

# 電気学会・男女共同参画の現状に関する学界・産業界に対する実態調査

GESC では昨秋、電気学会事業維持員など関係各位に協力を願い、学界・産業界に対し、男女共同参画に関する実態調査を行った。以下に、その結果をまとめる。

## 1. 学界に対する実態調査

学界関係では、電気学会に関連の深い大学、高専 149 校にアンケートを送付し、34 件（回収率 23%）の回答を得た。ここでは、これらの回答および他の統計資料をもとに電気系の学生・教員および設備等の現状、並びに学生の進路状況についてまとめたので報告する。

### (1) 男女共同参画のための制度と取得状況

学生の理工学系離れが顕著となってきた近年、随所で各種啓発活動が行われている。理工学系離れの中でも、特に工学部を志望する学生が少ないことから、以下に、この視点で女子学生の現状についてまとめる。

図 3 は、文部科学省が毎年実施している学校基本調査の結果から、理学部と工学部における女子学生の割合の推移を示したグラフを抜粋したものである<sup>(1)</sup>。理学部に比べ、工学部における女子学生の割合は少なく、また、両者共に若干の増加傾向にあるものの頭打ち状態となっていることがわかる。

次に、今回 GESC が行った調査結果から、電気系学科の女性教員と女子学生の割合を表 1 に示す。この表から、電気系の学部女子学生の在籍割合は約 5% で、図 3 の値と比

表 1 アンケート結果からみた電気系学科における女子学生・女性教員の割合

教授	准教授	講師	助教・助手	博士課程	修士課程	学部生
0.99%	0.93%	2.50%	4.80%	5.30%	4.70%	5.10%

較すると、同じ理工学系でありながら電気系は理学部のそれに遠く及ばず、工学部全体と比べても低いことがわかる。また助教や博士課程・修士課程の女子学生の割合は学部学生の割合とほぼ同じであるが、女性教員に関しては総じて女子学生の割合より低く、また年齢が下がるにつれて増加していることから、今後は僅かずつであるが女性教員の割合が増加していくものと期待される。

図 4 は、女性や子育て世代への配慮の状況を見る目的から、女性専用休憩室・更衣室および大学内保育所の設置の有無を GESC の調査結果からまとめたものである。休憩室・更衣室は職員用と学生用を区別していないが、約 90% の大学、高専等で設置されていることが分かる。また、学内保育所は 26% で設置されており、施設、設備の充実が進んでいるものと考えられる。

今回、育児休業および介護休業制度の有無やその利用状況についても調査を行ったが、ほとんどの機関で制度化されているものの、制度を利用している人数は少數であり、対象者も明確でないことから、ここでは議論することは避けた。

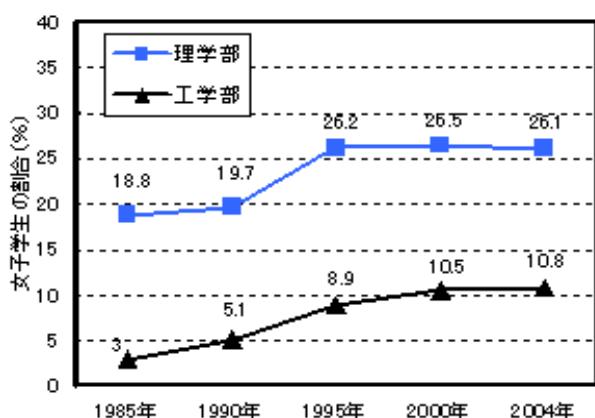
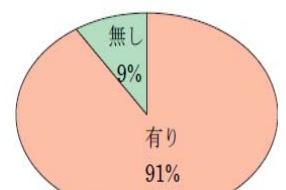
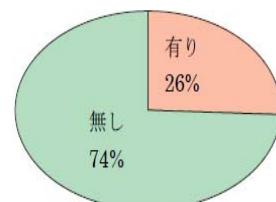


図 3 理工系学部における女子学生の割合の推移

文部科学省「学校基本調査」(2004)より



(a) 女性用休憩室・更衣室  
(職員用・学生用の区別無し)



