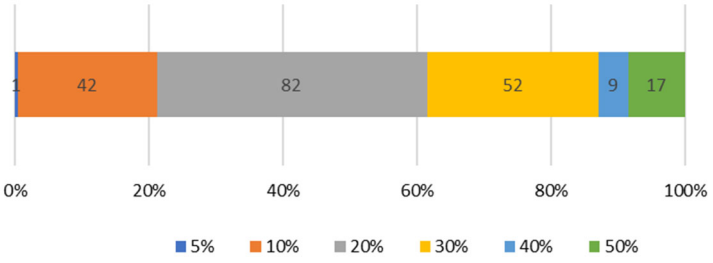


図 5-1　2030 年の EAJ のあるべき女性会員比率（全体）

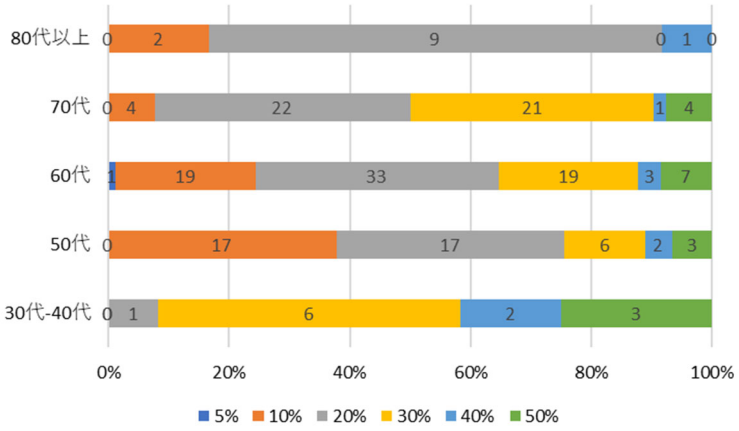


図 5-2　2030 年の EAJ のあるべき女性会員比率（年齢層別）

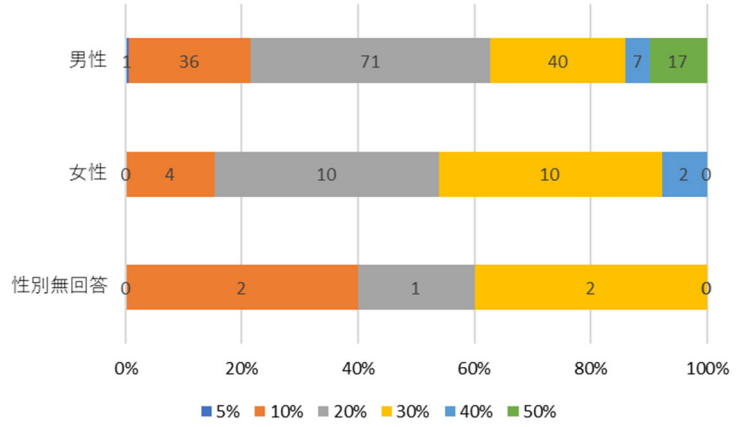


図 5-3　2030 年の EAJ のあるべき女性会員比率（性別）

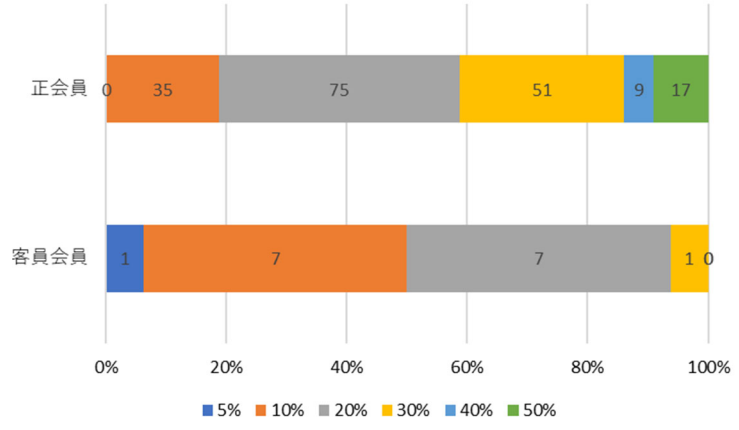


図 5-4　2030 年の EAJ のあるべき女性会員比率（会員種別）

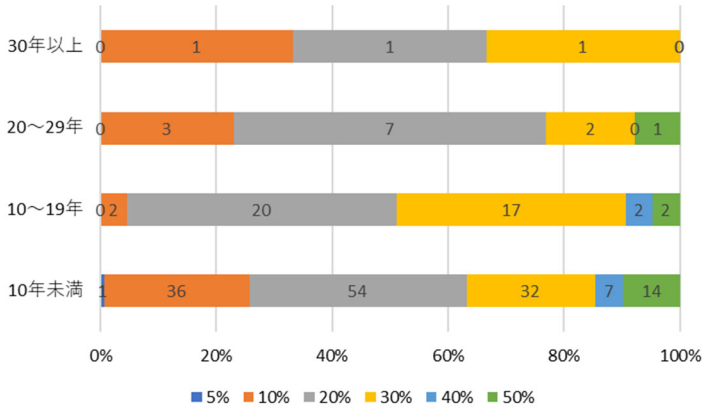


図 5-5　2030 年の EAJ のあるべき女性会員比率（会員歴別）

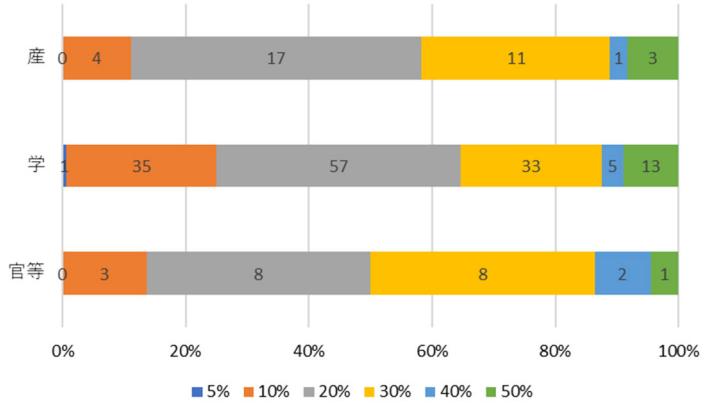


図 5-6　2030 年の EAJ の女性会員比率（所属別）

5-2　女性会長誕生時期（設問 6（オ））

EAJ で女性会長が誕生すべき時期について、「今すぐ」、「5 年後」、「10 年後」、「それ以降」、「必要ない」、の 5 つの選択肢を提示し、1 つを選択いただいた。

図 5-7 に、女性会長の誕生時期の関する回答の全体を示す。全体平均では、「5 年後」

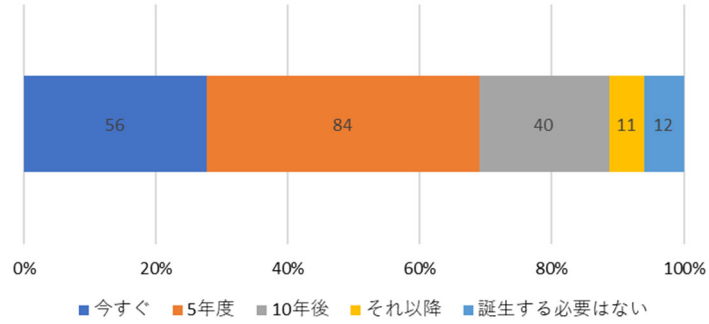


図 5-7　EAJ で女性会長が誕生すべき時期（全体）

とする割合が 53%と最も高く、「今すぐ」と合わせ、5 年以内の女性会長誕生が強く期待されている。一方、性別で比較すると、図 5-8 に示すように、男性会員では「5 年後」が 44%と最多だが、女性

会員は「今すぐ」が 50%と最多であり、女性会員の方が男性会員よりも早い時期の女性会長誕生を望んでいる。性別無回答会員は会員数が少ないが、「今すぐ」が 6 割と多い。また、性別・年齢層別で比較すると、図 5-9 に示すように、60 代を除いてどの年齢層でも女性会員が男性会員よりも早い女性会長誕生を望んでいることがわかる。本設問は、本アンケートのなかで、最も男女会員の差が見られたものであった。

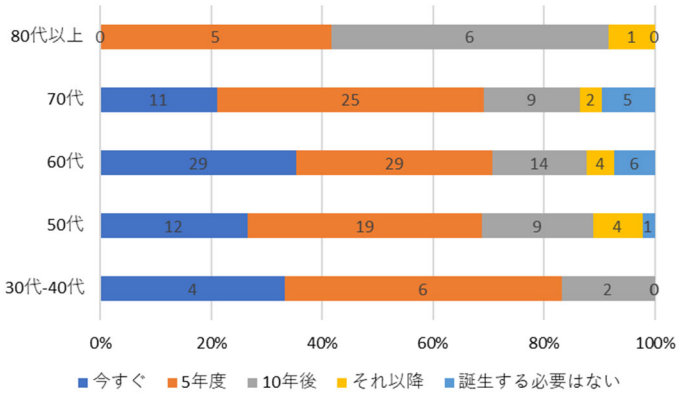


図 5-8 EAJ で女性会長が誕生すべき時期（性別による比較）

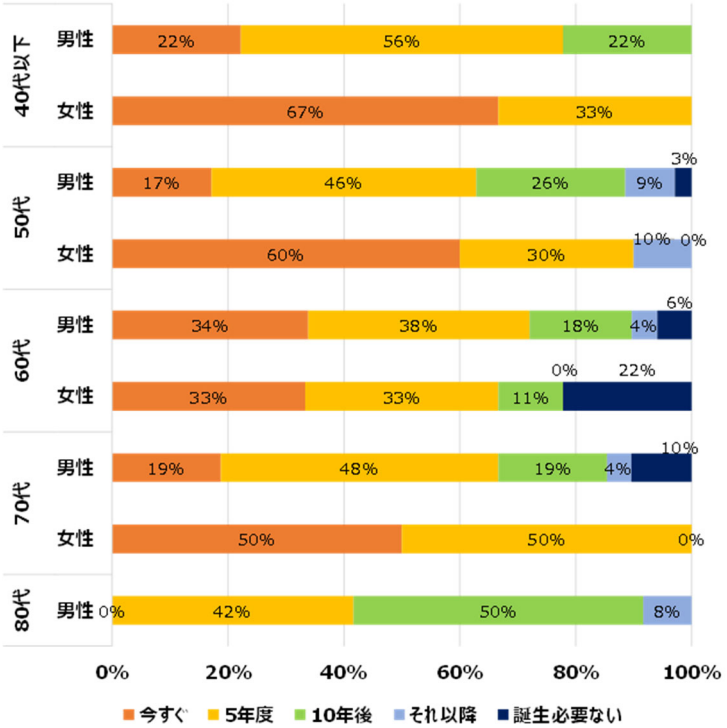


図 5-9　EAJ 女性会長が誕生すべき時期（性別および年齢層による比較）
～本グラフの内数字は比率～

会員種別では、図 5-10 に示すように、正会員は全体平均と同様だが、客員会員では「今すぐ」と回答した会員が無く、「5 年後」が 6 割弱を占めた。

会員歴別の比較では、図 5-11 に見られるように、会員数の多い、会員歴 10 年未満、10－19 年で

全体平均と同様の傾向が認められるが、会員期間の長い会員歴 10―19 年の会員の方がより早い時期の誕生を望む率が高いようである。

産学官の比較（退職者 1 名を除く）では、図 5-12 にみられるように、産がより早い時期の女性会長誕生を望んでおり、次いで学、官の順である。

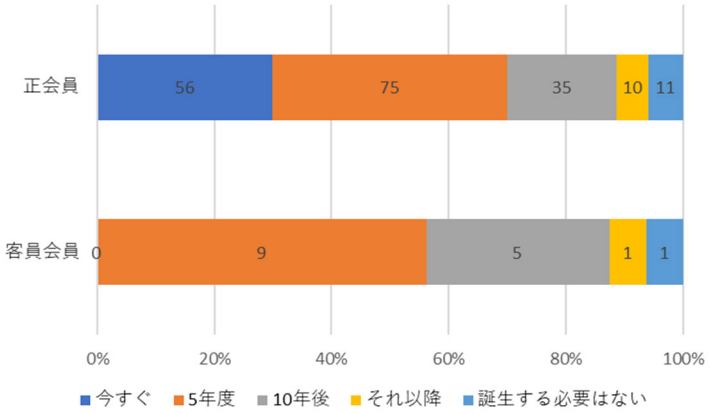


図 5-10　EAJ で女性会長が誕生すべき時期（会員種別）

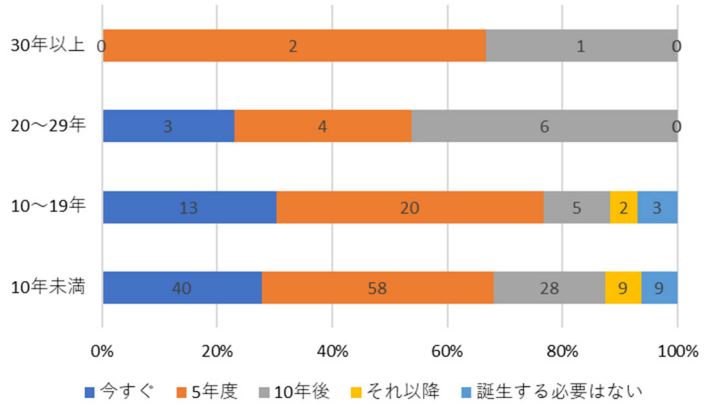


図 5-11　EAJ で女性会長が誕生すべき時期（会員歴別）

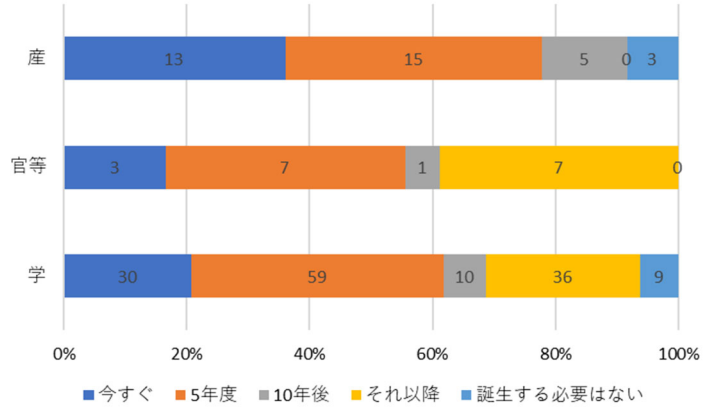


図 5-12　EAJ で女性会長が誕生すべき時期（所属別）

5.3　女性会員増加策

4-1 節で EAJ 会員に推薦できる人数(設問 6(ア))と 5-1 節で EAJ 会員に推薦できる女性会員の人数についてアンケートの結果を分析し、報告してきたが、ここでは、本アンケートの目的の一つでもある EAJ 女性会員を増加するための施策を検討した。

5.3.1 EAJ 会員に推薦できる（女性）会員候補者数

本アンケートより、会員推薦できる候補延べ人数は、男性：386 人、女性：47 人、性別無回答：13 人の合計：446 人である（図 4-4 参照)。図 5-13 に比率で再掲する。

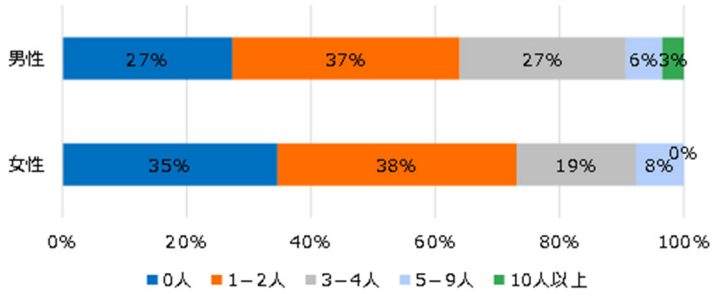


図 5-13 男女別にみた会員推薦できる候補者数
～本グラフの内数字は比率～

一方、会員推薦できる女性候補延べ人数は、男性：137 人、女性：31 人、性別無回答：4 人の合計：172 人である(図 4-10 参照)。図 5-14 に比率で再掲する。

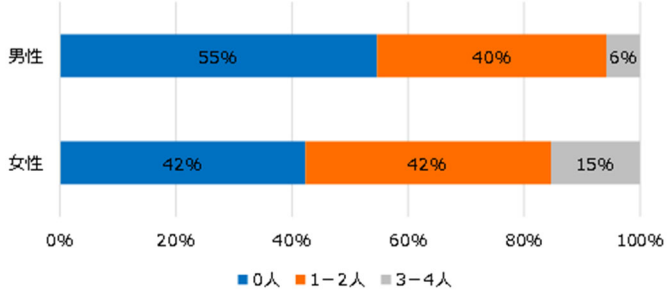


図 5-14 男女別にみた会員推薦できる女性候補者数
～本グラフの内数字は比率～

女性は男性より一人当たり女性候補を多く推薦できるが、女性会員数が少ないため、女性候補推薦には男性からの推薦も必要であることがわかる。参考までに、表 5-1 に 2018-2020 年度 EAJ 会員入会数を示す。アンケート結果と比較すると、実際の推薦には至っていない場合が多いことが推察される。

表 5-1　2018-2020 年度 EAJ 会員入会数

新会員	推薦者	人数（人）	割合
男性	男性	184	96%
	女性	7	4%
女性	男性	11	73%
	女性	4	27%

上記より、EAJ 会員に推薦できる女性会員候補数は、男女会員ともに「1-2 人」が 4 割、「3-4 名」の回答は男性会員が 6%、女性会員が 15%であり、男性より女性がより多くの女性会員候補を推薦

できる結果であった。そして、推薦できる女性候補の延べ人数は男性会員が 137 人、女性会員が 31 人、性別無回答が 4 人（合計 172 人）いるため、女性会員増加実現の可能性はある（現時点での女性会員数は 40 名)。そのためには、女性会員増に向け男女会員がともに推薦することが有効である。ただし、これまでも女性会員増の重要性は継続的に論じられながら実現できていないため、新規女性会員を積極的に推薦する施策（例えばキャンペーン等）が今後急務である。

5.3.2　女性会長誕生との関係

図 5-15 に女性会員比率と女性会長の誕生時期の相関図を示す。理想とする女性会員比率が高いほど、女性会長の誕生時期 5 年後以内を望む率が高い傾向にあり、女性会長誕生と女性会員増加にはある程度の相関関係があると考えられる。

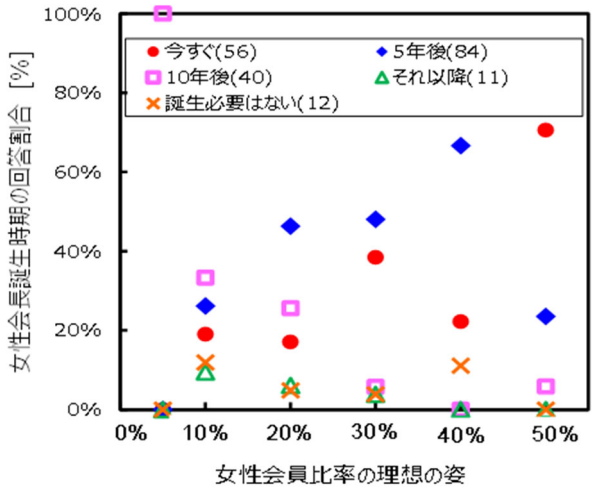


図 5-15 女性会員比率と女性会長の誕生時期の相関図

6. ジェンダー委員会の活動(設問 5)

6-1 全体の傾向

ジェンダー委員会の代表的な 6 つの活動、「ジェンダーシンポジウム」、「ダイバーシティに関する Good Practice」、「会長と女性会員との意見交換会」、「他の委員会との連携」、「EAJ 内への上記以外の発信」、「EAJ 外への上記以外の発信」と、「それ以外」、「期待するものはない」、の 8 項目の重要度に関して調査を行った。各活動を最も重要な 1 番、次に重要な 2 番と選択された会員数を図 6-1 に示す。

