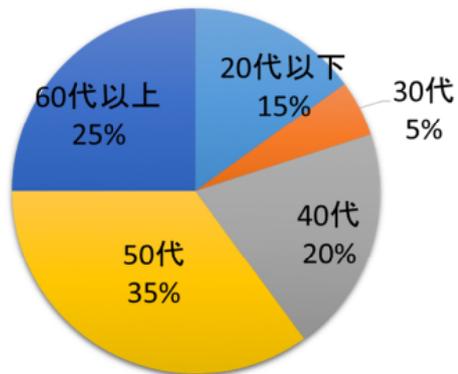


## 第3回アース・サロン アンケート結果

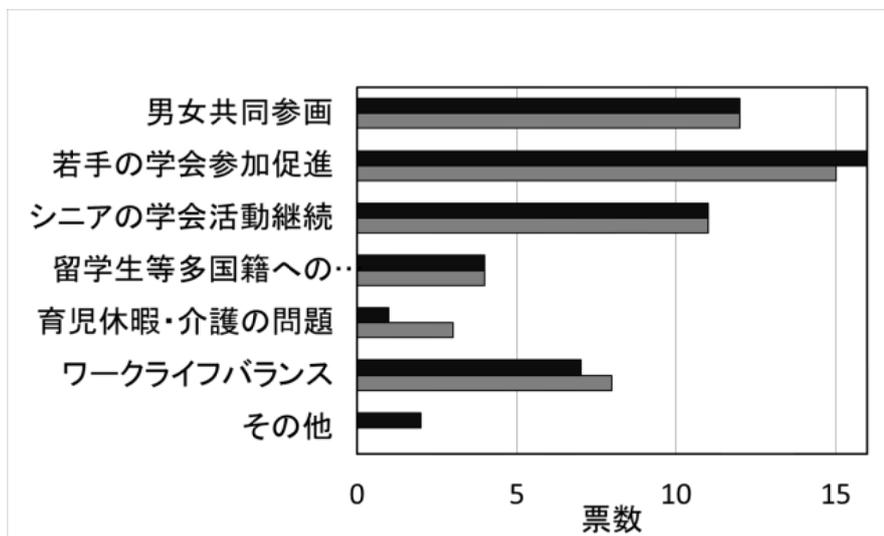
日本応用地質学会 ダイバーシティ推進準備会

参加者数：30名、アンケート回収数：20（男性15、女性5）

## Q. アンケート回答者年齢(N=20)



## Q. 来年度のアース・サロンや学会で取り組むべき内容



|   |                          |
|---|--------------------------|
| ■ | 来年度のアース・サロンで取り上げたい内容     |
| ■ | 学会がダイバーシティ推進のために取り組むべき内容 |

※その他意見  
 多学協会との交流  
 関連する他学会に所属する女性会員との意見交換

Q. ダイバーシティ推進やアース・サロンについて、ご意見、ご感想、アドバイス

| No. | ご意見、ご感想、アドバイス  |
|-----|--|
| 1   | ダイバーシティの定義を明確にしないとアース・サロンの目的や方向性も明確にならないと思います。単に女性の職域や地位向上だけを目的にするのではなく、この学会以外に所属する女性の方々との交流のなかで議論を深めていってほしいと思います。   |
| 2   | ダイバーシティという単語は、すでに理解できる単語である。日本語である必要はない。その事をごちゃごちゃ言っている時点で遅れている。   |
| 3   | 司会の方が上手く進行して頂いたため、活発な議論があった。もう少し本音トークがあると良い。個人的には若手の活躍の場を設けることをお願いしたい。   |
| 4   | 非常に大事な話であるので、皆が参加できるようにポスターセッション以外にしっかり時間をとっていただきたい。   |
| 5   | 色々な意見が聞けて良かった  |
| 6   | 学会のシニアが長く続けられる仕組みづくりが必要かと考えます。70歳だからやめる…等、非常にもったいない。シニアが長く学会を続けることで学会が長く続くことにつながる一つの方法と思います。   |
| 7   | 学生さんの男女の割合を考えると1/5~1/7が女性のはずなのに、業界的には男女比1/10~1/20になってしまふ。どうしてもイメージが良くない。ということ最近リクルート対応をしています。(コンサルタントです) 仕事の中身や就労環境の改善は、大手の会社からかもしれませんが、どんどん進められています。業界全体、仕事の中身、人間関係(仲間づくり)を通して、女性に魅力的だと思ってもらえる学会、職場の意識作り(改革)を男性側が取り組むべきだと思います。  |
| 8   | 男女というよりも若手を取り込む方法を具体的に示す事が重要かと！最近、健康を害して「じゃべれなく」になりました。健康弱者はなかなか報われません！  |
| 9   | 他部門、異常種交流等を行い、種々な意見を聞く場(機会)を設ける。つまり社会の中での学会の立ち位置、所属する組織の社会の中のあり方(見られ方)を知る。他業種の社員・構成員は何を考え、何をしようとしているのか？<br>男性が生きやすい社会(しくみ)からえんりょが必要なワク作り(つまり痛みが伴う)   |
| 10  | 色々なご意見が聞けて有意義な時間を過ごせました。   |
| 11  | 社会貢献やアウトリーチ、教育等委員会・部会活動との連携を模索してはどうか。各活動でもアウトリーチに取り組んでおり、課題や取り組みのノウハウを共有するべきだと思う。会員への発信、会員同志の交流…を充実…メリットが見えると参加したい、関わってみよう…という方々が増えるのではないかと。‘ダイバーシティの推進’と‘応用地質学会の発展’を結びつけて意識できない会員さんもけっこういるのでは？と思います。アピールをして、多くの方にいっしょに考えてほしいです。 |
| 12  | 1.ダイバーシティ推進を理念としてのゴールと、まず手をつけて実現を目指すターゲットに区分して行ってゆくとよいと思います。2.意見交換の仕方(形式)、話題の共有の仕方も多様になっているのではないかと思います。  |
| 13  | 多様な人材がいる学会こそ、魅力ある学会と思っています。多様な人材がいる組織⇔魅力ある組織。多様な人材がいる職業⇔魅力ある職業。なので、いろんな(ハズレ者も含めて)人が集まる応用地質学会であってほしい。   |
| 14  | 情報発信と情報収集の「場」が必要。研究発表会、シンポジウム、会誌、HPの他、顔の見えるコミュニケーションの場で情報交換をすることが必要。   |
| 15  | 協力します。高齢化した地質屋の働き方改革。  |