(b) 学内保育所

図 4 大学内設備などのアンケート結果

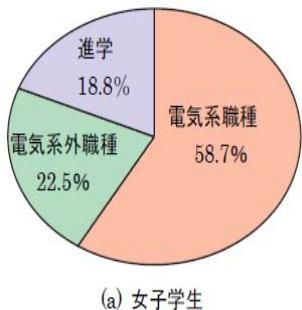
また、今回の調査結果から、様々な学界関連機関で、女性教員の積極的採用、男女共同参画活動への参加などの取り組みがなされ、近年、意識改革が進みつつあることがうかがえた。

## (2) 工学系・電気系学生の進路状況

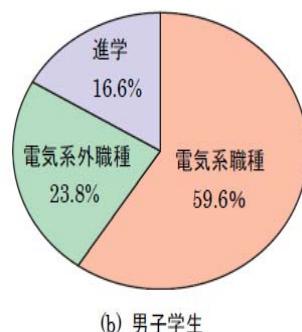
**大学院進学** 一般に、大学を卒業した学生の大半が、企業への就職または大学院への進学を選択するが、工学系大学では、大学院への進学率が年々増加する傾向にある。これは、研究者や技術者の育成に力を入れる大学が増えたことによって大学院定員が増加したことや、企業側が急速に発展する科学技術の利用や開発に、即戦力として期待できる能力の高い大学院修了者を採用しようとする傾向が強くなってきたことなどが要因として考えられる。

2007年3月に工学系大学を卒業した学生の進路別割合を2007年の学校基本調査の結果<sup>(2)</sup>から概観すると、大学卒業者の内、32.3%の学生、つまり三人に一人が大学院に進学しており、男子学生の約33%、女子学生の約28%が大学院に進学しているという。もともとの男女の母数が大きく異なるため単純に比較することはできないが、女子学生の方が若干進学率は低い。一方、図5はGESCの調査結果による電気系女子学生と男子学生の進路状況を示した図である。これを見ると、進学率において女子学生と男子学生の差がほとんど見られないことが分かる。

**就職** 1991年にバブルが崩壊して以来、「就職氷河期」と呼ばれた就職難が10年以上続いた。その後、景気が緩やかに上昇するとともに、企業の大幅なリストラや団塊世代の退職を受けて雇用環境が改善され、ここ数年は徐々に就職率



(a) 女子学生



(b) 男子学生

図5 GESC調査による電気系学生の進路

表2 工学系大学出身者が就職した職種とその割合<sup>(2)</sup>  
(2007年4月就職分)

職種		男性(%) (50,842人)	女性(%) (6,863人)	合計(%) (57,705人)
研究者・技術者	科学研究者	0.3	1.3	0.4
	機械・電気技術者	32.4	11.0	29.9
	情報処理技術者	20.4	18.7	20.2
	その他の技術者	23.7	32.4	24.9
その他		19.7	28.3	20.6

が上昇してきている。表2は工学系出身者が就職した職種とその割合を示した文部科学省による資料からの抜粋である<sup>(2)</sup>。これを見ると機械・電気技術者の割合が、男性は女性の3倍の割合となっているが、その他では男女の極端な差は見られない。一方、電気系に目を向ければ、図5の調査結果から、女子学生の多くが電気系職種に就職しており、他職種に就職した割合や大学院への進学率も男子学生との間でほとんど差はなかった。

## (3) 電気系学生に対する社会的ニーズ

図6は(株)毎日コミュニケーションズが2008年に実施した理工系人材に対する企業のニーズの調査結果である<sup>(3)</sup>。この図から、「電気・電子系」へのニーズが企業からは最も高いことがわかる。現代社会ではあらゆる分野において電気と関わりがあることから、「電気・電子系」へのニーズは、電気・機械系のメーカーからはもちろんのこと、その他の分野からも高まっていると言える。しかしながら、このように「電気・電子系」が、企業からのニーズが最も高いことは、あまり知られていない。したがって、「電気・電子系」のおもしろさ、重要性などを発信することによって、より多くの人々に工学系・電気系へ目を向けてもらうとともに、男女を問わず積極的にこれらの分野に飛び込める環境作りを提案していくことが、我々の大きな役割であると考える。