ジェンダー委員会の活動としては、「ダイバーシティに関する Good Practice」、及び、「ジェンダーシンポジウム」を重要と選択した人が最も多く、次に「他の委員会との連携」「EAJ 外への上記以外の発信」「EAJ 内への上記以外の発信」と続く。「会長と女性会員との意見交換会」を選択した人が少ないが、その理由としては、選択肢がジェンダー委員会の今の活動そのものとなっていたこと、この意見交換会の主要参加者が女性会員で会員にあまり知られていないことや、EAJ 全体としてメジャーになっているシンポジウムやダイバーシティに関する Good Practice に引っ張られた可能性もあり、今後継続的に調査したい。

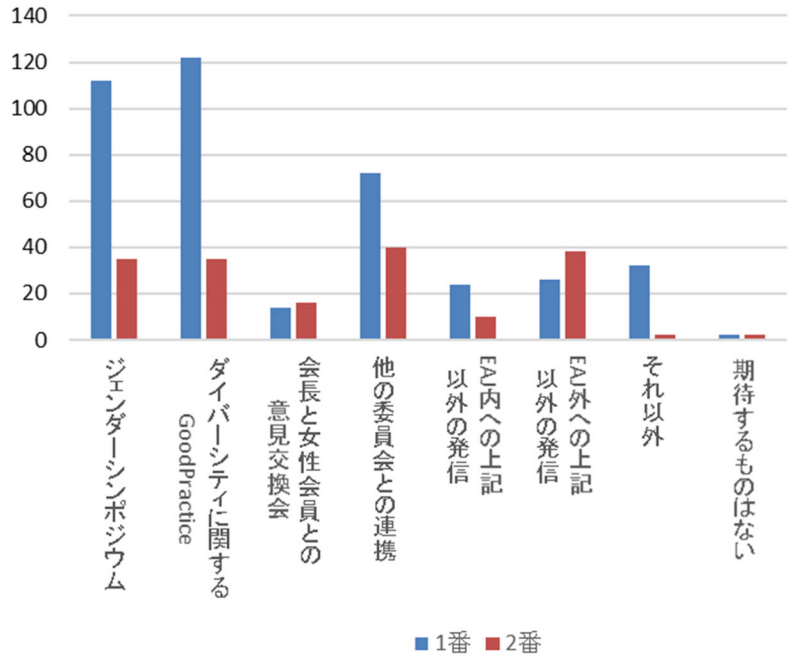


図 6-1-1 ジェンダー委員会の活動への期待 8 項目とそれを選択した会員数
(1 番：最も重要、2 番：次に重要)

次に、1 番と選択した場合を 2 点、2 番を 1 点として、各項目について重みづけ集計した結果を図 6-2-1 に、重要度で重みづけをせずに単に 1 番、2 番のいずれかに選択された場合を加算した結果を図 6-2-2 示す。どちらの集計でもほぼ同様の傾向が認められ、「ダイバーシティに関する Good Practice」、及び、「ジェンダーシンポジウム」を重要と選択した会員が最も多く、次に「他の委員会との連携」と続く。その次には、「EAJ 外への上記以外の発信」「EAJ 内への上記以外の発信」が選択されている。

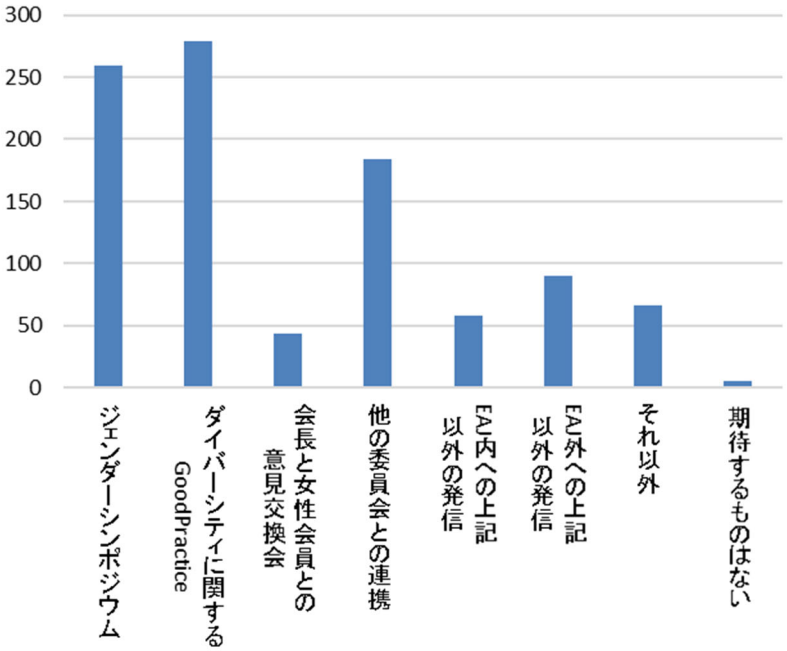


図 6-1-2　ジェンダー委員会の活動への期待 8 項目と重要度で重みづけした各項目の得点数

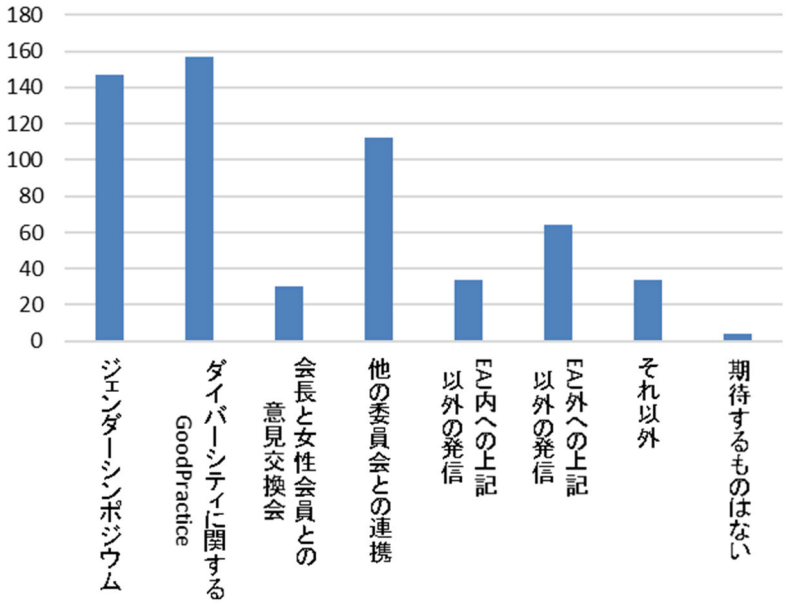


図 6-1-3　ジェンダー委員会の活動への期待 8 項目とそれを選択した会員数
（1 番、2 番を選択した回答数の和）

6-2　属性分析

図 6-2-1 に、会員所属別の、ジェンダー委員会の活動への期待の 8 項目の選択者数分布を示す。産所属会員では、他所属会員よりも「ジェンダーシンポジウム」の比率が高く、官等所属会員では、他所属会員よりも「EAJ 外への上記以外の発信」の比率が高い。

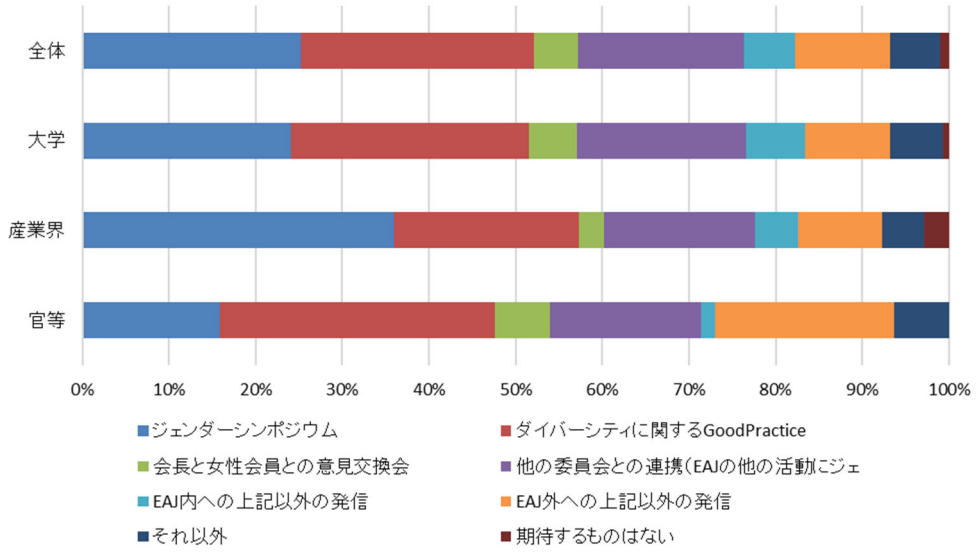


図 6-2-1 会員所属別のジェンダー委員会の活動への期待 8 項目の選択者数分布

次に、性別毎の、「ジェンダー委員会の活動への期待」8 項目の選択者数分布を 6-2-2 に示す。男性会員では、「ダイバーシティに関する Good Practice（学生インタビュー）」が、女性会員では、「他委員会との連携」への期待が高い。一方、「ジェンダーシンポジウム」、「ダイバーシティに関する Good Practice（学生インタビュー）」、「他委員会との連携」への期待は男女共に高い。

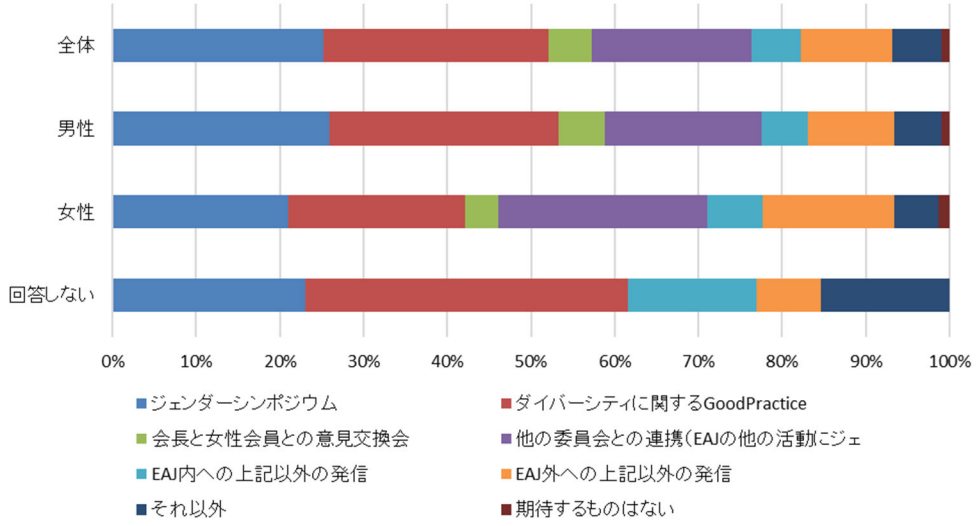


図 6-2-2　性別毎のジェンダー委員会の活動への期待 8 項目の選択者数分布

図 6-2-3 に、年齢層毎の「ジェンダー委員会の活動への期待」8 項目の選択者数分布を示す。年齢分布 50 代と 80 代以上では、「ジェンダーシンポジウム」の割合が高く、60 代、70 代では、「ダイバーシティに関する Good Practice（学生インタビュー）」の割合が高いが、いずれも全体の傾向と大きな差はない。しかし、年齢分布 30 代と 40 代では、「ジェンダーシンポジウム」への期待は少なく、「他委員会との連携」への期待が高い点で、全体の傾向と大きく異なっている点が特徴的である。

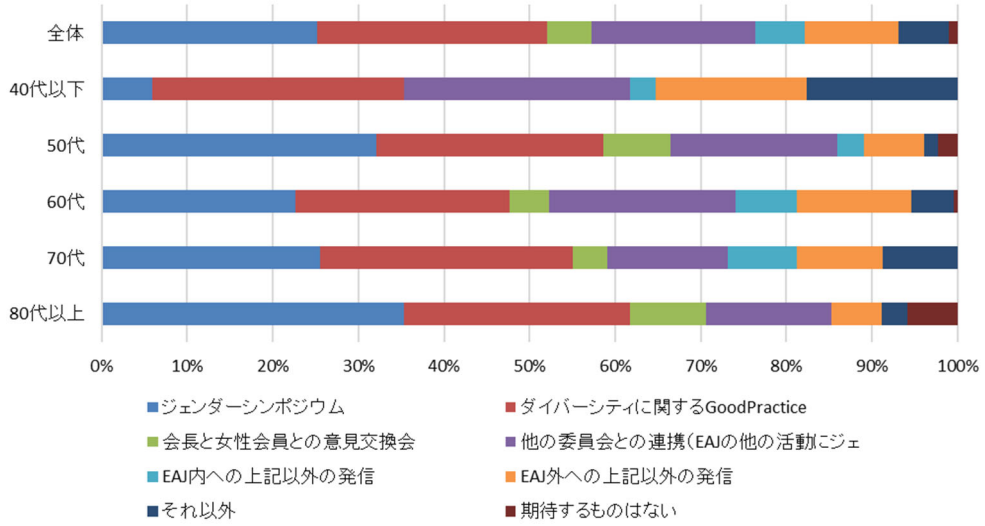


図 6-2-3　年齢層毎のジェンダー委員会の活動への期待 8 項目の選択者数分布

図 6-2-4 に、会員歴毎の、ジェンダー委員会の活動への期待の 8 項目の選択者数分布を示す。会員歴 30 年以上の会員では、「ジェンダーシンポジウム」を選択する比率が高い。尚、会員歴 20-29 年の会員においては、「会長と女性会員との意見交換会」への期待が 14%と他会員歴会員より高い。

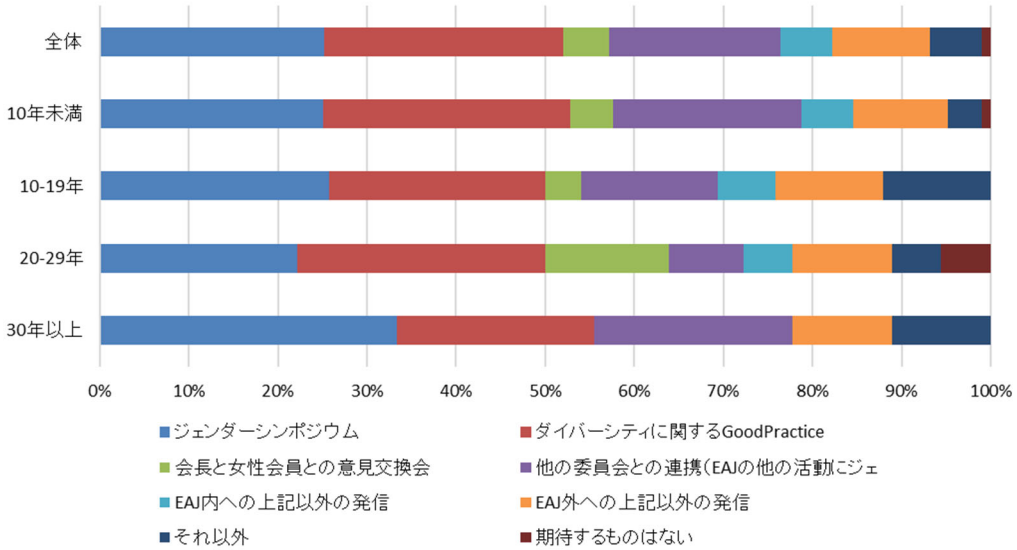


図 6-2-4　会員歴毎のジェンダー委員会の活動への期待 8 項目の選択者数分布

6-3　それ以外として記載された事項

ジェンダー委員会の代表的な活動として挙げた、「ジェンダーシンポジウム」、「ダイバーシティに関する Good Practice」、「会長と女性会員との意見交換会」、「他の委員会との連携」、「EAJ 内への上記以外の発信」、「EAJ 外への上記以外の発信」の 6 項目以外への期待が高いと回答された会員から、期待として挙げていただいた内容を表 6-1 にまとめる。

表 6-1　ジェンダーシンポジウム」、「ダイバーシティに関する Good Practice」、「会長と女性会員との意見交換会」、「他の委員会との連携」、「EAJ 内への上記以外の発信」、「EAJ 外への上記以外の発信」以外にジェンダー委員会に期待する活動

1	女性リーダー育成の具体策の研究会
2	日本だけでなく世界の状況を調べる活動を期待している
3	過去の歴史的事例（例えばマリー・キュリー）における協力者・非協力者の具体的研究（提言に結び付ける）
4	多様性確保への取り組み
5	北欧のように企業に女性役員〇〇%以上にするようなポジティブアクションを実施するように社会に働きかける
6	社会における女性エンジニアの待遇、活躍のエビデンス調査
7	女性が仕事をし、子育てにも時間をさける、女性にとって住みやすい社会を構築するために、改革すべき社会制度や産業のあり方について、一つ一つの課題を検討し、外に対する政策提言をすること
8	工学アカデミーらしく、ジェンダーの本質を探り、知を結集して、あるべき姿を求め、そのあと、それに向かうべき方法論を論じてほしい。他の団体と同じことを行っても意味がない
9	工学分野の女子学生進学率の大幅増加のための政策立案
10	「工学への道」を女性にアピールすることが重要であり、どこの組織でも行っている上記のような取り組みを行っても実効性はないと思われる
11	ハラスメント回避の方策
12	EAJから大学は企業への人事に関する働きかけ
13	工学を変える新しい取り組み
14	性差を強調しすぎないこと
15	EAJのアクションプランにジェンダー（インクルーシヴ）改革を盛り込むと共に、社会に向けてどうすれば良いかの指針を示していただくことを期待する
16	色々な場所でこの20年近く同じことがされてきたが、同じような事を繰り返し形式だけ整えるのではなく問題の深掘りをして実際に『的を得たアクション』を起こすこと
17	ジェンダーを含む多様性と社会についての高次のコンセプトの提唱
18	リケジョの増強策、女性会員の増強
19	あるべき姿と現実のギャップを踏まえた具体的な政策提言

7. 上記以外の会員からの意見(設問 8：自由記述)

アンケート最後の設問 8 では、アンケート回答者の全員にご意見を自由記述で書いていただくようにした。表 7-1 にその内容を抜粋で記載する。便宜上，意見を分類して表示した。また，ご意見の例はプライバシー保護のため、主旨が変わらないように、若干の修正を加えている。全 6 種 26 項目の回答があった。

表 7-1　全体の会員からの意見(自由記述)

1	設問 6 (オ)の EAJ の女性会長はいつ頃誕生すべきかという設問へのコメント	女性会長に関する質問は愚問でしかない。どなたが考えられたのか。この考え方が日本のアカデミアや企業の競争力を著しく衰退させたのですが。EAJ に入会したい方がいらして、相応しければ推薦しますし、そうでなければしない。会長に就任する能力のある女性がいれば、時を待たずに会長職を努めれば良い。一方、女性であれば誰でも会長と言うのもおかしい。また、無理に女性会員を増やす必要もない。概して、日本でトップに選ばれる女性は飾りであることが多く、実働できているようにはとても見えない。まして工学分野が抱える問題を把握できている女性がどの程度いるだろうか。まずは実力が先。
		会長が女性、早期に実現などはあまりにも愚問。いかに適切な人材を適切な箇所に配置できるかが重要。例えば経営などは女性の方が向いている。北欧を見ればよい。
		ジェンダー関係なく能力や意思や資格のある人が会長になればよいのであって、男性だ女性だの議論は浅く、日本的。ジェンダーに関係なく、人材育成の議論とすべき。
		EAJ の女性会長はいつ頃誕生すべきかという問いについては、正直わからない。
		EAJ の女性会長はいつ頃誕生すべきかという質問に対し，正直なところ，回答に窮してしまった。適切な方が会長に推挙されるべきと考えており，「女性」と限定された中で何年以内に誕生すべきかと問われると，困惑してしまった。
		何年後かという「年数」での問い方は適切ではないと思う。
2	その他の設問へのコメント	一部の質問に関して、次にどのようなアクションに結び付けることを意図して選択肢を選定しているのか、意図が分かりにくい感じがした。
		EAJ 内の問題意識において、多様性とジェンダーに関する受け止め方（どのような場面分類で意識されるのか）や現実の課題がどの程度深刻で、どのような事をイノベーションすべきなのか、EAJ 内部と社会への発信をどのように行うのかについての質問は、すでに整理済みか既知とされているのか、質問項目に無いように思う。 多様性とは、SDGs 的関心か、コミュニティメンバー内の多様性意識の問題か、そこでジェンダーがどのように意識される場面があるのか、回答者の傾向分類は、特に必要ないのか？ 今後もジェンダー委員会の意欲的な取り組みに期待する。