## 2. 産業界に対しての実態調査

産業界関係では、電気学会に関連の深い事業維持員企業・団体に対し、学会活動推進員などを通して490の企業・団体にアンケートへの協力を依頼した。有効回答は54件、回答率は11%であった。今回は回答率が1割程度であり、電気学会関連業界全体の特性を正確に表しているとはいえないが、54件の回答を得ていることから、ある程度の傾向は把握できるとして分析を行った。

ここでは、従業員・職員等の女性比率、男女共同参画の推進に役立つ制度と利用状況についてまとめる。なお雇用形態は様々あるが、今回の調査では正規の従業員・職員を対象とした。

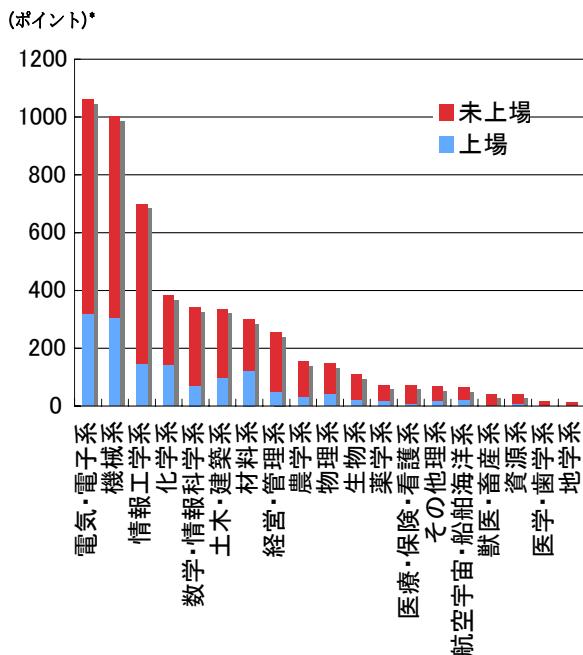


図 6 今後理工系人材としてニーズの高い学科系統<sup>(3)</sup>

\* ポイントとは、各企業が選択した学科系統について、1位を5ポイント、2位を4ポイント、と順にポイント化し、5位までのポイントを計算した数値を合算した値

### (1) 従業員・職員等の女性比率

従業員・職員に占める女性の割合 従業員・職員数の合計に占める女性の割合は、回答全体では 10.9%，企業のうち製造業が 14.2%，非製造業が 8.0%，その他（公共団体など）が 4.3% であった。今回の電気系を対象とした GESC の調査結果では、日本における全就業者に占める女性の割合 41.4%（内閣府調査、2007 年）<sup>(4)</sup>をかなり下回っていることからも、電気部門に女性の就労者が少ないことが改めて確認された。また表 3 には、従業員・職員の女性比率の分布を示す。なお、回答の中央値は 9.6% であった。

管理的職業従事者に占める女性の割合 管理的立場にある職業従事者数の合計に占める女性の割合は、今回の GESC の調査の結果 2.0% であった。日本全体における管理職の女性比率は 10.1%（内閣府調査、2007 年）であり<sup>(4)</sup>、今回の電気関連企業に対する調査結果は、この値よりかなり低いものとなつた。また、管理職の女性比率の分布を表 4 に示す。この中央値は 0.13% で、管理職に女性が一人もいないという回答が 23 件あり、全体のほぼ半数（47.9%）を占めた。

なお回答データから、

- ① 従業員数と従業員の女性比率
- ② 従業員数と管理職の女性比率
- ③ 従業員の女性比率と管理職の女性比率

についても検討したが、今回の調査結果ではいずれも相関は見られなかった。

従業員・職員の年代別構成と女性比率 GESC の調査結果

表 3 従業員・職員に占める女性の割合

（回答の分布：回答件数[件]、回答全体に占める割合[%、括弧内】

女性比率	30%以上	20%以上30%未満	10%以上20%未満	10%未満	合計
件[括弧内は%]	2 (4.1)	6 (12.2)	15 (30.6)	26 (53.1)	49 (100)

表 4 管理的職業従事者に占める女性の割合

（回答の分布：回答件数[件]、回答全体に占める割合[%、括弧内】

女性比率	5%以上	1%以上5%未満	1%未満	合計
件[括弧内は%]	4 (8.3)	8 (16.7)	36 (75.0)	48 (100)

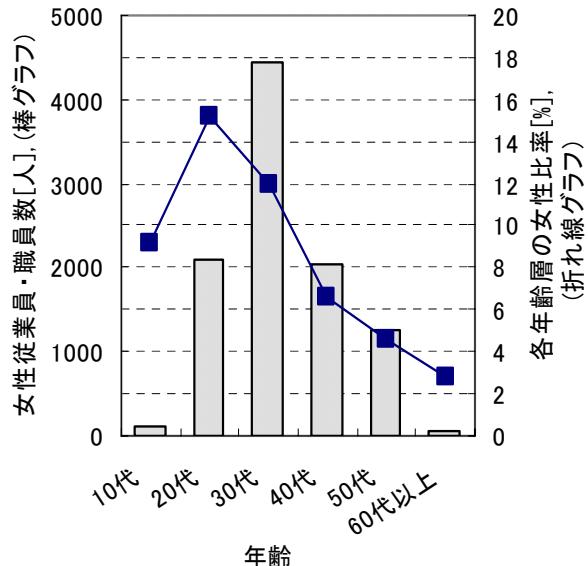


図 7 女性従業員・職員の年齢構成と比率

果から、各年齢層の女性従業員・職員の人数を図 7 に棒グラフで示す。また、それぞれの年齢層に占める女性の割合を同図に折れ線グラフで示す。女性従業員・職員の人数は 30 代から 40 代にかけて半減しているが、この理由のひとつとして、1986 年の男女雇用機会均等法施行後に女性の採用が増加したことが考えられる。また各年齢層での女性比率をみると、20 代で最大となっている。20～30 代の女性がこのまま就業を続けられる環境が整備されれば、女性比率の増加が期待できる。

### (2) 男女共同参画のための制度と取得状況

ここでは企業での男女共同参画のための制度と取得状況について、GESC の調査結果からまとめる。

図 8 に企業が採用している女性活用の代表的な制度と制定率を示す。また、制度は法律の規定を満足するだけでなく、実際に利用できるかどうかが重要であるとの考え方から、今回の調査では、制度利用を促進するために管理職層への啓発を

行っているかどうかと、制度を利用しやすい雰囲気であるかどうかについても質問し、その結果も併せて図8に示した。育児を主に女性が担っている現状では、育児休職制度や短時間勤務制度などは女性が働き続けるために重要な制度である。これらの制度の制定率は90%を超えており、企業側の女性活用への理解がうかがえる。一方で管理職層への啓発活動の実施率は40%程度と低く、制度利用は個人の裁量に任せられているとも取れる。制度利用の容易さを各制度の制定率に近づけるためには、管理職への啓発活動も重要な施策と言える。

次に、この育児休職と短時間勤務の取得数を図9に示す。男性の取得率が2005年度から2006年度にかけて急激に伸びており、制度の定着と男女共同参画に対する企業側の理解、期待度がうかがえ、より一層の男性の取得率向上が女性の離職率減少および女性活用の促進に繋がると思われる。

以上に示した制度以外にも、育児時間や子供の看護休暇およびフレックスタイム制の採用など企業側の努力も大きく、中には休職者に機密以外の社内情報を流すインターネットシステムを導入している例もある。我々利用者側も、これら制度を有効に活用するだけでなく、新たな施策を男女共同で構築していくことが重要であると考える。