3	アンケート全体へのコメント	今回の EAJ アンケートは、あまりにも突然で思いつきとしか感じられない。EAJ のポリシーが分からない。
		本アンケート全体への意見を２点述べる。①多様性を考える上で、EAJ として「工学の定義」の幅を広げ、例えば、DX に不可欠とされる IT 分野や「ソフトウェア工学」を含めれば、いまの「産業の変化」にみるように、「多様性」の課題認識もグローバルへと視点が動き、そして、ジェンダー課題の質の変化を促すように思う。②学生への Good Practice の活動などは、ジェンダー委員会の活動への期待というよりは、本活動は、ダイバーシティとして、EAJ 活動の１本の柱となりえる「若手の意見を取り入れる」活動へと繋がり、EAJ 全体で取り組むべき活動になってきたように考える。
		自分自身のジェンダーに対する考えをまとめる良い機会となった。
		会費が今のままでは会員は増えないと思われる。
4	活動へのコメント	工学分野のジェンダー問題で当面重要なのは、女性比率の向上である。この解決は、いかに多くの女性を工学分野に引き込めるかにかかっており、大学ではその努力を行っている。今、様々な組織で行っている「活躍している女性のシンポジウム」などを行っても、ただでさえ頑張っている女性を忙しくするだけで何も効果がないと思われる。ＥＡＪでもステレオタイプの見方になっており、方法ばかりを考えている気がする。問題の本質をよく考え、それを改善するにはどうすべきかを考えて活動すべきと考える。
		是非、北欧のように、企業の役員として女性を○○%以上にするなどの、ポジティブアクションを発信してください。
		正会員になっても交流が拡大する仕組みがないので、入会を勧めることに躊躇している。
		ジェンダーやダイバーシティー問題でいつも考えさせられるのが、差別と区別の明確化である。性差が無くなることは生物学的にないのだから、お互いがお互いの得意な分野を尊重し、またお互いの弱い点を補い合うことができれば問題は無くなるのではと考える。加えて、性差とかダイバーシティーを意識しなくなるのが本当の意味での問題の解決だと常々考えている。逆に最近ジェンダー、ダイバーシティーに絡むのではとの怖れからいろいろとアクションがとれなかったり、ある意味『逆差別』に繋がるような事例もちらほら見受けるような気がしている。舵取りが大変な問題だと思う。
		かつて、第一線でご活躍の女性会員から女性の推挙が少ないのは、同性への資格基準が厳しすぎるのではないか、周囲に遠慮しているのではないかと感じている。杞憂だといいが。
		工学系における女性の活躍をはじめとする多様性の確保は社会にとって重要な課題であると考え、このような試みに賛同する。
5	今後への期待	ジェンダー委員会は極めて重要と感じますので、ますます本気の活動を期待している。
		上底評価による形骸化した（単に数字合わせの）平等化ではなく、機会の平等化、評価基準の平等化を目指して活動いただくことを期

		待している。ジェンダーに留まらず、広くインクルーシブな活動へ拡げていただくことを期待している。
6	提案	多様な意見を吸収し、社会に展開していくことは重要な取り組みである。
		５月１９日に行われた緊急提言（博士後期課程学生の支援）のように、１提言は１テーマで、定期的に提言していただくほうが効果的です。また、同一テーマにおいても、より深くより詳細な調査研究の成果を持って、シリーズ的に提言を続けるほうも、効果的である。ぜひ計画を立てて、実施していただきたい。
		国内、海外での会社・事業経営の実経験から、多様性（国籍・人種・男女・年齢・地域）こそ活力の源泉であると確信している。組織運営は複雑で不自由になるが、それを凌駕する価値と力を生み出すことを実感している。これからの組織のトップはそのような価値観と能力を有することが必須と思う。
		マスコミ界への情報提供を積極的に行って欲しい。

Ⅲ. 調査結果を受けて

日本工学アカデミー（EAJ）は人類の安寧とより良き生存に向け、「これからの社会を工学する」ことに取り組んでいます。カーボンニュートラルに向けた研究開発力の強化、デジタル化の推進、レジリエントで安全・安心な社会の実現などの課題は、さまざまな各課題が複雑に重なりあったもので、個々人の日常生活にとっても、社会全体にとっても解決が欠かせません。その解決には科学技術・イノベーション、特に総合知の果たす役割がますます大きくなっていますが、その共通基盤の一つが多様性であり、具体的には学際的研究開発の推進や若手研究開発者の育成とともにジェンダーの問題が挙げられます。

このような中、EAJ では 2017 年 11 月にジェンダー委員会を設立してこの問題に真正面から取り組み、ジェンダーの視点での活動を幅広く実施し、EAJ 内外に発信してきました。これらの活動は定着しつつありますが、繰り返される新型コロナ感染拡大で世界が大きく変化している中、今一度原点に戻ってジェンダー委員会の果たすべき意義、今後果たすべき役割について見直す必要性を認識いたしました。そこでまず、会員の皆様から広くご意見をいただきたく、今回の意識調査を実施することにいたしました。

ご多用中にも拘わらず、わずか 10 日間で会員の約 1/4 から貴重なご意見をいただきました。その結果、多くの会員が多様性の重要性を強く認識しておられ、女性会員の増加を望みつつ、EAJ を未来社会に向けて活動するアカデミーと位置づけて活動していらっしゃることが明確になりました。今回の意識調査では、回答に選択肢を設定、その順位をお尋ねする形式を選定いただき、会員の皆さまの考え方をより鮮明に把握しようと試みました。特に今回の回答に「その他」の項目も設け、選択肢にとらわれないご意見もいただけるように工夫しました。その結果、多様性は項目を絞り込むようなものではない、その項目に優劣をつけるべきではない、また、多様性を育むための人材育成や学びに着目することが重要ではないか、などの貴重なご指摘を多数いただきました。

今回の意識調査から抽出された具体的な課題としては、いかに女性会員を増やすかが会員共通の大きな関心事であることが明らかになりました。これまでも女性会員増加の必要性は継続的に論じられ、本部では EAJ の副会長には必ず女性を登用し、理事には約２割の女性を含めるなどの方策が講じられてきました。また、ジェンダー委員会は、EAJ の一部の委員会及び支部との連携を図ってきました。しかし、女性会員の増加という観点では、残念ながら十分な効果が得られていないのが実情です。

今回の調査から会員の多くが多様性の重要性を意識しておられることが確認でき、現状を打破するには、EAJ の活動そのものを見直すことが重要だと考えられました。その具体策として、EAJ の各委員会及び各支部とジェンダー委員会の連携を強化し、委員会活動と支部活動の中にジェンダーを常に考慮していくことが有効であると考えられます。ただし、それぞれの委員会と支部にはこれまでの活動実績から蓄積してきた活動方針や計画があり、これを尊重しながら進めることが求められます。そのため、ジェンダー委員会と各委員会と各支部との十分な意見交換をもとに連携を図ることが必要です。これは、本報告をとりまとめる段階で認識したことであり、その時点でジェンダー委員会から各委員会委員長と各支部長との意見交換会を提案したところ、多くの委員長と支部長に賛同いただくことができ、早速 2022 年 3 月に意見交換会を実施することとなりました。関係

の皆様のご協力に感謝いたします。このような連携を継続的に図りながら、EAJ のさまざまな活動への女性参画を増やすとともに、また、今回のアンケートでのご指摘も踏まえ、多様性を育むための人材育成や学びに着目した活動を強化することで、EAJ が多様性を確保しながら率先してわが国のイノベーション創出に貢献していくことが期待されます。さらに、EAJ が女性会員増加を望んでいることを広く周知し、新規女性会員を積極的に推薦する施策、例えばキャンペーン等を検討することも考えています。

ジェンダー委員会では、今回行った多様性に関する意識調査とその結果報告である本報告を一つの起点として、2022 年度より体制も新たに、EAJ 活動全体に展開していくことを計画しています。多くの会員の声を大切にしながら、会員の皆さまとともに、EAJ が社会の課題解決に立ち向かいイノベーション創出を牽引する一助となるよう、これからますます貢献していきます。引き続き、よろしくお願い申し上げます。

【参考資料】

付録１　アンケート設問

アンケートの題目：EAJ 多様性アンケート

前書き

EAJ は、21 世紀において持続可能な発展をする社会の実現に向けた貢献をするため、その役割と活動に関する基本理念を「人類の安寧とより良き生存のために、未来社会を工学する」として活動しております。その活動の一環として、EAJ ジェンダー委員会の現在のミッションは以下の通りです。「イノベーションには多様性が重要であり、特にジェンダーの視点は必須であるため、イノベーションにおいて中核的役割を担う工学における我が国のジェンダーの取り組みを率先して推進する。特に産業界の積極的な関与を引き出し、女性の問題に限定せずに広くジェンダーの課題に取り組む。」このジェンダー委員会の果たすべき役割をより明確にするために、EAJ 会員のみなさまからのご意見を伺うべく、このアンケートを企画致しました。

なお、このアンケートの結果は、EAJ の諸活動の活性化につなげていきますので、EAJ の活動内で活用させて頂きますが、EAJ の活動以外の目的では使用致しません。決して個人の特定は致しませんので、是非ご協力頂きたくお願い申し上げます。

1. 回答をされる方は EAJ の会員（正会員・客員会員）ですか？（必須）
○はい、会員です。
○いいえ、会員ではありません。（→終了へ）

2. EAJ の会員として、EAJ の意義はどこにあるとお考えですか？　特に重要だと思う順番（1 番が最重要）を最大 3 項目以内でご選択下さい。
[　]社会が直面している具体的課題の把握
[　]未来社会に向けた課題の把握
[　]政策提言
[　]工学の重要性の普及啓発活動
[　]国際交流の推進
[　]顕著な成果・功績をあげた者の社会貢献
[　]次世代の指導的人材の育成
[　]人脈形成
[　]それ以外

上の質問で「それ以外」を 1 番か 2 番か 3 番にされた方は、その内容をご記入ください。

3. イノベーションに重要なのは何だと思いますか？　重要だと思う順番を 2 つ以内でご選択下さい。
[　]能力、[　]多様性、[　]経験、[　]資金、[　]それ以外、[　]重要ではない

上の質問で「それ以外」を 1 番か 2 番にされた方は、その内容をご記入ください。

4. 多様性について伺います。(ア) 多様性について、以下の中から重要だと思う順番（1 番が最重要）を 2 つ以内でご選択下さい。
[　]国籍、[　]人種、[　]男女、[　]LGBT 等、[　]年代、[　]障がいの有無、[　]地域、[　]それ以外、[　]重要ではない

上の質問で「それ以外」を 1 番か 2 番にされた方は、その内容をご記入ください。

(イ) ジェンダーの問題で、以下について重要だと思う順番を 2 つ以内でご選択下さい。そもそもジェンダーの問題が重要ではないとお考えの場合には、重要ではないを 1 番にご選択下さい。
[　]女性の抱える問題、[　]LGBT 等の抱える問題、[　]男性の抱える問題、[　]それ以外、[　]重要ではない

上の質問で「それ以外」を 1 番か 2 番にされた方は、その内容をご記入ください。

(ウ) (イ)で、ジェンダーの問題が重要だとお考えの場合、その理由として重要だと思う順番を 2 つ以内でご選択下さい。
[　]人権の尊重、[　]労働力の確保、[　]イノベーション創出力の増強、[　]それ以外

上の質問で「それ以外」を 1 番か 2 番にされた方は、その内容をご記入ください。

5. 今後、ジェンダー委員会にどのような活動を期待されますか？　期待される順番を 2 つ以内でご選択下さい。そもそもジェンダー委員会に何も期待されない場合には、期待するものはないを 1 番にご選択下さい。
[　]ジェンダーシンポジウム
[　]ダイバーシティに関する Good Practice（学生によるインタビュー）
[　]会長と女性会員との意見交換会
[　]他の委員会との連携（EAJ の他の活動にジェンダー委員からの助言を求める）
[　]EAJ 内への上記以外の発信
[　]EAJ 外への上記以外の発信
[　]それ以外
[　]期待するものはない

上の質問で「それ以外」を 1 番か 2 番にされた方は、その内容をご記入ください。

6.　EAJ 全般についてお伺いします。(ア) EAJ に今後入会をお薦めできる会員候補は何人いらっしゃいますか？　（必須）
○0 人、○1－2 人、○3－4 名、○5～9 人、○10 人以上

(イ) その中（EAJ に入会をお薦めできる会員候補）で女性は何人いらっしゃいますか？（(ア) で選択された人数以下でご回答ください。）（必須）
○0 人、○1－2 人、○3－4 人、○5～9 人、○10 人以上

(ウ) (ア) の中 (EAJ に入会をお薦めできる会員候補) で外国人は何人いらっしゃいますか？(ア)

で選択された人数以下でご回答ください。）（必須）
○0 人、○1－2 人、○3－4 人、○5～9 人、○10 人以上

(エ) 現在の EAJ の女性会員比率は 4.8%ですが、2030 年の割合はどの程度であるべきだと思いますか？　（必須）
○5%、○10%、○20%、○30%、○40%、○50%

(オ) EAJ の女性会長はいつ頃誕生すべきだと思いますか？　（必須）
○今すぐ、○5 年後、○10 年後、○それ以降、○誕生する必要はない

7. 回答頂いた方についてお伺いします。(ア) 年代　（必須）
○30 代、○40 代、○50 代、○60 代、○70 代、○80 代以上

(イ) 性別　（必須）
○男性、○女性、○どちらでもない、○回答しない

(ウ) 会員種別（必須）
○正会員、○客員会員

(エ) 会員歴（必須）
○10 年未満、○10～19 年、○20～29 年、○30 年以上

(オ) 主なご所属（以前を含む）（必須）
○産業界、○大学等、○政府機関、○その他

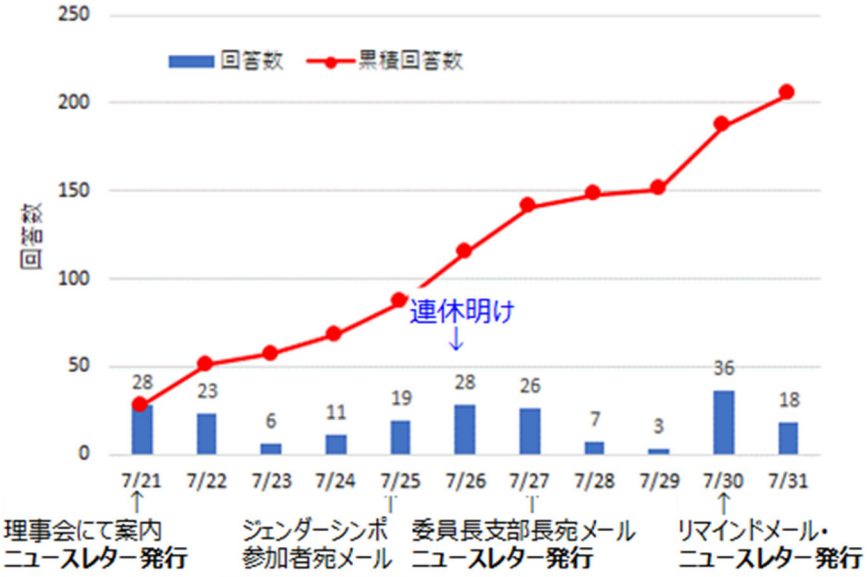
8. このアンケートの質問項目に関連して、ご意見がございましたらご自由にお書き下さい。

アンケートは以上です。送信ボタンを押して下さい。

付録 2　回答者数推移

今回実施したアンケートの回答遷移を以下に示す。尚、回答を増やすにはニュースレターが有効であることが判る。

【参考データ】
1） 対象:正会員 816 名、国内客員会員 27 名
2） 回答期間:2021/7/21(水)～31(土)
3） 有効回答数:203 名(24%)、性別） 男性:172 名、女性:26 名、無回答:5 名
　　所属） 大学:142 名、産業界:36 名、政府機関:18 名、他:7 名



図付 2 アンケート回答期間中の回答数推移

付録３　クロス集計表および回答者の属性を組み合わせたグラフ

「Ⅱ．　アンケート調査結果」に関して、回答者の属性を組み合わせたクロス集計表およびグラフを以下に示す。

1.　基礎データ

基礎データに関して、回答者の年齢・性別・会員種別のクロス集計表を示す。

表付 3-1-1　回答者の年齢・性別・会員種別のクロス集計表

			（イ）性別			
（ウ）会員種別			回答しない	女性	男性	合計
客員会員	（ア）年齢	30代			1	1
		50代			9	9
		60代			5	5
		70代			1	1
	合計				16	16
正会員	（ア）年齢	40代	0	3	8	11
		50代	0	10	26	36
		60代	5	9	63	77
		70代	0	4	47	51
		80代以上	0	0	12	12
	合計		5	26	156	187
合計	（ア）年齢	30代	0	0	1	1
		40代	0	3	8	11
		50代	0	10	35	45
		60代	5	9	68	82
		70代	0	4	48	52
		80代以上	0	0	12	12
	合計		5	26	172	203

表付 3-1-2　回答者の年齢・性別・会員種別のクロス集計表（%表示付き）

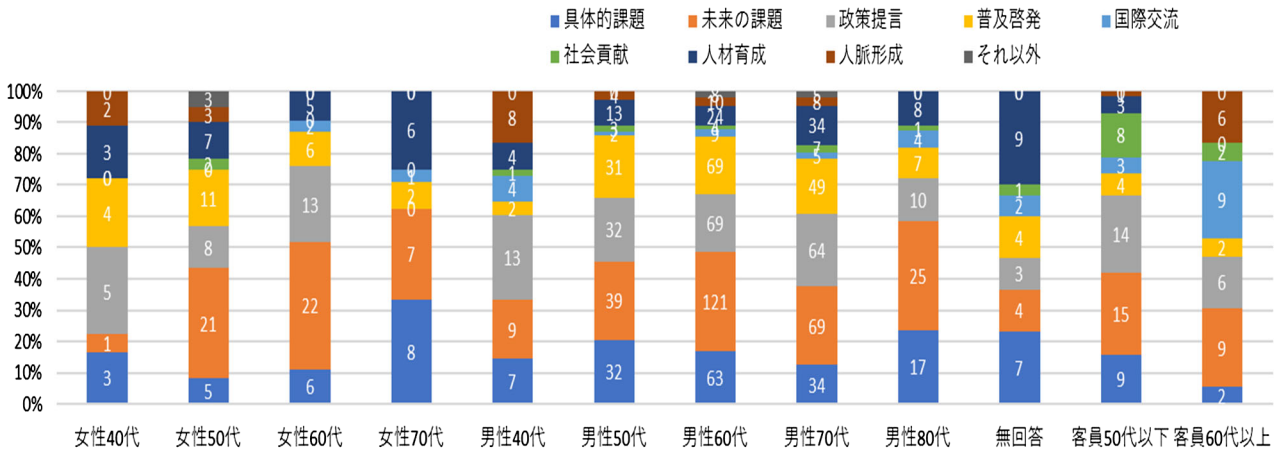
				（イ）性別			
（ウ）会員種別				回答しない	女性	男性	合計
客員会員	（ア）年齢	30代	度数			1	1
			（ア）年齢 の ％			100.0%	100.0%
			（イ）性別 の ％			6.3%	6.3%
			総和の ％			6.3%	6.3%
		50代	度数			9	9
			（ア）年齢の ％			100.0%	100.0%
			（イ）性別 の ％			56.3%	56.3%
			総和の ％			56.3%	56.3%
		60代	度数			5	5
			（ア）年齢 の ％			100.0%	100.0%
			（イ）性別 の ％			31.3%	31.3%
			総和の ％			31.3%	31.3%