### (3) 産業界に対する実態調査のまとめ

産業界に対するアンケート調査の結果からは、女性比率増加のためには、①就業者の女性比率の増加、②女性が継続して就業できる環境の整備の2点が重要であると考えられる。

また、今回の調査結果ではとくに管理職の女性比率の低さが目立った。日本の管理職の女性比率が世界の中で低水準にあることから、平成17年12月に内閣府により決定された「男女共同参画基本計画(第2次)」に「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待し、各分野における取り組みを促進する」<sup>(5)</sup>と述べられており、電気関連分野においても管理職の女性比率増加が望まれる。

また男女共同参画活動は、ダイバーシティ(多様性)推進やワーク・ライフ・バランス向上活動の一環でもある。今回の調査では、第一歩として女性の正規従業員・職員を主な対象としたが、そのほかにダイバーシティの現状についても予備的な質問を行っており、さらなる調査が今後の課題である。

男女共同参画やダイバーシティについては、公的な取り組みを待たず、少子化やグローバル化の中で競争力を確保するために積極的に取り組んでいる企業も多い。男女共同参画を推進することは、質の高い労働力の確保の観点から、現在では一つの企業戦略と位置づけている組織もあると言える。

## 3. 理系職種に女性が少ない理由

実態調査を通じ、電気学会関連分野における男女共同参画

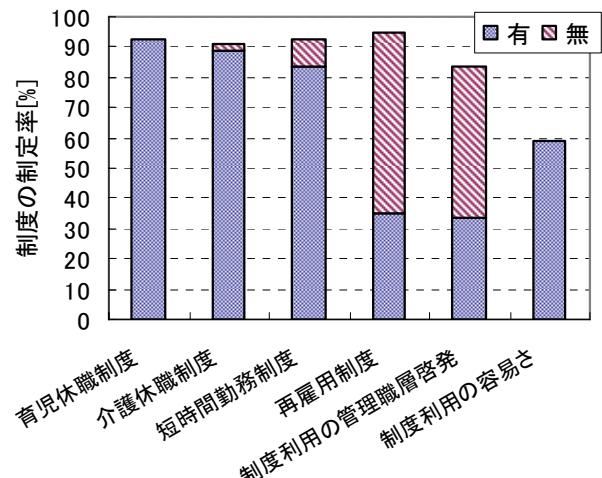


図8 男女共同参画のための制度と制定率  
(100%に満たない部分は“未回答”もしくは“その他”)

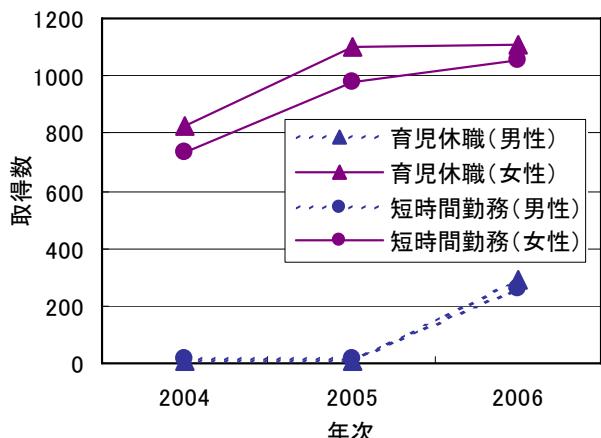


図9 育児休職と短時間勤務などの男女別取得数

推進のためには、その前提として、①理工系分野に就学する女性の増加（主に理工系の啓発活動の重要性）と、②女性が理工系職種に就職し働き続けられる環境の整備が重要であることがわかった。

そこで本章では、「理系と文系」、「性別」といった大きな括りで行われたGESCでの議論の中から、特に、理系職種に女性が少ない理由について議論した結果をまとめた。

文部科学省の調査(図3)から、理系学部を選択する女子学生は男子学生よりも少ないものの、表2によれば、工学系大学出身者における「研究職・技術職」への就職率(男性約80%，女性約70%)に極端な男女差は見られないことがわかる。また、今回のGESCによる調査結果についても、電気系学科を選択する女子学生は少ないが(表1)、その後の就職時の進路選択において男女差は見られない(図5)。したがって、理系