		70代	度数			1	1
			（ア）年齢 の %			100.0%	100.0%
			（イ）性別 の %			6.3%	6.3%
			総和の %			6.3%	6.3%
	合計		度数			16	16
			（ア）年齢 の %			100.0%	100.0%
			（イ）性別 の %			100.0%	100.0%
			総和の %			100.0%	100.0%
正会員	（ア）年齢	40代	度数	0	3	8	11
			（ア）年齢 の %	0.0%	27.3%	72.7%	100.0%
			（イ）性別 の %	0.0%	11.5%	5.1%	5.9%
			総和の %	0.0%	1.6%	4.3%	5.9%
		50代	度数	0	10	26	36
			（ア）年齢 の %	0.0%	27.8%	72.2%	100.0%
			（イ）性別 の %	0.0%	38.5%	16.7%	19.3%
			総和の %	0.0%	5.3%	13.9%	19.3%
		60代	度数	5	9	63	77
			（ア）年齢 の %	6.5%	11.7%	81.8%	100.0%
			（イ）性別 の %	100.0%	34.6%	40.4%	41.2%
			総和の %	2.7%	4.8%	33.7%	41.2%
		70代	度数	0	4	47	51
			（ア）年齢 の %	0.0%	7.8%	92.2%	100.0%
			（イ）性別 の %	0.0%	15.4%	30.1%	27.3%
			総和の %	0.0%	2.1%	25.1%	27.3%
		80代以上	度数	0	0	12	12
			（ア）年齢 の %	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			（イ）性別 の %	0.0%	0.0%	7.7%	6.4%
			総和の %	0.0%	0.0%	6.4%	6.4%
	合計		度数	5	26	156	187
			（ア）年齢 の %	2.7%	13.9%	83.4%	100.0%
			（イ）性別 の %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			総和の %	2.7%	13.9%	83.4%	100.0%
合計	（ア）年齢	30代	度数	0	0	1	1
			（ア）年齢 の %	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			（イ）性別 の %	0.0%	0.0%	0.6%	0.5%
			総和の %	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%
		40代	度数	0	3	8	11
			（ア）年齢 の %	0.0%	27.3%	72.7%	100.0%
			（イ）性別 の %	0.0%	11.5%	4.7%	5.4%
			総和の %	0.0%	1.5%	3.9%	5.4%
		50代	度数	0	10	35	45
			（ア）年齢 の %	0.0%	22.2%	77.8%	100.0%
			（イ）性別 の %	0.0%	38.5%	20.3%	22.2%
			総和の %	0.0%	4.9%	17.2%	22.2%

	60代	度数	5	9	68	82
		（ア）年齢 の ％	6.1%	11.0%	82.9%	100.0%
		（イ）性別 の ％	100.0%	34.6%	39.5%	40.4%
		総和の ％	2.5%	4.4%	33.5%	40.4%
	70代	度数	0	4	48	52
		（ア）年齢 の ％	0.0%	7.7%	92.3%	100.0%
		（イ）性別 の ％	0.0%	15.4%	27.9%	25.6%
		総和の ％	0.0%	2.0%	23.6%	25.6%
	80代以上	度数	0	0	12	12
		（ア）年齢 の ％	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
		（イ）性別 の ％	0.0%	0.0%	7.0%	5.9%
		総和の ％	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%
	合計	度数	5	26	172	203
		（ア）年齢 の ％	2.5%	12.8%	84.7%	100.0%
		（イ）性別 の ％	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		総和の ％	2.5%	12.8%	84.7%	100.0%

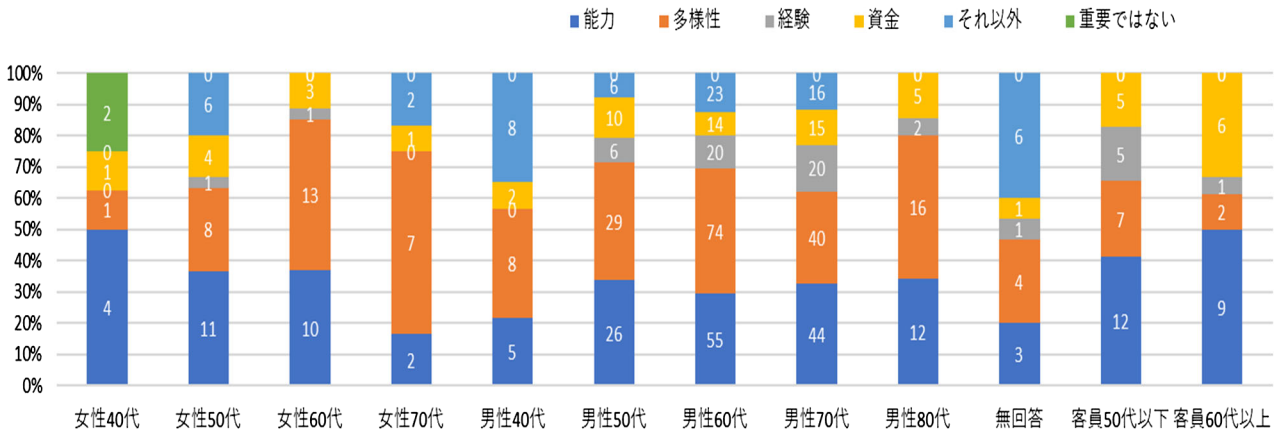
2.　日本工学アカデミーの意義およびイノベーションに関する意識

日本工学アカデミーの意義（設問２）について、年齢・性別・会員種別ごとに、1 番と選択した場合を 3 点、2 番を 2 点、3 番を 1 点として各項目について重みづけを行ない、集計した総得点の積み上げグラフを、以下に示す。なお、属性ごとの各項目の割合がわかりやすいように 100%表示とし、棒の中の数字は各項目の総得点を示している（以降のグラフも同様）。



図付 3-2-1　日本工学アカデミーの意義への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

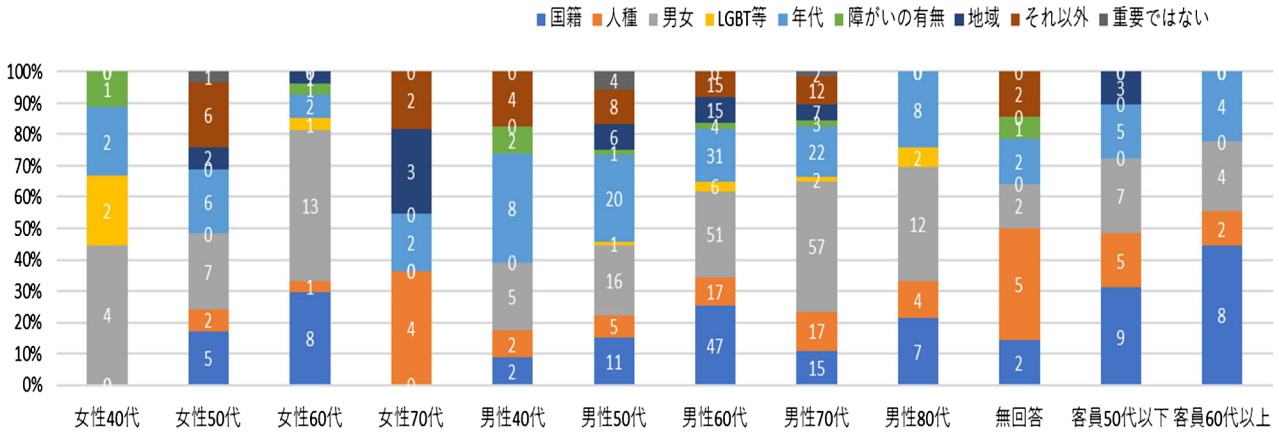
イノベーションに関する意識（設問３）について、年齢・性別・会員種別ごとに、1 番と選択した場合を 2 点、2 番を 1 点として各項目について重みづけを行ない、集計した総得点の積み上げグラフを、以下に示す。



図付 3-2-2　イノベーションに関する意識への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

3.　多様性の要素に関する意識

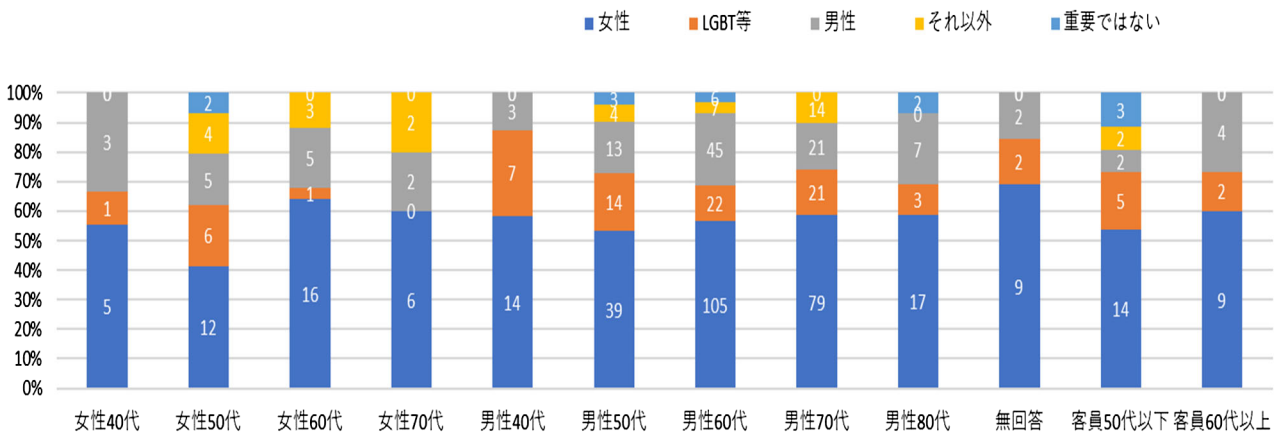
多様性の視点（設問 4（ア））について、年齢・性別・会員種別ごとに、1 番と選択した場合を 2 点、2 番を 1 点として各項目について重みづけを行ない、集計した総得点の積み上げグラフを、以下に示す。



図付 3-3-1　多様性の視点への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

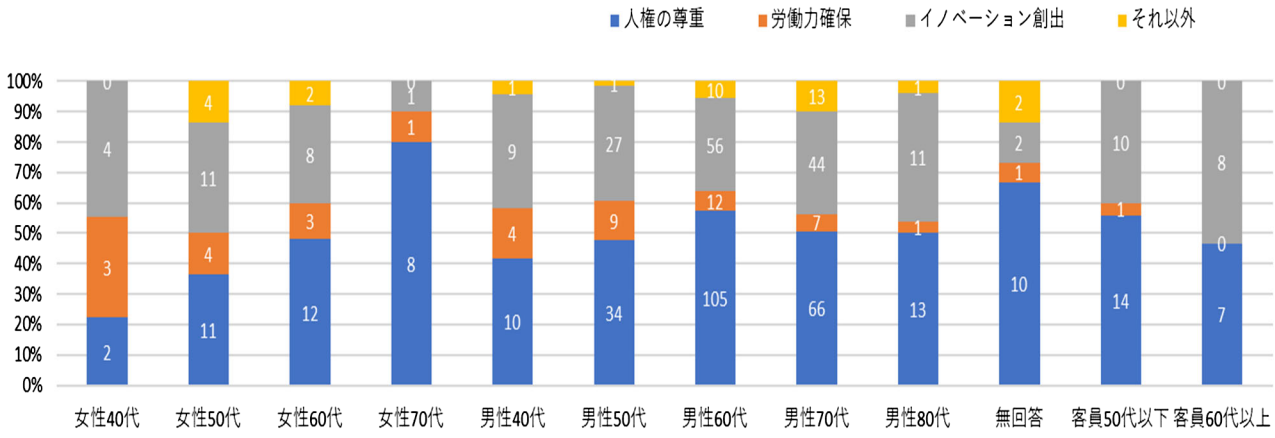
ジェンダーの視点（設問 4（イ））について、年齢・性別・会員種別ごとに、1 番と選択した場合を 2 点、2 番を 1 点として各項目について重みづけを行ない、集計した総得点の積み上げグラフを、

以下に示す。



図付 3-3-2　ジェンダーの視点への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

ジェンダーの問題が重要だと思う理由について（設問 4（ウ））について、年齢・性別・会員種別ごとに、1 番と選択した場合を 2 点、2 番を 1 点として各項目について重みづけを行ない、集計した総得点の積み上げグラフを、以下に示す。



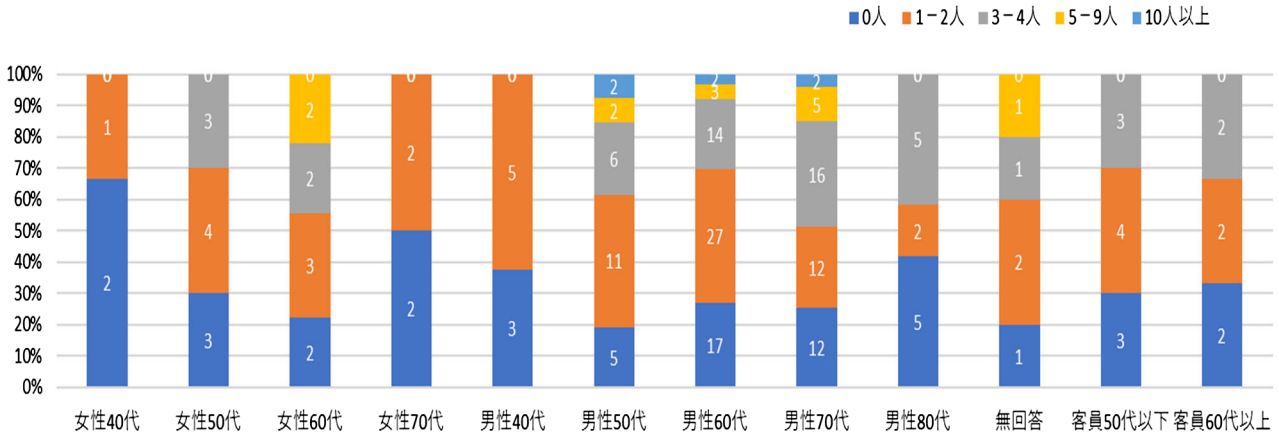
図付 3-3-3　ジェンダーの問題が重要だと思う理由への回答の
年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

4.　会員増強に対する会員のポテンシャル

推薦可能な正会員候補者数（設問 6（ア））について、回答者を年齢と性別で分類したクロス集計表と、年齢・性別・会員種別ごとの回答者数の積み上げグラフを以下に示す。棒の中の数字は回答者数を示す（以降も同様）。

表付 3-4-1　推薦可能な正会員候補者数への回答者数を年齢・性別で分類したクロス集計表

			（ア）会員候補の人数					
（ア）年齢			0人	1−2人	3−4人	5−9人	10人以上	合計
30代	（イ）性別	男性		1				1
	合計			1				1
40代	（イ）性別	女性	2	1				3
		男性	3	5				8
	合計		5	6				11
50代	（イ）性別	女性	3	4	3			10
		男性	8	14	9	2	2	35
	合計		11	18	12	2	2	45
60代	（イ）性別	回答しない	1	2	1	1		5
		女性	2	3	2	2		9
		男性	18	29	16	3	2	68
	合計		21	34	19	6	2	82
70代	（イ）性別	女性	2	2				4
		男性	13	12	16	5	2	48
	合計		15	14	16	5	2	52
80代以上	（イ）性別	男性	5	2	5			12
	合計		5	2	5			12
合計	（イ）性別	回答しない	1	2	1	1		5
		女性	9	10	5	2		26
		男性	47	63	46	10	6	172
	合計		57	75	52	13	6	203

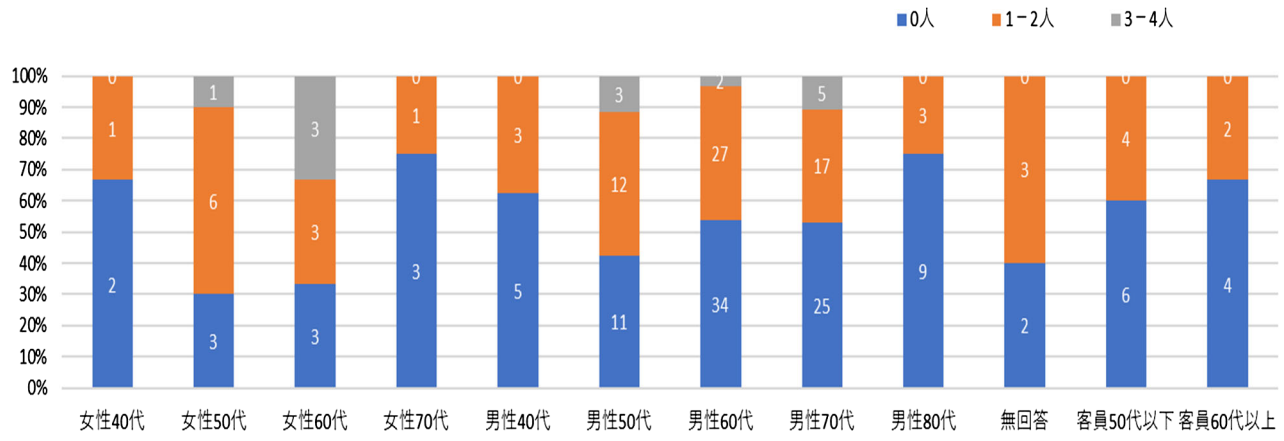


図付 3-4-1　推薦可能な正会員候補者数への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

推薦可能な女性会員候補者数（設問６（イ））について、回答者を年齢と性別で分類したクロス集計表と、年齢・性別・会員種別ごとの回答者数の積み上げグラフを以下に示す。

表付 3-4-2　推薦可能な女性会員候補者数への回答者数を年齢・性別で分類したクロス集計表

			（イ）会員候補の女性の人数			
（ア）年齢			0人	1−2人	3−4人	合計
30代	（イ）性別	男性		1		1
	合計			1		1
40代	（イ）性別	女性	2	1		3
		男性	5	3		8
	合計		7	4		11
50代	（イ）性別	女性	3	6	1	10
		男性	17	15	3	35
	合計		20	21	4	45
60代	（イ）性別	回答しない	2	3		5
		女性	3	3	3	9
		男性	37	29	2	68
	合計		42	35	5	82
70代	（イ）性別	女性	3	1		4
		男性	26	17	5	48
	合計		29	18	5	52
80代以上	（イ）性別	男性	9	3		12
	合計		9	3		12
合計	（イ）性別	回答しない	2	3		5
		女性	11	11	4	26
		男性	94	68	10	172
	合計		107	82	14	203

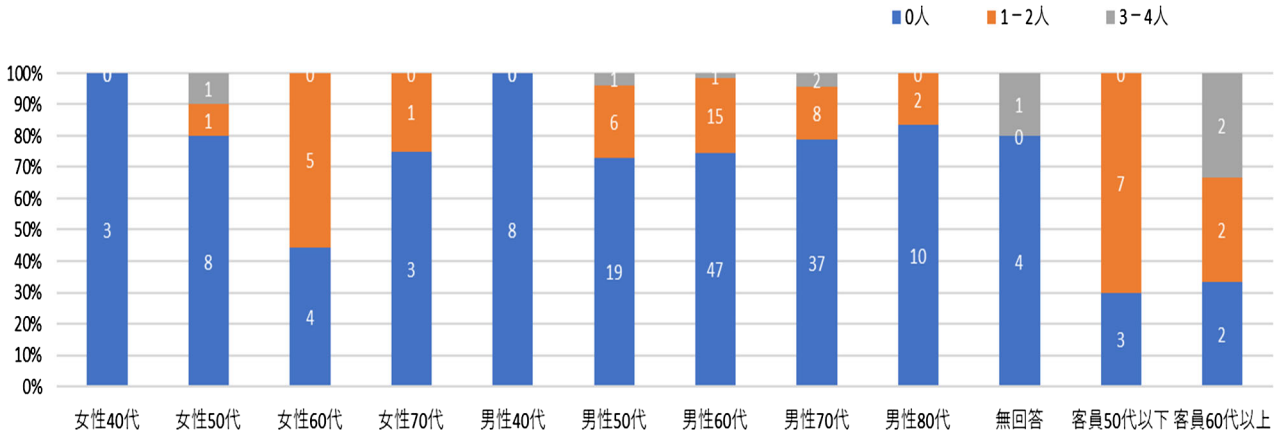


図付 3-4-2　推薦可能な女性会員候補者数への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

推薦可能な客員会員候補者数（設問６（ウ））について、回答者を年齢と性別で分類したクロス集計表と、年齢・性別・会員種別ごとの回答者数の積み上げグラフを以下に示す。

表付 3-4-3　推薦可能な客員会員候補者数への回答者数を年齢・性別で分類したクロス集計表

			（ウ）会員候補の外国人の人数			
（ア）年齢			0人	1−2人	3−4人	合計
30代	（イ）性別	男性		1		1
	合計			1		1
40代	（イ）性別	女性	3			3
		男性	8			8
	合計		11			11
50代	（イ）性別	女性	8	1	1	10
		男性	22	12	1	35
	合計		30	13	2	45
60代	（イ）性別	回答しない	4	0	1	5
		女性	4	5	0	9
		男性	48	17	3	68
	合計		56	22	4	82
70代	（イ）性別	女性	3	1	0	4
		男性	38	8	2	48
	合計		41	9	2	52
80代以上	（イ）性別	男性	10	2		12
	合計		10	2		12
合計	（イ）性別	回答しない	4	0	1	5
		女性	18	7	1	26
		男性	126	40	6	172
	合計		148	47	8	203



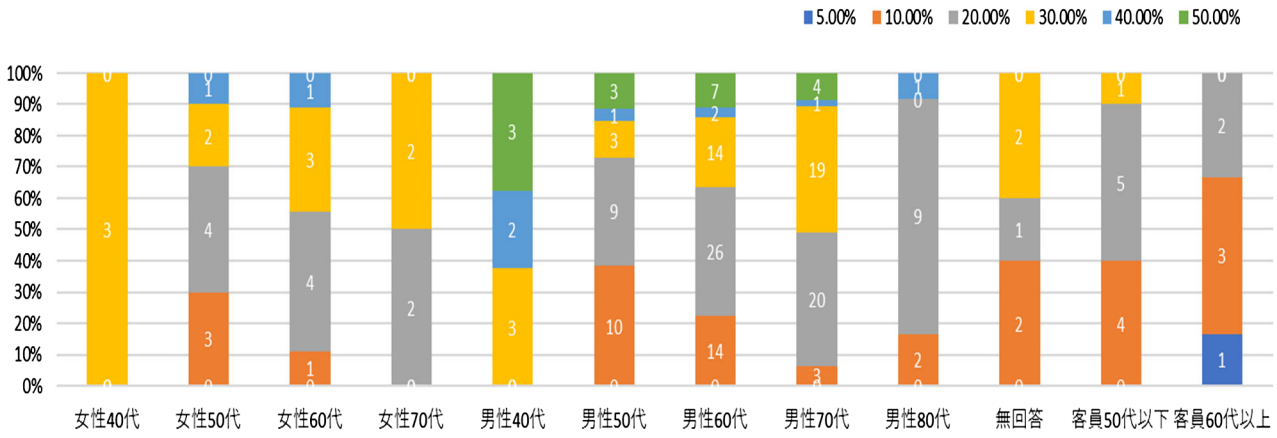
図付 3-4-3　推薦可能な客員会員候補者数への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

5. 将来の女性会員比率と女性会長誕生に対する意識

2030 年のあるべき女性会員比率（設問 6（エ））について、回答者を年齢と性別で分類したクロス集計表と、年齢・性別・会員種別ごとの回答者数の積み上げグラフを以下に示す。

表付 3-5-1　2030 年のあるべき女性会員比率への回答者数を年齢・性別で分類したクロス集計表

			（エ）2030年のEAJの女性会員比率						
（ア）年齢			5.00%	10.00%	20.00%	30.00%	40.00%	50.00%	合計
30代	（イ）性別	男性			1				1
	合計				1				1
40代	（イ）性別	女性				3			3
		男性				3	2	3	8
	合計					6	2	3	11
50代	（イ）性別	女性		3	4	2	1		10
		男性		14	13	4	1	3	35
	合計			17	17	6	2	3	45
60代	（イ）性別	回答しない		2	1	2			5
		女性		1	4	3	1		9
		男性	1	16	28	14	2	7	68
	合計		1	19	33	19	3	7	82
70代	（イ）性別	女性			2	2			4
		男性		4	20	19	1	4	48
	合計			4	22	21	1	4	52
80代以上	（イ）性別	男性		2	9		1		12
	合計			2	9		1		12
合計	（イ）性別	回答しない		2	1	2			5
		女性		4	10	10	2		26
		男性	1	36	71	40	7	17	172
	合計		1	42	82	52	9	17	203

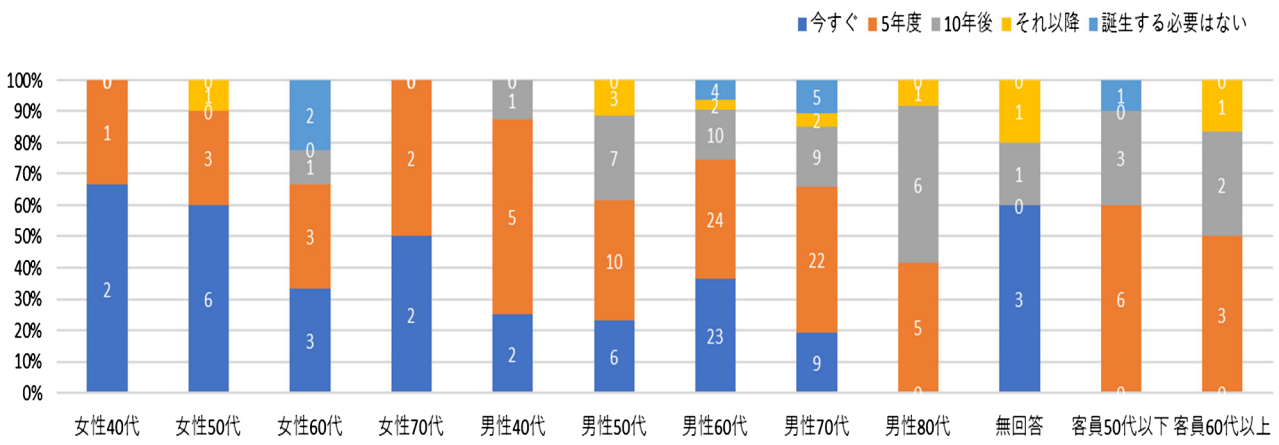


図付 3-5-1　2030 年のあるべき女性会員比率への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

女性会長誕生時期（設問 6（オ））について、回答者を年齢と性別で分類したクロス集計表と、年齢・性別・会員種別ごとの回答者数の積み上げグラフを以下に示す。

表付 3-5-2　女性会長誕生時期への回答者数を年齢・性別で分類したクロス集計表

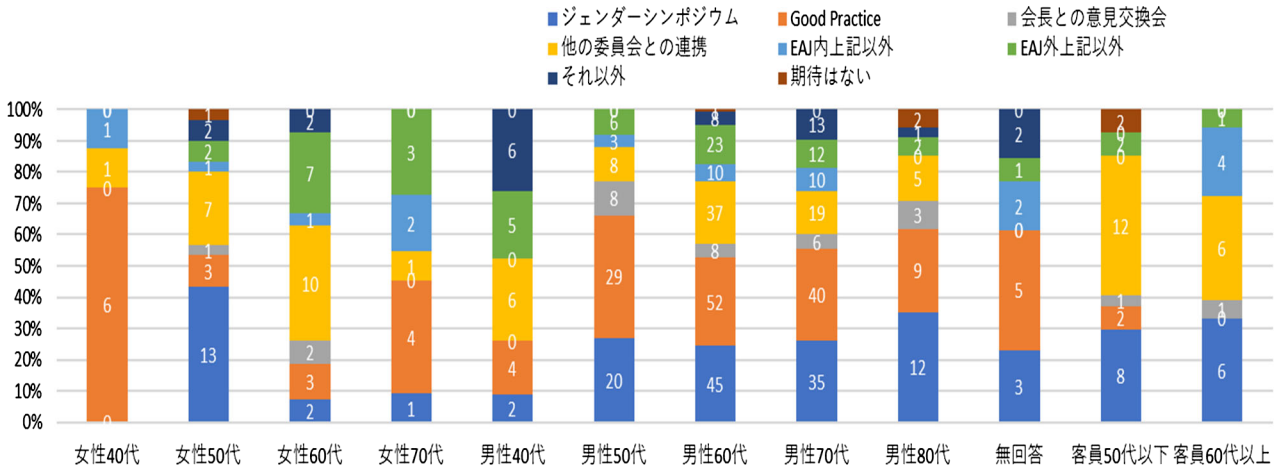
			（オ）EAJの女性会長の誕生時期					
（ア）年齢			今すぐ	5年度	10年後	それ以降	誕生する必要はない	合計
30代	（イ）性別	男性			1			1
	合計				1			1
40代	（イ）性別	女性	2	1				3
		男性	2	5	1			8
	合計		4	6	1			11
50代	（イ）性別	女性	6	3	0	1		10
		男性	6	16	9	3	1	35
	合計		12	19	9	4	1	45
60代	（イ）性別	回答しない	3		1	1		5
		女性	3	3	1		2	9
		男性	23	26	12	3	4	68
	合計		29	29	14	4	6	82
70代	（イ）性別	女性	2	2				4
		男性	9	23	9	2	5	48
	合計		11	25	9	2	5	52
80代以上	（イ）性別	男性		5	6	1		12
	合計			5	6	1		12
合計	（イ）性別	回答しない	3		1	1		5
		女性	13	9	1	1	2	26
		男性	40	75	38	9	10	172
	合計		56	84	40	11	12	203



図付 3-5-2　女性会長誕生時期への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

6.　ジェンダー委員会の活動に関して(設問 5)

ジェンダー委員会の活動に関して(設問 5)について、年齢・性別・会員種別ごとに、1 番と選択した場合を 2 点、2 番を 1 点として各項目について重みづけを行ない、集計した総得点の積み上げグラフを、以下に示す。



図付 3-6-1　ジェンダー委員会の活動への回答の年齢・性別・会員種別ごとの積み上げグラフ

付録４　複数回答項目に関する考察

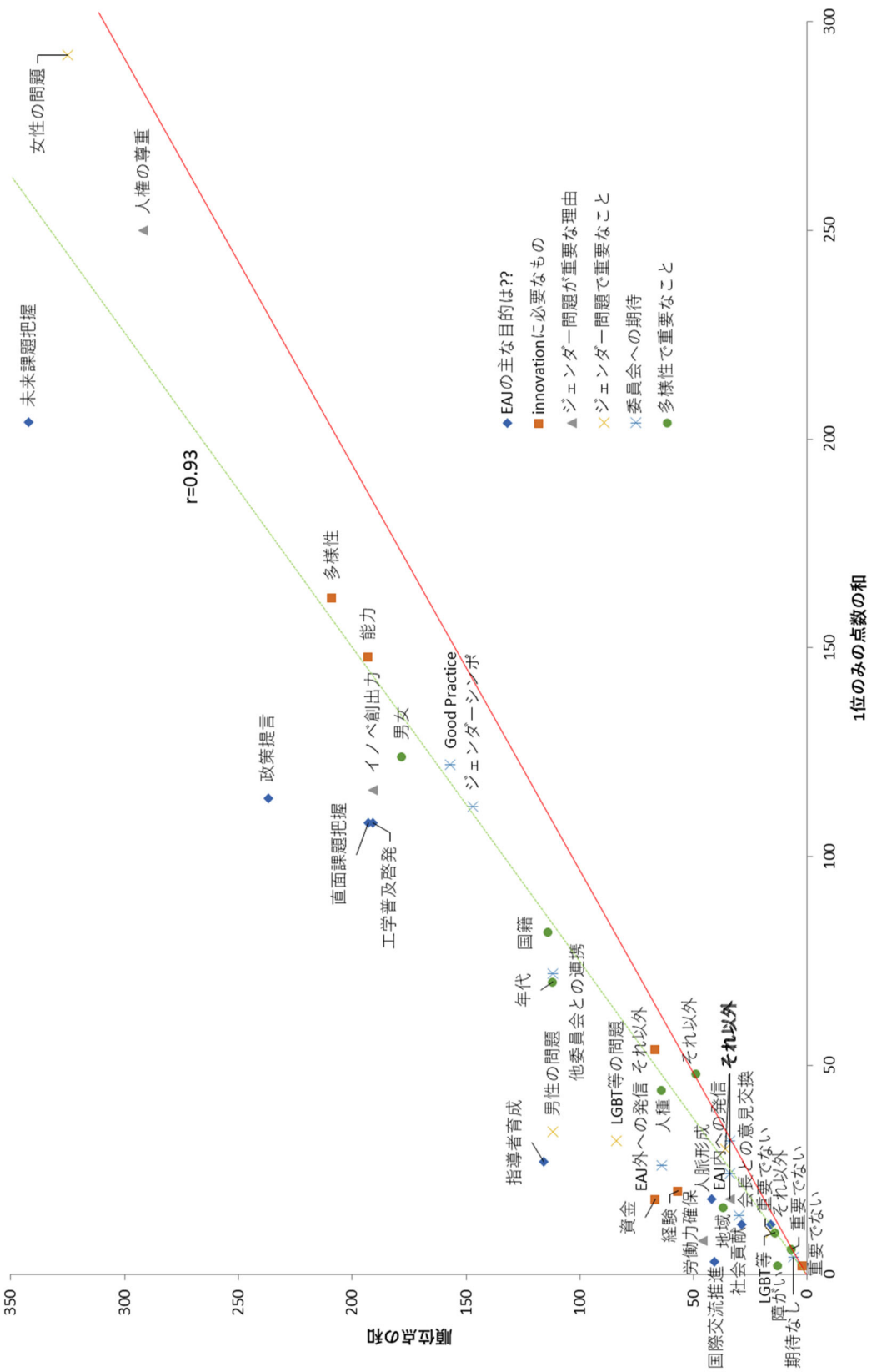
以下の設問については、最も重要なものに対する回答だけでなく、設問 2 については 2 番目および 3 番目に重要なものについて、設問 3～設問 5 については 2 番目に重要なものについても回答してもらった。

・EAJ の意義（設問 2）
・イノベーションに重要なもの（設問 3）
・多様性で重要なもの（設問 4：ア）
・ジェンダーの問題で重要なこと（設問 4：イ）
・ジェンダーの問題が重要な理由（設問 4：ウ）
・ジェンダー委員会への期待（設問 5）

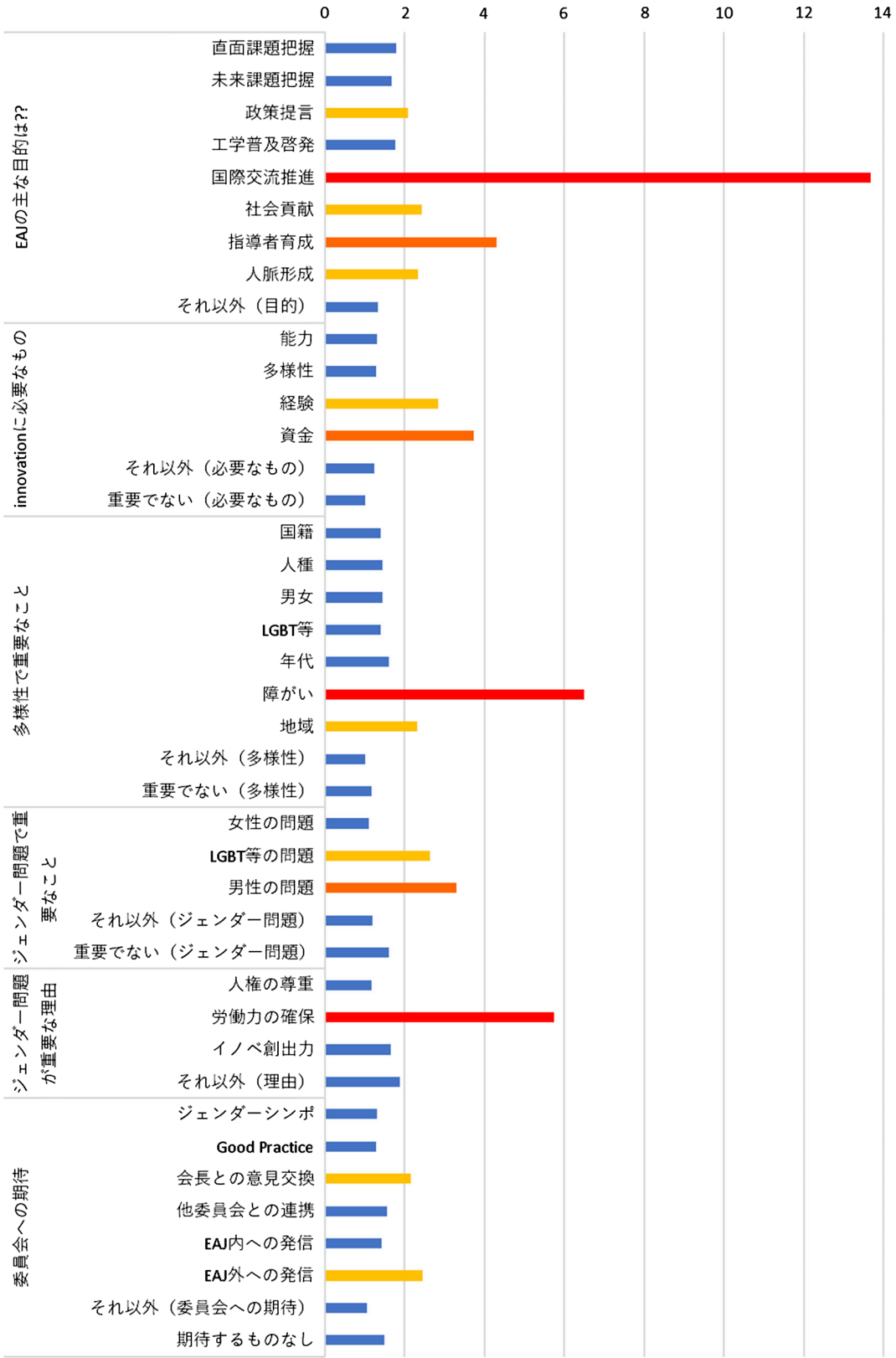
最も重要なものに対する回答と、2 番目（および 3 番目）も含めた回答との差異を検討するために、1 番目の回答の点数の和と、2 番目（および 3 番目）も含めた回答の点数の和について散布図を作成した（図 付 4-1）。なお 1 番目の回答の点数は、設問 2 については 3 点、設問 3～5 については 2 点である。2 番目の回答の点数は、設問 2 については 2 点、設問 3～5 については 1 点で、3 番目の回答の点数は 1 点（設問 2 のみ）である。図中の赤い直線に近いプロットは、最も重要なものに対する回答と 2 番目（および 3 番目）も含めた回答との差異が小さいことを示し、赤い直線から離れたプロットは差異が大きいことを示す。最も重要なものに対する回答の点数と 2 番目（および 3 番目）も含めた回答の点数との差異が大きいということは、最も重要というわけではないが 2 番目（および 3 番目）としての回答が多かったものを示す。