職種の女性増加のためには、学科選択時に電気なり理系なりを選択する女子学生数を増加させることが最も重要であると考えられる。

それではなぜ理系を選ぶ女性が少ないのであろうか。理系が選択されない理由について GESC の議論で挙げられた項目を、(1)「理系が選択されにくい一般的な理由」と(2)「理系が女性に選択されにくい理由」の2種類に分けて紹介する。

### **(1) 理系が選択されにくい一般的な理由**

GESC の議論においてその理由として挙げられたのは、①仕事内容が知られていない、②難解なイメージがある（苦手意識を持たれやすい）、③理系進学は費用が嵩む、④待遇が良くないなどであった。①は、理系の学校を卒業するとどういう仕事に就けるのかが一般的に知られておらず、魅力ある職業として認識されていないということであり、企業や学会から情報を発信し理解してもらうことが必要である。②は、理科教育の問題が一端を担っていると思われる。カリキュラムの検討や教師を対象とした勉強会等に学会としても協力すべきである。また、③の費用、④の待遇については、「技術立国日本」を継続するために国策として対策を打つべきであるし、今後の少子高齢化を見据え、企業サイドも危機感を持って対処すべきと考える。

### **(2) 理系が女性に選択されにくい理由**

GESC の議論においてその理由として挙げられたのは、①理系の先輩女性就業者が少ないと、②理系文系を問わず女性が勤続することへの抵抗や障害があること、などであった。また、①に関しては、(i)ロールモデルが少なく仕事を具体的にイメージできないこと、(ii)理系に就職して少数派となることへの不利益感・抵抗感があること、さらに、(iii)理系では女性は職に就きにくいのではないかというイメージがあることが考えられる。(i)に対しては、学会においてもロールモデルを提示する啓発活動が重要であると考えられる。(ii)に対しては、現状として、女性が働く職場の上司の多くが男性である中、女性であることや少数派であることで不利益を被らないような就業環境、社会環境の整備が望まれる。(iii)については、理系の女性は職に就きにくいという誤ったイメージから、学校での文理選択時や職業選択時に、両親や教師等から、女子学生は文系に進むよう勧められる場合がある（勧められる例が散見される）との報告もあり、このことは今後解決すべき大きな課題であると考える。

一方、今回の GESC の企業に対する調査では、採用に際して男女差別はないが、採用しようにも応募してくる女性が少ないというコメントが寄せられた。また、優秀な人材の受け入れに対しては性別によらず積極的であり、人材の多様化に対しても肯定的なコメントが多かった。したがって、こういった企業側の姿勢についても広く知らせることが重要であると考えられる。

次に、②に挙げた女性の勤続への抵抗や障害については、女性の就業に対する社会的抵抗は少なくなってきたおり、時間は要するかもしれないが、世代を超えて徐々に改善していくものと考えられる。しかし、就職後に、結婚、出産、転勤、介護など、人生の転機において女性に大きい負荷が求められることが現状としては多く、このことが女性の就業人口そのものを減少させている要因であると考えられる。各職場においては2.(2)に記載したような各種制度の整備が継続的に行われ、かつ男性も抵抗無く利用できる環境が、今後さらに整えられていくことが望まれる。

## **6. おわりに**

最後に、今回の実態調査に回答をお寄せくださった関係各位に心よりの謝意を表するとともに、調査結果の全容については、別頁に記載する。

## 電気学会・男女共同参画の現状に関するアンケート 集計結果

### 回答結果

- ①企業対象：発送490件、有効回答54件
- ②学界対象：発送149件、有効回答34件
- ③合計：発送639件、有効回答88件

なお、以下の回答は、所属団体を代表してのものではなく、電気学会事業維持員、学会活動推進員として登録されている会員個人の立場で回答いただいたものである。

### (企業対象)

#### 質問 1 貴社名・貴団体名をお教えください。

公開せず

#### 質問 2 電気学会では、ご回答いただいたデータを集計し、結果を電気学会の学会誌、イベント、ウェブサイトで公表する予定です。公表に際してはパーセンテージや平均値などで統計的に示し、各企業・団体の個別のデータが特定されることの無いようにいたします。貴社・貴団体のデータを公表用の集計に含めてもよろしいでしょうか。