さらにわかりやすくするために、2 番目（および 3 番目）も含めた回答の点数は、最も重要なものに対する回答の点数の何倍になっているかを算出し、図付 4-2 に示す。多くの項目は 1 倍～2 倍未満であるが、いくつか特筆すべき項目があった。5 倍以上のものについては赤、3 倍～5 倍未満はオレンジ、2 倍～3 倍未満は黄で示した。

図付 4-2 に示したように、いくつかの項目は最も重要なものに対する回答の点数と 2 番目（および 3 番目）も含めた回答の点数との差異が大きいものの、両者の相関は 0.93 と非常に高く、総じて同じような傾向を示していたといえよう（図付 4-1 の緑の点線は原点を通る回帰直線）。



図付 4-1　1 番目の回答の点数の和と 2 番目及び 3 番目も含めた回答の点数の和との関係



図付 4-2　1 番目の回答の点数に対する 2 番目及び 3 番目も含めた回答の点数の割合（倍）

付録５　全体クロス集計

回答者の属性を含めたすべての設問に対する回答についてクロス集計を行うにあたり、設問 2～設問 5 については最も重要なものに対する回答のみをその設問に対する回答と捉えて集計を行った。表付 5-1 から表付 5-5 には、クロス集計を行った後、さらに、それぞれの項目の回答数に対する割合を算出したものを示す。また表データがゼロの場合は空欄とした。

表付 5-1　クロス集計表（それぞれの項目の回答数に対する割合）

設問		回答数	EAJの主な目的は??										innovationに必要なもの						
			直面する課題把握	未来の課題把握	政策提言	工学普及啓発	国際交流推進	社会貢献	指導者育成	人脈形成	それ以外	回答無し	能力	多様性	経験	資金	それ以外	重要でない	回答無し
EAJの主な目的は??	直面する課題把握	36	1.00										0.36	0.42	0.03	0.08	0.08	0.03	
	未来の課題把握	68		1.00									0.37	0.53	0.03		0.07		
	政策提言	38			1.00								0.55	0.18	0.05		0.18		0.03
	工学普及啓発	36				1.00							0.36	0.33	0.08	0.08	0.14		
	国際交流推進	1					1.00							1.00					
	社会貢献	4						1.00					0.25	0.75					
	指導者育成	9							1.00				0.11	0.44	0.11	0.11	0.22		
	人脈形成	6								1.00				0.50		0.33	0.17		
	それ以外	4									1.00						1.00		
	回答無し	1										1.00			1.00				
innovationに必要なもの	能力	74	0.18	0.34	0.28	0.18		0.01	0.01				1.00						
	多様性	81	0.19	0.44	0.09	0.15	0.01	0.04	0.05	0.04				1.00					
	経験	1	0.10	0.20	0.20	0.30			0.10			0.10			1.00				
	資金	9	0.33			0.33			0.11	0.22						1.00			
	それ以外	27	0.11	0.19	0.26	0.19			0.07	0.04	0.15						1.00		
	重要でない	1	1.00															1.00	
	回答無し	1			1.00														1.00
多様性で重要なこと	国籍	41	0.10	0.41	0.22	0.15		0.02	0.02	0.05		0.02	0.34	0.46	0.02	0.07	0.07		0.02
	人種	22	0.09	0.50	0.09	0.27				0.05			0.50	0.36	0.05		0.09		
	男女	62	0.21	0.31	0.18	0.18	0.02	0.02	0.06	0.02	0.02		0.37	0.47	0.05	0.05	0.06		
	LGBT等	5	0.40			0.60							0.40			0.40		0.20	
	年代	35	0.26	0.34	0.14	0.20			0.06				0.43	0.29	0.11	0.03	0.14		
	障がい	1		1.00										1.00					
	地域	8	0.13	0.38	0.13			0.25		0.13				0.75	0.13		0.13		
	それ以外	24	0.21	0.13	0.33	0.13			0.04	0.04	0.13		0.25	0.25			0.50		
	重要でない	3		0.33	0.67								1.00						
	回答無し	2		0.50					0.50					1.00					
ジェンダー問題で重要なこと	女性の問題	146	0.18	0.36	0.18	0.16	0.01	0.03	0.03	0.03	0.01	0.01	0.38	0.40	0.05	0.03	0.12	0.01	0.01
	LGBT等の問題	16	0.19	0.31	0.25	0.19			0.06				0.50	0.25	0.06	0.19			
	男性の問題	17	0.18	0.12	0.06	0.47			0.12	0.06			0.24	0.53	0.06	0.12	0.06		
	それ以外	15	0.13	0.20	0.40	0.13					0.13		0.20	0.27			0.53		
	重要でない	5	0.40	0.40	0.20								0.40	0.40	0.20				
	回答無し	4		0.75					0.25				0.25	0.75					
ジェンダー問題が重要な理由	人権の尊重	125	0.18	0.34	0.17	0.22		0.03	0.02	0.03	0.01		0.40	0.40	0.03	0.04	0.11	0.01	0.01
	労働力の確保	4	0.50		0.25							0.25	0.50		0.25		0.25		
	イノベ創出力	58	0.14	0.34	0.22	0.14	0.02		0.09	0.03	0.02		0.33	0.41	0.07	0.07	0.12		
	それ以外	9	0.22	0.11	0.33	0.11					0.22		0.11	0.33			0.56		
	回答無し	7	0.29	0.57					0.14				0.29	0.57	0.14				
委員会への期待	ジェンダーシンポ	56	0.13	0.46	0.23	0.14		0.02	0.02				0.48	0.34	0.04		0.13		0.02
	Good Practice	61	0.16	0.34	0.11	0.23	0.02	0.03	0.08	0.02			0.38	0.44	0.05	0.02	0.10	0.02	
	会長との意見交換	7	0.29	0.14		0.29				0.14		0.14	0.29	0.43	0.29				
	他委員会との連携	36	0.19	0.39	0.17	0.17		0.03		0.06			0.28	0.53		0.08	0.11		
	EAJ内への発信	12	0.17	0.17	0.25	0.17			0.08	0.17			0.17	0.33	0.17	0.17	0.17		
	EAJ外への発信	13	0.38	0.08	0.31	0.23							0.38	0.38		0.15	0.08		
	それ以外	16	0.13	0.19	0.31	0.06			0.06		0.25		0.31	0.19		0.06	0.44		
	期待するものなし	2	0.50						0.50					0.50	0.50				
会員候補の人数	0人	57	0.26	0.35	0.14	0.11		0.02	0.09	0.04			0.32	0.40	0.05	0.09	0.11	0.02	0.02
	1-2人	75	0.16	0.32	0.24	0.17	0.01	0.03	0.03	0.03	0.01		0.40	0.40	0.04	0.01	0.15		
	3-4人	52	0.13	0.33	0.15	0.25			0.04	0.04	0.04	0.02	0.37	0.37	0.08	0.06	0.13		
	5-9人	13	0.15	0.46	0.23	0.15							0.38	0.54			0.08		
	10人以上	6		0.17	0.17	0.33		0.17			0.17		0.33	0.33			0.33		
会員候補 女性	0人	17	0.18	0.38	0.18	0.16		0.02	0.06	0.03			0.34	0.40	0.06	0.06	0.13	0.01	0.01
	1-2人	82	0.21	0.26	0.20	0.21	0.01	0.01	0.04	0.04	0.02	0.01	0.44	0.38	0.04	0.04	0.11		
	3-4人	14		0.43	0.21	0.14		0.07			0.14		0.14	0.50	0.07		0.29		
会員候補 外国人	0人	148	0.19	0.32	0.20	0.19	0.01	0.01	0.06	0.02	0.01		0.39	0.37	0.05	0.04	0.14	0.01	0.01
	1-2人	47	0.17	0.43	0.17	0.15		0.04			0.02	0.02	0.34	0.49	0.06	0.02	0.09		
	3-4人	8		0.13		0.13		0.13		0.38	0.25		0.13	0.38		0.25	0.25		
女性会員比率	10%	42	0.12	0.33	0.17	0.26		0.02	0.07		0.02		0.50	0.26	0.05	0.02	0.17		
	20%	82	0.18	0.34	0.18	0.16		0.02	0.05	0.05	0.01		0.39	0.46	0.04	0.04	0.07		
	30%	52	0.17	0.38	0.21	0.15	0.02	0.02	0.02		0.02		0.31	0.44	0.06		0.15	0.02	0.02
	40%	9	0.22	0.11	0.33	0.11				0.11	0.11			0.56	0.11	0.11	0.22		
	50%	17	0.29	0.24	0.12	0.18			0.06	0.06		0.06	0.24	0.24	0.06	0.24	0.24		
	10%未満	1		1.00									1.00						
女性会員誕生時期	今すぐ	56	0.16	0.36	0.13	0.20			0.07	0.04	0.04	0.02	0.21	0.45	0.02	0.07	0.23	0.02	
	5年後	84	0.18	0.32	0.21	0.14	0.01	0.05	0.02	0.04	0.02		0.35	0.40	0.08	0.05	0.12		
	10年後	4	0.25	0.30	0.25	0.13			0.05	0.03			0.50	0.38	0.03		0.08		0.03
	それ以降	11		0.45	0.18	0.36							0.55	0.45					
	望まない	12	0.17	0.33	0.08	0.33			0.08				0.58	0.17	0.08	0.08	0.08		
年齢	40代	12	0.17	0.25	0.42				0.08	0.08			0.33	0.33			0.25	0.08	
	50代	45	0.20	0.29	0.16	0.20		0.07	0.07		0.02		0.42	0.36	0.07	0.04	0.11		
	60代	82	0.18	0.37	0.16	0.18		0.01	0.02	0.05	0.02		0.34	0.44	0.02	0.06	0.13		
	70代	52	0.12	0.31	0.25	0.23	0.02		0.02	0.02	0.02	0.02	0.35	0.35	0.10	0.04	0.15		0.02
	80代＋	12	0.33	0.50					0.17				0.42	0.58					
性別	男性	172	0.17	0.32	0.20	0.19	0.01	0.02	0.03	0.03	0.02	0.01	0.37	0.40	0.06	0.05	0.12		0.01
	女性	26	0.19	0.46	0.15	0.08			0.08		0.04		0.38	0.46			0.12	0.04	
	回答せず	5	0.40	0.20		0.20			0.20				0.20	0.20			0.60		
会員区分	正会員	187	0.18	0.33	0.19	0.19	0.01	0.01	0.05	0.02	0.02	0.01	0.35	0.41	0.05	0.03	0.14	0.01	0.01
	客員会員	16	0.13	0.44	0.19			0.13		0.13			0.50	0.25	0.06	0.19			
EAJ会員歴	1年未満	144	0.19	0.35	0.17	0.17		0.02	0.04	0.04	0.01		0.40	0.38	0.05	0.05	0.12	0.01	
	1-19年	43	0.12	0.26	0.28	0.21	0.02	0.02	0.02		0.07		0.23	0.42	0.05	0.05	0.23		0.02
	2-29年	13	0.23	0.38	0.08	0.15			0.08			0.08	0.46	0.46	0.08				
	3年以上	3		0.67					0.33				0.33	0.67					
主な所属	学	144	0.19	0.32	0.19	0.19	0.01	0.02	0.03	0.03	0.01	0.01	0.41	0.35	0.06	0.05	0.12	0.01	0.01
	官等	22	0.14	0.36	0.32	0.14			0.05				0.27	0.55	0.05		0.14		
	産	36	0.17	0.39	0.11	0.11		0.03	0.11	0.03	0.06		0.25	0.53		0.03	0.19		
	それ以外	1				1.00										1.00			

表付 5-2　クロス集計表（それぞれの項目の回答数に対する割合：つづき）

設問		回答数	多様性で重要なこと										ジェンダー問題で重要なこと						ジェンダー問題が重要な理由				
			国籍	人種	男女	LGBT等	年代	障がい	地域	それ以外	重要でない	回答無し	女性の問題	LGBT等の問題	男性の問題	それ以外	重要でない	回答無し	人権の尊重	労働力の確保	イノベ創出力	それ以外	回答無し
EAJの主な目的は??	直面する課題把握	36	0.11	0.06	0.36	0.06	0.25		0.03	0.14			0.72	0.08	0.08	0.06	0.06		0.61	0.06	0.22	0.06	0.06
	未来の課題把握	68	0.25	0.16	0.28		0.18	0.01	0.04	0.04	0.01	0.01	0.78	0.07	0.03	0.04	0.03	0.04	0.63		0.29	0.01	0.06
	政策提言	38	0.24	0.05	0.29		0.13		0.03	0.21	0.05		0.68	0.11	0.03	0.16	0.03		0.55	0.03	0.34	0.08	
	工学普及啓発	36	0.17	0.17	0.31	0.08	0.19			0.08			0.64	0.08	0.22	0.06			0.75		0.22	0.03	
	国際交流推進	1			1.00								1.00								1.00		
	社会貢献	4	0.25		0.25				0.50				1.00						1.00				
	指導者育成	9	0.11		0.44		0.22			0.11		0.11	0.56	0.11	0.22			0.11	0.33		0.56		0.11
	人脈形成	6	0.33	0.17	0.17				0.17	0.17			0.83		0.17				0.67		0.33		
	それ以外	4			0.25					0.75			0.50			0.50			0.25		0.25	0.50	
	回答無し	1	1.00										1.00							1.00			
innovationに必要なもの	能力	74	0.19	0.15	0.31	0.03	0.20			0.08	0.04		0.76	0.11	0.05	0.04	0.03	0.01	0.68	0.03	0.26	0.01	0.03
	多様性	81	0.23	0.10	0.36		0.12	0.01	0.07	0.07		0.02	0.73	0.05	0.11	0.05	0.02	0.04	0.62		0.30	0.04	0.05
	経験	1	0.10	0.10	0.30		0.40		0.10				0.70	0.10	0.10		0.10		0.40	0.10	0.40		0.10
	資金	9	0.33		0.33	0.22	0.11						0.44	0.33	0.22				0.56		0.44		
	それ以外	27	0.11	0.07	0.15		0.19		0.04	0.44			0.67		0.04	0.30			0.52	0.04	0.26	0.19	
	重要でない	1				1.00							1.00						1.00				
	回答無し	1	1.00										1.00						1.00				
多様性で重要なこと	国籍	41	1.00										0.78	0.05	0.07	0.05	0.02	0.02	0.59	0.05	0.34		0.02
	人種	22		1.00									0.68	0.14	0.14		0.05		0.77		0.14	0.05	0.05
	男女	62			1.00								0.81	0.10	0.05	0.05			0.61	0.02	0.34	0.03	
	LGBT等	5				1.00							0.60		0.40				0.80		0.20		
	年代	35					1.00						0.83	0.03	0.03		0.06	0.06	0.57	0.03	0.29		0.11
	障がい	1						1.00						1.00							1.00		
	地域	8							1.00				0.50	0.13	0.25		0.13		0.88		0.13		
	それ以外	24								1.00			0.46	0.08	0.08	0.38			0.63		0.17	0.21	
	重要でない	3									1.00		0.33		0.33	0.33					0.67	0.33	
	回答無し	2										1.00	0.50					0.50			0.50		0.50
ジェンダー問題で重要なこと	女性の問題	146	0.22	0.10	0.34	0.02	0.20		0.03	0.08	0.01	0.01	1.00						0.68	0.03	0.27	0.01	0.01
	LGBT等の問題	16	0.13	0.19	0.38		0.06	0.06	0.06	0.13				1.00					0.69		0.31		
	男性の問題	17	0.18	0.18	0.18	0.12	0.06		0.12	0.12	0.06				1.00				0.47		0.47	0.06	
	それ以外	15	0.13		0.20					0.60	0.07					1.00			0.40		0.20	0.40	
	重要でない	5	0.20	0.20			0.40		0.20								1.00				0.40		0.60
	回答無し	4	0.25				0.50					0.25						1.00	0.25				0.75
ジェンダー問題が重要な理由	人権の尊重	125	0.19	0.14	0.30	0.03	0.16		0.06	0.12			0.79	0.09	0.06	0.05		0.01	1.00				
	労働力の確保	4	0.50		0.25		0.25						1.00							1.00			
	イノベ創出力	58	0.24	0.05	0.36	0.02	0.17	0.02	0.02	0.07	0.03	0.02	0.69	0.09	0.14	0.05	0.03				1.00		
	それ以外	9		0.11	0.22					0.56	0.11		0.22		0.11	0.67						1.00	
	回答無し	7	0.14	0.14			0.57					0.14	0.14				0.43	0.43					1.00
委員会への期待	ジェンダーシンポ	56	0.25	0.16	0.23	0.02	0.18		0.02	0.09	0.04	0.02	0.68	0.13	0.07	0.07		0.05	0.66		0.30		0.04
	Good Practice	61	0.11	0.10	0.44	0.02	0.20	0.02	0.05	0.07			0.80	0.07	0.07	0.03	0.03		0.62	0.02	0.31	0.02	0.03
	会長との意見交換	7	0.29		0.43	0.14	0.14						0.86	0.14					0.71	0.14	0.14		
	他委員会との連携	36	0.33	0.17	0.25		0.08		0.06	0.11			0.69	0.06	0.17	0.06	0.03		0.61	0.03	0.28	0.06	0.03
	EAJ内への発信	12	0.25		0.17		0.08		0.17	0.33			0.75	0.08	0.08	0.08			0.67		0.33		
	EAJ外への発信	13	0.08	0.08	0.31	0.15	0.31			0.08			0.62		0.15	0.15	0.08		0.69		0.23	0.08	
	それ以外	16	0.13		0.25		0.19			0.38	0.06		0.69	0.06		0.25			0.38	0.06	0.25	0.31	
	期待するものなし	2					0.50					0.50					0.50	0.50					1.00
会員候補の人数	0人	57	0.21	0.12	0.25	0.07	0.21		0.04	0.09		0.02	0.63	0.07	0.14	0.07	0.04	0.05	0.72	0.02	0.16	0.02	0.09
	1-2人	75	0.16	0.15	0.32	0.01	0.16	0.01	0.05	0.12	0.01		0.75	0.12	0.04	0.08	0.01		0.65	0.03	0.27	0.05	
	3-4人	52	0.27	0.06	0.31		0.17		0.02	0.17			0.73	0.06	0.10	0.06	0.04	0.02	0.48	0.02	0.42	0.04	0.04
	5-9人	13	0.15	0.08	0.46		0.08			0.08	0.15		0.77		0.08	0.15			0.46		0.38	0.15	
	10人以上	6	0.17		0.33		0.17		0.17			0.17	1.00						0.67		0.33		
会員候補 女性	0人	17	0.22	0.14	0.27	0.04	0.18		0.05	0.09		0.01	0.68	0.08	0.10	0.06	0.04	0.04	0.72	0.01	0.20	0.01	0.07
	1-2人	82	0.18	0.09	0.33	0.01	0.18	0.01	0.02	0.15	0.02		0.78	0.09	0.05	0.07	0.01		0.52	0.04	0.38	0.06	
	3-4人	14	0.14		0.43		0.07		0.07	0.14	0.07	0.07	0.64		0.14	0.21			0.36		0.43	0.21	
会員候補 外国人	0人	148	0.17	0.13	0.28	0.03	0.20	0.01	0.03	0.12	0.01	0.01	0.71	0.07	0.08	0.07	0.03	0.03	0.67	0.02	0.23	0.03	0.05
	1-2人	47	0.30	0.04	0.36		0.11		0.06	0.11	0.02		0.74	0.11	0.11	0.04			0.47	0.02	0.47	0.04	
	3-4人	8	0.25	0.13	0.38				0.13	0.13			0.75			0.25			0.50		0.25	0.25	
女性会員比率	10%	42	0.19	0.10	0.21		0.26		0.07	0.07	0.05	0.05	0.64	0.12	0.02	0.07	0.10	0.05	0.60	0.02	0.21	0.07	0.10
	20%	82	0.23	0.11	0.32	0.01	0.20		0.01	0.11	0.01		0.76	0.05	0.10	0.07		0.02	0.63		0.30	0.04	0.02
	30%	52	0.19	0.15	0.37	0.04	0.06	0.02	0.04	0.13			0.81	0.08	0.08	0.04			0.58	0.02	0.37	0.04	
	40%	9	0.11	0.11	0.33		0.22			0.22			0.56	0.11		0.33			0.89			0.11	
	50%	17	0.12		0.29	0.12	0.18		0.12	0.18			0.53	0.12	0.24	0.06	0.06		0.53	0.12	0.29		0.06
	10%未満	1	1.00										1.00						1.00				
女性会員誕生時期	今すぐ	56	0.21	0.13	0.27	0.07	0.11	0.02	0.05	0.11	0.02	0.02	0.71	0.09	0.11	0.07	0.02		0.61	0.04	0.27	0.07	0.02
	5年後	84	0.19	0.08	0.36		0.18		0.04	0.15			0.73	0.05	0.08	0.11	0.01	0.02	0.61	0.01	0.31	0.05	0.02
	10年後	4	0.20	0.08	0.25	0.03	0.28		0.05	0.05	0.05	0.03	0.70	0.10	0.10	0.05	0.03	0.03	0.58	0.03	0.33	0.03	0.05
	それ以降	11	0.27	0.27	0.27		0.18						0.73	0.09			0.09	0.09	0.73		0.18		0.09
	望まない	12	0.17	0.17	0.33		0.08			0.25			0.75	0.17			0.08		0.75		0.17		0.08
年齢	40代	12	0.08	0.08	0.17	0.08	0.33	0.08		0.17			0.75	0.17	0.08				0.42	0.08	0.50		
	50代	45	0.20	0.07	0.24		0.20		0.07	0.16	0.04	0.02	0.60	0.18	0.07	0.11	0.04		0.56	0.02	0.33	0.04	0.04
	60代	82	0.29	0.11	0.28	0.04	0.13		0.05	0.10			0.76	0.05	0.12	0.04	0.02	0.01	0.72	0.01	0.24	0.02	
	70代	52	0.10	0.13	0.44		0.15		0.02	0.13	0.02		0.77	0.04	0.04	0.13		0.02	0.58	0.02	0.27	0.10	0.04
	80代＋	12	0.17	0.17	0.25	0.08	0.25					0.08	0.67		0.08		0.08	0.17	0.50		0.25		0.25
性別	男性	172	0.21	0.10	0.30	0.02	0.17	0.01	0.04	0.11	0.02	0.01	0.72	0.07	0.09	0.06	0.03	0.02	0.61	0.02	0.29	0.03	0.04
	女性	26	0.19	0.08	0.35	0.04	0.15		0.04	0.15			0.69	0.12	0.04	0.15			0.58		0.31	0.12	
	回答せず	5		0.40	0.20		0.20			0.20			0.80	0.20					1.00				
会員区分	正会員	187	0.18	0.11	0.32	0.03	0.18	0.01	0.04	0.13	0.02	0.01	0.73	0.07	0.09	0.07	0.02	0.02	0.63	0.02	0.27	0.05	0.03
	客員会員	16	0.50	0.13	0.19		0.13		0.06				0.63	0.19		0.06	0.06	0.06	0.44		0.44		0.13
EAJ会員歴	1年未満	144	0.24	0.10	0.26	0.03	0.19	0.01	0.04	0.12	0.01	0.01	0.69	0.10	0.10	0.06	0.03	0.01	0.63	0.02	0.29	0.03	0.03
	1-19年	43	0.05	0.14	0.49		0.12		0.05	0.16			0.81	0.02	0.02	0.12		0.02	0.63		0.26	0.09	0.02
	2-29年	13	0.31	0.08	0.15	0.08	0.23				0.08	0.08	0.85			0.08		0.08	0.54	0.08	0.23	0.08	0.08
	3年以上	3		0.33	0.67								0.33		0.33		0.33				0.67		0.33
主な所属	学	144	0.21	0.12	0.30	0.03	0.17	0.01	0.06	0.10	0.01	0.01	0.71	0.09	0.09	0.08	0.02	0.01	0.61	0.03	0.28	0.05	0.03
	官等	22	0.23	0.05	0.45		0.18			0.05	0.05		0.82		0.09	0.05	0.05		0.64		0.36		
	産	36	0.17	0.11	0.22	0.03	0.19			0.25		0.03	0.72	0.06	0.06	0.08	0.03	0.06	0.61		0.28	0.06	0.06
	それ以外	1			1.00									1.00					1.00				

表付 5-3 クロス集計表（それぞれの項目の回答数に対する割合：つづき）

設問		回答数	委員会への期待								会員候補の人数					会員候補女性			会員候補外国人		
			ジェンダーシン	Good Practice	会長との意見交換	他委員会との連携	EAJ内への発信	EAJ外への発信	それ以外	期待するものなし	0人	1-2人	3-4人	5-9人	10人以上	0人	1-2人	3-4人	0人	1-2人	3-4人
EAJの主な目的は??	直面する課題把握	36	0.19	0.28	0.06	0.19	0.06	0.14	0.06	0.03	0.42	0.33	0.19	0.06		0.53	0.47		0.78	0.22	
	未来の課題把握	68	0.38	0.31	0.01	0.21	0.03	0.01	0.04		0.29	0.35	0.25	0.09	0.01	0.60	0.31	0.09	0.69	0.29	0.01
	政策提言	38	0.34	0.18		0.16	0.08	0.11	0.13		0.21	0.47	0.21	0.08	0.03	0.50	0.42	0.08	0.79	0.21	
	工学普及啓発	36	0.22	0.39	0.06	0.17	0.06	0.08	0.03		0.17	0.36	0.36	0.06	0.06	0.47	0.47	0.06	0.78	0.19	0.03
	国際交流推進	1		1.00								1.00					1.00		1.00		
	社会貢献	4	0.25	0.50		0.25					0.25	0.50			0.25	0.50	0.25	0.25	0.25	0.50	0.25
	指導者育成	9	0.11	0.56			0.11		0.11	0.11	0.56	0.22	0.22			0.67	0.33		1.00		
	人脈形成	6		0.17	0.17	0.33	0.33				0.33	0.33	0.33			0.50	0.50		0.50		0.50
	それ以外	4							1.00			0.25	0.50		0.25		0.50	0.50	0.25	0.25	0.50
	回答無し	1			1.00								1.00				1.00			1.00	
innovationに必要なもの	能力	74	0.36	0.31	0.03	0.14	0.03	0.07	0.07		0.24	0.41	0.26	0.07	0.03	0.49	0.49	0.03	0.77	0.22	0.01
	多様性	81	0.23	0.33	0.04	0.23	0.05	0.06	0.04	0.01	0.28	0.37	0.23	0.09	0.02	0.53	0.38	0.09	0.68	0.28	0.04
	経験	1	0.20	0.30	0.20		0.20			0.10	0.30	0.30	0.40			0.60	0.30	0.10	0.70	0.30	
	資金	9		0.11		0.33	0.22	0.22	0.11		0.56	0.11	0.33			0.67	0.33		0.67	0.11	0.22
	それ以外	27	0.26	0.22		0.15	0.07	0.04	0.26		0.22	0.41	0.26	0.04	0.07	0.52	0.33	0.15	0.78	0.15	0.07
	重要でない	1		1.00							1.00					1.00			1.00		
	回答無し	1	1.00								1.00					1.00			1.00		
多様性で重要なこと	国籍	41	0.34	0.17	0.05	0.29	0.07	0.02	0.05		0.29	0.29	0.34	0.05	0.02	0.59	0.37	0.05	0.61	0.34	0.05
	人種	22	0.41	0.27		0.27		0.05			0.32	0.50	0.14	0.05		0.68	0.32		0.86	0.09	0.05
	男女	62	0.21	0.44	0.05	0.15	0.03	0.06	0.06		0.23	0.39	0.26	0.10	0.03	0.47	0.44	0.10	0.68	0.27	0.05
	LGBT等	5	0.20	0.20	0.20			0.40			0.80	0.20				0.80	0.20		1.00		
	年代	35	0.29	0.34	0.03	0.09	0.03	0.11	0.09	0.03	0.34	0.34	0.26	0.03	0.03	0.54	0.43	0.03	0.86	0.14	
	障がい	1		1.00								1.00					1.00		1.00		
	地域	8	0.13	0.38		0.25	0.25				0.25	0.50	0.13		0.13	0.63	0.25	0.13	0.50	0.38	0.13
	それ以外	24	0.21	0.17		0.17	0.17	0.04	0.25		0.21	0.38	0.38	0.04		0.42	0.50	0.08	0.75	0.21	0.04
	重要でない	3	0.67						0.33			0.33		0.67			0.67	0.33	0.67	0.33	
	回答無し	2	0.50							0.50	0.50				0.50	0.50		0.50	1.00		
ジェンダー問題で重要なこと	女性の問題	146	0.26	0.34	0.04	0.17	0.06	0.05	0.08		0.25	0.38	0.26	0.07	0.04	0.50	0.44	0.06	0.72	0.24	0.04
	LGBT等の問題	16	0.44	0.25	0.06	0.13	0.06		0.06		0.25	0.56	0.19			0.56	0.44		0.69	0.31	
	男性の問題	17	0.24	0.24		0.35	0.06	0.12			0.47	0.18	0.29	0.06		0.65	0.24	0.12	0.71	0.29	
	それ以外	15	0.27	0.13		0.13	0.07	0.13	0.27		0.27	0.40	0.20	0.13		0.40	0.40	0.20	0.73	0.13	0.13
	重要でない	5		0.40		0.20		0.20		0.20	0.40	0.20	0.40			0.80	0.20		1.00		
	回答無し	4	0.75							0.25	0.75		0.25			1.00			1.00		
ジェンダー問題が重要な理由	人権の尊重	125	0.30	0.30	0.04	0.18	0.06	0.07	0.05		0.33	0.39	0.20	0.05	0.03	0.62	0.34	0.04	0.79	0.18	0.03
	労働力の確保	4		0.25	0.25	0.25			0.25		0.25	0.50	0.25			0.25	0.75		0.75	0.25	
	イノベ創出力	58	0.29	0.33	0.02	0.17	0.07	0.05	0.07		0.16	0.34	0.38	0.09	0.03	0.36	0.53	0.10	0.59	0.38	0.03
	それ以外	9		0.11		0.22		0.11	0.56		0.11	0.44	0.22	0.22		0.11	0.56	0.33	0.56	0.22	0.22
	回答無し	7	0.29	0.29		0.14				0.29	0.71		0.29			1.00			1.00		
委員会への期待	ジェンダーシンポ	56	1.00								0.21	0.39	0.21	0.11	0.07	0.46	0.43	0.11	0.71	0.25	0.04
	Good Practice	61		1.00							0.26	0.48	0.23	0.03		0.59	0.39	0.02	0.82	0.18	
	会長との意見交換	7			1.00						0.43	0.43	0.14			0.57	0.43		0.43	0.43	0.14
	他委員会との連携	36				1.00					0.36	0.22	0.33	0.08		0.61	0.33	0.06	0.61	0.39	
	EAJ内への発信	12					1.00				0.17	0.42	0.42			0.50	0.42	0.08	0.67	0.17	0.17
	EAJ外への発信	13						1.00			0.46	0.23	0.23	0.08		0.62	0.38		1.00		
	それ以外	16							1.00		0.19	0.31	0.31	0.06	0.13	0.19	0.56	0.25	0.63	0.19	0.19
	期待するものなし	2								1.00	1.00					1.00			1.00		
会員候補の人数	0人	57	0.21	0.28	0.05	0.23	0.04	0.11	0.05	0.04	1.00					1.00			0.98	0.02	
	1-2人	75	0.29	0.39	0.04	0.11	0.07	0.04	0.07			1.00				0.55	0.45		0.73	0.25	0.01
	3-4人	52	0.23	0.27	0.02	0.23	0.10	0.06	0.10				1.00			0.17	0.77	0.06	0.54	0.40	0.06
	5-9人	13	0.46	0.15		0.23		0.08	0.08					1.00			0.54	0.46	0.46	0.38	0.15
	10人以上	6	0.67						0.33						1.00		0.17	0.83	0.50	0.17	0.33
会員候補女性	0人	17	0.24	0.34	0.04	0.21	0.06	0.07	0.03	0.02	0.53	0.38	0.08			1.00			0.87	0.13	
	1-2人	82	0.29	0.29	0.04	0.15	0.06	0.06	0.11			0.41	0.49	0.09	0.01		1.00		0.61	0.34	0.05
	3-4人	14	0.43	0.07		0.14	0.07		0.29				0.21	0.43	0.36			1.00	0.36	0.36	0.29
会員候補外国人	0人	148	0.27	0.34	0.02	0.15	0.05	0.09	0.07	0.01	0.38	0.37	0.19	0.04	0.02	0.63	0.34	0.03	1.00		
	1-2人	47	0.30	0.23	0.06	0.30	0.04		0.06		0.02	0.40	0.45	0.11	0.02	0.30	0.60	0.11		1.00	
	3-4人	8	0.25		0.13		0.25		0.38			0.13	0.38	0.25	0.25		0.50	0.50			1.00
女性会員比率	10%	42	0.24	0.33	0.05	0.19		0.05	0.10	0.05	0.19	0.48	0.24	0.05	0.05	0.55	0.38	0.07	0.76	0.24	
	20%	82	0.35	0.28	0.04	0.16	0.10	0.04	0.04		0.23	0.41	0.23	0.09	0.04	0.49	0.45	0.06	0.68	0.24	0.07
	30%	52	0.19	0.38		0.19	0.08	0.06	0.10		0.33	0.27	0.33	0.06	0.02	0.52	0.40	0.08	0.71	0.27	0.02
	40%	9	0.33			0.33		0.22	0.11		0.33	0.33	0.33			0.56	0.33	0.11	0.89		0.11
	50%	17	0.18	0.24	0.12	0.12		0.18	0.18		0.59	0.18	0.18	0.06		0.65	0.29	0.06	0.88	0.12	
	10%未満	1	1.00									1.00				1.00				1.00	
女性会長誕生時期	今すぐ	56	0.23	0.32	0.02	0.16	0.07	0.09	0.11		0.36	0.34	0.18	0.09	0.04	0.48	0.39	0.13	0.75	0.21	0.04
	5年後	84	0.27	0.26	0.04	0.20	0.08	0.06	0.08		0.26	0.31	0.36	0.05	0.02	0.49	0.46	0.05	0.69	0.26	0.05
	10年後	4	0.33	0.38	0.08	0.13		0.05	0.03	0.03	0.23	0.50	0.18	0.08	0.03	0.58	0.35	0.08	0.73	0.25	0.03
	それ以降	11	0.27	0.45		0.09		0.09	0.09		0.09	0.45	0.27	0.09	0.09	0.55	0.45		0.82	0.09	0.09
	望まない	12	0.33	0.08		0.33	0.08		0.08	0.08	0.42	0.42	0.17			0.83	0.17		0.83	0.17	
年齢	40代	12	0.08	0.33		0.25		0.08	0.25		0.42	0.58				0.58	0.42		0.92	0.08	
	50代	45	0.40	0.33	0.04	0.16	0.02		0.02	0.02	0.24	0.40	0.27	0.04	0.04	0.44	0.47	0.09	0.67	0.29	0.04
	60代	82	0.22	0.27	0.02	0.23	0.07	0.11	0.07		0.26	0.41	0.23	0.07	0.02	0.51	0.43	0.06	0.68	0.27	0.05
	70代	52	0.27	0.33	0.04	0.10	0.10	0.06	0.12		0.29	0.27	0.31	0.10	0.04	0.56	0.35	0.10	0.79	0.17	0.04
	80代＋	12	0.42	0.25	0.08	0.17				0.08	0.42	0.17	0.42			0.75	0.25		0.83	0.17	
性別	男性	172	0.28	0.31	0.04	0.17	0.06	0.05	0.08	0.01	0.27	0.37	0.27	0.06	0.03	0.55	0.40	0.06	0.73	0.23	0.03
	女性	26	0.27	0.23		0.23	0.04	0.15	0.08		0.35	0.38	0.19	0.08		0.42	0.42	0.15	0.69	0.27	0.04
	回答せず	5	0.20	0.40			0.20		0.20		0.20	0.40	0.20	0.20		0.40	0.60		0.80		0.20
会員区分	正会員	187	0.27	0.32	0.04	0.16	0.05	0.07	0.09	0.01	0.28	0.37	0.25	0.07	0.03	0.52	0.41	0.07	0.76	0.20	0.03
	客員会員	16	0.38	0.06		0.38	0.13			0.06	0.31	0.38	0.31			0.63	0.38		0.31	0.56	0.13
EAJ会員歴	1年未満	144	0.28	0.32	0.03	0.19	0.06	0.06	0.06	0.01	0.28	0.42	0.22	0.06	0.01	0.53	0.42	0.06	0.74	0.24	0.03
	1-19年	43	0.28	0.23	0.02	0.14	0.07	0.09	0.16		0.21	0.26	0.37	0.09	0.07	0.49	0.40	0.12	0.70	0.21	0.09
	2-29年	13	0.23	0.31	0.15	0.08	0.08		0.08	0.08	0.46	0.23	0.23		0.08	0.62	0.31	0.08	0.69	0.31	
	3年以上	3	0.33	0.33		0.33					0.33		0.67			0.67	0.33		1.00		
主な所属	学	144	0.24	0.31	0.04	0.19	0.07	0.06	0.08	0.01	0.24	0.42	0.26	0.04	0.03	0.51	0.44	0.05	0.68	0.27	0.05
	官等	22	0.18	0.36	0.05	0.09		0.23	0.09		0.18	0.23	0.36	0.23		0.41	0.45	0.14	0.86	0.14	
	産	36	0.47	0.22		0.17	0.06		0.06	0.03	0.47	0.25	0.19	0.06	0.03	0.64	0.25	0.11	0.83	0.14	0.03
	それ以外	1				1.00					1.00					1.00			1.00		

表付 5-4　クロス集計表（それぞれの項目の回答数に対する割合：つづき）

設問		回答数	女性会員比率						女性会長誕生時期					年齢					性別		
			10%	20%	30%	40%	50%	10%未満	今すぐ	5年後	10年後	それ以降	望まない	40代	50代	60代	70代	80代＋	男性	女性	回答せず
EAJの主な目的は??	直面する課題把握	36	0.14	0.42	0.25	0.06	0.14		0.25	0.42	0.28		0.06	0.06	0.25	0.42	0.17	0.11	0.81	0.14	0.06
	未来の課題把握	68	0.21	0.41	0.29	0.01	0.06	0.01	0.29	0.40	0.18	0.07	0.06	0.04	0.19	0.44	0.24	0.09	0.81	0.18	0.01
	政策提言	38	0.18	0.39	0.29	0.08	0.05		0.18	0.47	0.26	0.05	0.03	0.13	0.18	0.34	0.34		0.89	0.11	
	工学普及啓発	36	0.31	0.36	0.22	0.03	0.08		0.31	0.33	0.14	0.11	0.11		0.25	0.42	0.33		0.92	0.06	0.03
	国際交流推進	1			1.00					1.00							1.00		1.00		
	社会貢献	4	0.25	0.50	0.25					1.00					0.75	0.25			1.00		
	指導者育成	9	0.33	0.44	0.11		0.11		0.44	0.22	0.22		0.11	0.11	0.33	0.22	0.11	0.22	0.67	0.22	0.11
	人脈形成	6		0.67		0.17	0.17		0.33	0.50	0.17			0.17		0.67	0.17		1.00		
	それ以外	4	0.25	0.25	0.25	0.25			0.50	0.50					0.25	0.50	0.25		0.75	0.25	
	回答無し	1					1.00		1.00								1.00		1.00		
innovationに必要なもの	能力	74	0.28	0.43	0.22		0.05	0.01	0.16	0.39	0.27	0.08	0.09	0.05	0.26	0.38	0.24	0.07	0.85	0.14	0.01
	多様性	81	0.14	0.47	0.28	0.06	0.05		0.31	0.42	0.19	0.06	0.02	0.05	0.20	0.44	0.22	0.09	0.84	0.15	0.01
	経験	1	0.20	0.30	0.30	0.10	0.10		0.10	0.70	0.10		0.10		0.30	0.20	0.50		1.00		
	資金	9	0.11	0.33		0.11	0.44		0.44	0.44			0.11		0.22	0.56	0.22		1.00		
	それ以外	27	0.26	0.22	0.30	0.07	0.15		0.48	0.37	0.11		0.04	0.11	0.19	0.41	0.30		0.78	0.11	0.11
	重要でない	1			1.00				1.00					1.00						1.00	
	回答無し	1			1.00						1.00						1.00		1.00		
多様性で重要なこと	国籍	41	0.20	0.46	0.24	0.02	0.05	0.02	0.29	0.39	0.20	0.07	0.05	0.02	0.22	0.59	0.12	0.05	0.88	0.12	
	人種	22	0.18	0.41	0.36	0.05			0.32	0.32	0.14	0.14	0.09	0.05	0.14	0.41	0.32	0.09	0.82	0.09	0.09
	男女	62	0.15	0.42	0.31	0.05	0.08		0.24	0.48	0.16	0.05	0.06	0.03	0.18	0.37	0.37	0.05	0.84	0.15	0.02
	LGBT等	5		0.20	0.40		0.40		0.80		0.20			0.20		0.60		0.20	0.80	0.20	
	年代	35	0.31	0.46	0.09	0.06	0.09		0.17	0.43	0.31	0.06	0.03	0.11	0.26	0.31	0.23	0.09	0.86	0.11	0.03
	障がい	1			1.00				1.00					1.00					1.00		
	地域	8	0.38	0.13	0.25		0.25		0.38	0.38	0.25				0.38	0.50	0.13		0.88	0.13	
	それ以外	24	0.13	0.38	0.29	0.08	0.13		0.25	0.54	0.08		0.13	0.08	0.29	0.33	0.29		0.79	0.17	0.04
	重要でない	3	0.67	0.33					0.33		0.67				0.67		0.33		1.00		
	回答無し	2	1.00						0.50		0.50				0.50			0.50	1.00		
ジェンダー問題で重要なこと	女性の問題	146	0.18	0.42	0.29	0.03	0.06	0.01	0.27	0.42	0.19	0.05	0.06	0.06	0.18	0.42	0.27	0.05	0.85	0.12	0.03
	LGBT等の問題	16	0.31	0.25	0.25	0.06	0.13		0.31	0.25	0.25	0.06	0.13	0.13	0.50	0.25	0.13		0.75	0.19	0.06
	男性の問題	17	0.06	0.47	0.24		0.24		0.35	0.41	0.24			0.06	0.18	0.59	0.12	0.06	0.94	0.06	
	それ以外	15	0.20	0.40	0.13	0.20	0.07		0.27	0.60	0.13				0.33	0.20	0.47		0.73	0.27	
	重要でない	5	0.80				0.20		0.20	0.20	0.20	0.20	0.20		0.40	0.40		0.20	1.00		
	回答無し	4	0.50	0.50						0.50	0.25	0.25				0.25	0.25	0.50	1.00		
ジェンダー問題が重要な理由	人権の尊重	125	0.20	0.42	0.24	0.06	0.07	0.01	0.27	0.41	0.18	0.06	0.07	0.04	0.20	0.47	0.24	0.05	0.84	0.12	0.04
	労働力の確保	4	0.25		0.25		0.50		0.50	0.25	0.25			0.25	0.25	0.25	0.25		1.00		
	イノベ創出力	58	0.16	0.43	0.33		0.09		0.26	0.45	0.22	0.03	0.03	0.10	0.26	0.34	0.24	0.05	0.86	0.14	
	それ以外	9	0.33	0.33	0.22	0.11			0.44	0.44	0.11				0.22	0.22	0.56		0.67	0.33	
	回答無し	7	0.57	0.29			0.14		0.14	0.29	0.29	0.14	0.14		0.29		0.29	0.43	1.00		
委員会への期待	ジェンダーシンポ	56	0.18	0.52	0.18	0.05	0.05	0.02	0.23	0.41	0.23	0.05	0.07	0.02	0.32	0.32	0.25	0.09	0.86	0.13	0.02
	Good Practice	61	0.23	0.38	0.33		0.07		0.30	0.36	0.25	0.08	0.02	0.07	0.25	0.36	0.28	0.05	0.87	0.10	0.03
	会長との意見交換	7	0.29	0.43			0.29		0.14	0.43	0.43				0.29	0.29	0.29	0.14	1.00		
	他委員会との連携	36	0.22	0.36	0.28	0.08	0.06		0.25	0.47	0.14	0.03	0.11	0.08	0.19	0.53	0.14	0.06	0.83	0.17	
	EAJ内への発信	12		0.67	0.33				0.33	0.58			0.08		0.08	0.50	0.42		0.83	0.08	0.08
	EAJ外への発信	13	0.15	0.23	0.23	0.15	0.23		0.38	0.38	0.15	0.08		0.08		0.69	0.23		0.69	0.31	
	それ以外	16	0.25	0.19	0.31	0.06	0.19		0.38	0.44	0.06	0.06	0.06	0.19	0.06	0.38	0.38		0.81	0.13	0.06
	期待するものなし	2	1.00								0.50		0.50		0.50			0.50	1.00		
会員候補の人数	0人	57	0.14	0.33	0.30	0.05	0.18		0.35	0.39	0.16	0.02	0.09	0.09	0.19	0.37	0.26	0.09	0.82	0.16	0.02
	1-2人	75	0.27	0.45	0.19	0.04	0.04	0.01	0.25	0.35	0.27	0.07	0.07	0.09	0.24	0.45	0.19	0.03	0.84	0.13	0.03
	3-4人	52	0.19	0.37	0.33	0.06	0.06		0.19	0.58	0.13	0.06	0.04		0.23	0.37	0.31	0.10	0.88	0.10	0.02
	5-9人	13	0.15	0.54	0.23		0.08		0.38	0.31	0.23	0.08			0.15	0.46	0.38		0.77	0.15	0.08
	10人以上	6	0.33	0.50	0.17				0.33	0.33	0.17	0.17			0.33	0.33	0.33		1.00		
会員候補 女性	0人	17	0.21	0.37	0.25	0.05	0.10	0.01	0.25	0.38	0.21	0.06	0.09	0.07	0.19	0.39	0.27	0.08	0.88	0.10	0.02
	1-2人	82	0.20	0.45	0.26	0.04	0.06		0.27	0.48	0.17	0.06	0.02	0.06	0.26	0.43	0.22	0.04	0.83	0.13	0.04
	3-4人	14	0.21	0.36	0.29	0.07	0.07		0.50	0.29	0.21				0.29	0.36	0.36		0.71	0.29	
会員候補 外国人	0人	148	0.22	0.38	0.25	0.05	0.10		0.28	0.39	0.20	0.06	0.07	0.07	0.20	0.38	0.28	0.07	0.85	0.12	0.03
	1-2人	47	0.21	0.43	0.30		0.04	0.02	0.26	0.47	0.21	0.02	0.04	0.02	0.28	0.47	0.19	0.04	0.85	0.15	
	3-4人	8		0.75	0.13	0.13			0.25	0.50	0.13	0.13			0.25	0.50	0.25		0.75	0.13	0.13
女性会員比率	10%	42	1.00						0.19	0.26	0.33	0.10	0.12		0.40	0.45	0.10	0.05	0.86	0.10	0.05
	20%	82		1.00					0.17	0.46	0.26	0.06	0.05	0.01	0.21	0.40	0.27	0.11	0.87	0.12	0.01
	30%	52			1.00				0.38	0.48	0.06	0.04	0.04	0.12	0.12	0.37	0.40		0.77	0.19	0.04
	40%	9				1.00			0.22	0.67			0.11	0.22	0.22	0.33	0.11	0.11	0.78	0.22	
	50%	17					1.00		0.71	0.24	0.06			0.18	0.18	0.41	0.24		1.00		
	10%未満	1						1.00			1.00					1.00			1.00		
女性会長誕生時期	今すぐ	56	0.14	0.25	0.36	0.04	0.21		1.00					0.07	0.21	0.52	0.20		0.71	0.23	0.05
	5年後	84	0.13	0.45	0.30	0.07	0.05			1.00				0.07	0.23	0.35	0.30	0.06	0.89	0.11	
	10年後	4	0.35	0.53	0.08		0.03	0.03			1.00			0.05	0.23	0.35	0.23	0.15	0.95	0.03	0.03
	それ以降	11	0.36	0.45	0.18							1.00			0.36	0.36	0.18	0.09	0.82	0.09	0.09
	望まない	12	0.42	0.33	0.17	0.08							1.00		0.08	0.50	0.42		0.83	0.17	
年齢	40代	12		0.08	0.50	0.17	0.25		0.33	0.50	0.17			1.00					0.75	0.25	
	50代	45	0.38	0.38	0.13	0.04	0.07		0.27	0.42	0.20	0.09	0.02		1.00				0.78	0.22	
	60代	82	0.23	0.40	0.23	0.04	0.09	0.01	0.35	0.35	0.17	0.05	0.07			1.00			0.83	0.11	0.06
	70代	52	0.08	0.42	0.40	0.02	0.08		0.21	0.48	0.17	0.04	0.10				1.00		0.92	0.08	
	80代＋	12	0.17	0.75		0.08				0.42	0.50	0.08						1.00	1.00		
性別	男性	172	0.21	0.41	0.23	0.04	0.10	0.01	0.23	0.44	0.22	0.05	0.06	0.05	0.20	0.40	0.28	0.07	1.00		
	女性	26	0.15	0.38	0.38	0.08			0.50	0.35	0.04	0.04	0.08	0.12	0.38	0.35	0.15			1.00	
	回答せず	5	0.40	0.20	0.40				0.60		0.20	0.20				1.00					1.00
会員区分	正会員	187	0.19	0.40	0.27	0.05	0.09		0.30	0.40	0.19	0.05	0.06	0.06	0.19	0.41	0.27	0.06	0.83	0.14	0.03
	客員会員	16	0.44	0.44	0.06			0.06		0.56	0.31	0.06	0.06	0.06	0.56	0.31	0.06		1.00		
EAJ会員歴	1年未満	144	0.25	0.38	0.22	0.05	0.10	0.01	0.28	0.40	0.19	0.06	0.06	0.08	0.30	0.50	0.10	0.01	0.82	0.15	0.03
	1-19年	43	0.05	0.47	0.40	0.05	0.05		0.30	0.47	0.12	0.05	0.07		0.05	0.23	0.70	0.02	0.88	0.12	
	2-29年	13	0.23	0.54	0.15		0.08		0.23	0.31	0.46						0.46	0.54	1.00		
	3年以上	3	0.33	0.33	0.33					0.67	0.33						0.33	0.67	1.00		
主な所属	学	144	0.24	0.40	0.23	0.03	0.09	0.01	0.24	0.42	0.22	0.07	0.06	0.08	0.23	0.42	0.22	0.05	0.87	0.10	0.03
	官等	22	0.14	0.36	0.36	0.09	0.05		0.36	0.41	0.18	0.05		0.05	0.14	0.36	0.41	0.05	0.82	0.18	
	産	36	0.11	0.47	0.31	0.03	0.08		0.36	0.42	0.14		0.08		0.25	0.36	0.28	0.11	0.78	0.19	0.03
	それ以外	1				1.00							1.00				1.00		1.00		

表付 5-5　クロス集計表（それぞれの項目の回答数に対する割合：つづき）

設問		回答数	会員区分		EAJ会員歴				主な所属			
			正会員	客員会員	1年未満	1-19年	2-29年	3年以上	学	官等	産	それ以外
EAJの主な目的は??	直面する課題把握	36	0.94	0.06	0.78	0.14	0.08		0.75	0.08	0.17	
	未来の課題把握	68	0.90	0.10	0.74	0.16	0.07	0.03	0.68	0.12	0.21	
	政策提言	38	0.92	0.08	0.66	0.32	0.03		0.71	0.18	0.11	
	工学普及啓発	36	1.00		0.69	0.25	0.06		0.78	0.08	0.11	0.03
	国際交流推進	1	1.00			1.00			1.00			
	社会貢献	4	0.50	0.50	0.75	0.25			0.75		0.25	
	指導者育成	9	1.00		0.67	0.11	0.11	0.11	0.44	0.11	0.44	
	人脈形成	6	0.67	0.33	1.00				0.83		0.17	
	それ以外	4	1.00		0.25	0.75			0.50		0.50	
	回答無し	1	1.00				1.00		1.00			
innovationに必要なもの	能力	74	0.89	0.11	0.77	0.14	0.08	0.01	0.80	0.08	0.12	
	多様性	81	0.95	0.05	0.68	0.22	0.07	0.02	0.62	0.15	0.23	
	経験	1	0.90	0.10	0.70	0.20	0.10		0.90	0.10		
	資金	9	0.67	0.33	0.78	0.22			0.78		0.11	0.11
	それ以外	27	1.00		0.63	0.37			0.63	0.11	0.26	
	重要でない	1	1.00		1.00				1.00			
	回答無し	1	1.00			1.00			1.00			
多様性で重要なこと	国籍	41	0.80	0.20	0.85	0.05	0.10		0.73	0.12	0.15	
	人種	22	0.91	0.09	0.64	0.27	0.05	0.05	0.77	0.05	0.18	
	男女	62	0.95	0.05	0.60	0.34	0.03	0.03	0.69	0.16	0.13	0.02
	LGBT等	5	1.00		0.80		0.20		0.80		0.20	
	年代	35	0.94	0.06	0.77	0.14	0.09		0.69	0.11	0.20	
	障がい	1	1.00		1.00				1.00			
	地域	8	0.88	0.13	0.75	0.25			1.00			
	それ以外	24	1.00		0.71	0.29			0.58	0.04	0.38	
	重要でない	3	1.00		0.67		0.33		0.67	0.33		
	回答無し	2	1.00		0.50		0.50		0.50		0.50	
ジェンダー問題で重要なこと	女性の問題	146	0.93	0.07	0.68	0.24	0.08	0.01	0.70	0.12	0.18	
	LGBT等の問題	16	0.81	0.19	0.94	0.06			0.81		0.13	0.06
	男性の問題	17	1.00		0.88	0.06		0.06	0.76	0.12	0.12	
	それ以外	15	0.93	0.07	0.60	0.33	0.07		0.73	0.07	0.20	
	重要でない	5	0.80	0.20	0.80			0.20	0.60	0.20	0.20	
	回答無し	4	0.75	0.25	0.50	0.25	0.25		0.50		0.50	
ジェンダー問題が重要な理由	人権の尊重	125	0.94	0.06	0.73	0.22	0.06		0.70	0.11	0.18	0.01
	労働力の確保	4	1.00		0.75		0.25		1.00			
	イノベ創出力	58	0.88	0.12	0.72	0.19	0.05	0.03	0.69	0.14	0.17	
	それ以外	9	1.00		0.44	0.44	0.11		0.78		0.22	
	回答無し	7	0.71	0.29	0.57	0.14	0.14	0.14	0.71		0.29	
委員会への期待	ジェンダーシンポ	56	0.89	0.11	0.71	0.21	0.05	0.02	0.63	0.07	0.30	
	Good Practice	61	0.98	0.02	0.75	0.16	0.07	0.02	0.74	0.13	0.13	
	会長との意見交換	7	1.00		0.57	0.14	0.29		0.86	0.14		
	他委員会との連携	36	0.83	0.17	0.78	0.17	0.03	0.03	0.75	0.06	0.17	0.03
	EAJ内への発信	12	0.83	0.17	0.67	0.25	0.08		0.83		0.17	
	EAJ外への発信	13	1.00		0.69	0.31			0.62	0.38		
	それ以外	16	1.00		0.50	0.44	0.06		0.75	0.13	0.13	
	期待するものなし	2	0.50	0.50	0.50		0.50		0.50		0.50	
会員候補の人数	0人	57	0.91	0.09	0.72	0.16	0.11	0.02	0.61	0.07	0.30	0.02
	1-2人	75	0.92	0.08	0.81	0.15	0.04		0.81	0.07	0.12	
	3-4人	52	0.90	0.10	0.60	0.31	0.06	0.04	0.71	0.15	0.13	
	5-9人	13	1.00		0.69	0.31			0.46	0.38	0.15	
	10人以上	6	1.00		0.33	0.50	0.17		0.83		0.17	
会員候補 女性	0人	17	0.91	0.09	0.71	0.20	0.07	0.02	0.69	0.08	0.21	0.01
	1-2人	82	0.93	0.07	0.73	0.21	0.05	0.01	0.77	0.12	0.11	
	3-4人	14	1.00		0.57	0.36	0.07		0.50	0.21	0.29	
会員候補 外国人	0人	148	0.97	0.03	0.72	0.20	0.06	0.02	0.66	0.13	0.20	0.01
	1-2人	47	0.81	0.19	0.72	0.19	0.09		0.83	0.06	0.11	
	3-4人	8	0.75	0.25	0.50	0.50			0.88		0.13	
女性会員比率	10%	42	0.83	0.17	0.86	0.05	0.07	0.02	0.83	0.07	0.10	
	20%	82	0.91	0.09	0.66	0.24	0.09	0.01	0.70	0.10	0.21	
	30%	52	0.98	0.02	0.62	0.33	0.04	0.02	0.63	0.15	0.21	
	40%	9	1.00		0.78	0.22			0.56	0.22	0.11	0.11
	50%	17	1.00		0.82	0.12	0.06		0.76	0.06	0.18	
	10%未満	1		1.00	1.00				1.00			
女性会長誕生時期	今すぐ	56	1.00		0.71	0.23	0.05		0.63	0.14	0.23	
	5年後	84	0.89	0.11	0.69	0.24	0.05	0.02	0.71	0.11	0.18	
	10年後	4	0.88	0.13	0.70	0.13	0.15	0.03	0.78	0.10	0.13	
	それ以降	11	0.91	0.09	0.82	0.18			0.91	0.09		
	望まない	12	0.92	0.08	0.75	0.25			0.67		0.25	0.08
年齢	40代	12	0.92	0.08	1.00				0.92	0.08		
	50代	45	0.80	0.20	0.96	0.04			0.73	0.07	0.20	
	60代	82	0.94	0.06	0.88	0.12			0.74	0.10	0.16	
	70代	52	0.98	0.02	0.29	0.58	0.12	0.02	0.62	0.17	0.19	0.02
	80代＋	12	1.00		0.17	0.08	0.58	0.17	0.58	0.08	0.33	
性別	男性	172	0.91	0.09	0.69	0.22	0.08	0.02	0.73	0.10	0.16	0.01
	女性	26	1.00		0.81	0.19			0.58	0.15	0.27	
	回答せず	5	1.00		1.00				0.80		0.20	
会員区分	正会員	187	1.00		0.68	0.23	0.07	0.02	0.69	0.12	0.19	0.01
	客員会員	16		1.00	1.00				0.94		0.06	
EAJ会員歴	1年未満	144	0.89	0.11	1.00				0.76	0.09	0.15	
	1-19年	43	1.00			1.00			0.63	0.19	0.16	0.02
	2-29年	13	1.00				1.00		0.54	0.08	0.38	
	3年以上	3	1.00					1.00	0.33		0.67	
主な所属	学	144	0.90	0.10	0.76	0.19	0.05	0.01	1.00			
	官等	22	1.00		0.59	0.36	0.05			1.00		
	産	36	0.97	0.03	0.61	0.19	0.14	0.06			1.00	
	それ以外	1	1.00			1.00						1.00

本資料の内容の転載を希望される場合は、（公社）日本工学アカデミー事務局までご相談ください。

編集発行
（公社）日本工学アカデミー
〒101-0064
東京都千代田区神田猿楽町二丁目 7 番 3 号ＨＫパークビルIII 2F
Tel: 03-6811-0586 Fax: 03-6811-0587
E-mail：academy@eaj.or.jp
URL：http://www.eaj.or.jp/