a.許可する	51 名	94.4%
b.許可しない	2 名	3.7%
計	53 名	98.1%

#### 質問 3 貴社・貴団体のお名前を、アンケートにご協力を頂いた企業・団体として電気学会の学会誌、イベント、ウェブサイトで公表してもよろしいでしょうか。媒体別にご回答をお願いいたします。

##### 貴学のお名前の公表を

###### 回答 3-1 電気学会の学会誌について

a.許可する	32 名	59.3%
b.許可しない	21 名	38.9%
計	53 名	98.2%

回答3-2 電気学会のイベントについて

a.許可する	31名	57.4%
b.許可しない	22名	40.7%
計	53名	98.1%

回答3-3 電気学会のウェブサイトについて

a.許可する	31名	57.4%
b.許可しない	22名	40.7%
計	53名	98.1%

質問4 ※<質問11(5ページ)>にご回答くださった場合にお答えください。

このアンケートの集計結果を公表する際に、<質問11>でお答えいただいた制度を、貴社・貴団体のお名前と併せて紹介してもよろしいでしょうか。

a. 制度の内容を社名・団体名とともに紹介してよい	8名	14.8%
b. 制度の内容は紹介して良いが、社名・団体名の公表は許可しない	18名	33.3%
c. 制度の内容の紹介 자체を許可しない	9名	16.7%
計	35名	64.8%

質問5 ※<質問2>～<質問4>で、1個でも「a. 許可する」をお選びくださった場合にお答えください。

承認いただいた方のご氏名とご連絡先をお教えください。<質問5>にご記入いただいた情報は、貴社名・貴団体名やアンケート結果の公開についてご連絡を取る必要が生じた場合にのみ使用し、そのほかの目的では使用いたしません。

公開せず

質問6 以上のほかに、貴社名・貴団体名やアンケート結果の公開について、幣学会への連絡事項などがございましたらお書きください。

公開せず

◇アンケートの公表についての質問は以上です。

次の質問から、男女共同参画の現状に関するアンケートとなります。

質問7 貴社・貴団体の主な事業についてお教えください。複数ある場合は複数お答えください。

- ・制御装置の設計・開発・製造（モータ・エンコーダ・コントローラ等）
- ・建設コンサルタント事業、電力エンジニアリング事業
- ・電力量計等の製造・修理・試験・受検代弁 電力計量装置工事の設計・施工・保守 配電自動化用遠方制御機器の製造
- ・プラントエンジニアリング
- ・技術・市場の調査、ISOコンサルティング
- ・県内の中小企業等に対し、依頼試験、技術相談・指導、研究等を実施
- ・電力機器、溶接機、メカトロ、半導体機器の製造・販売
- ・電力量計、電流制限器、計器用変成器、タイムスイッチ、デマンドコントロール装置、集中自動検針装置、配電線負荷集中制御装置、光カプラ、光通信関連機器、その他の製造販売
- ・●電気の卸供給 ●発電設備の運転・保守の受託
- ・発電用及び熱供給用燃料設備の運転・管理、廃棄物処理及び関係施設の運転・管理、放射線管理、環境調査、測定分析事業 等
- ・電気機器製造業／柱上変圧器・制御保護システム装置
- ・電力量計の製造および修理、電力量計の取替工事、検電器、地震感知器の製造販売
- ・電気事業、工業用水道事業
- ・情報処理サービス業
- ・土木、建築、電気、機械設備の調査、測量、計画、設計、工事監理
- ・情報サービス業
- ・電気事業に関わる研究開発
- ・電気事業
- ・電気工作物の調査、検査ならびに保安と電気保安に関する広報
- ・電気機械器具製造業（受変電機器、制御機器、コンピュータシステム機器）
- ・建設設備業（電気・空調・通信）
- ・電線および付属品の製作販売
- ・試験、調査、研究
- ・民鉄鉄道業、不動産業、演劇業、小売業他
- ・建設設備業
- ・水道、工業用水道、電気（水力発電、RDF発電）
- ・電気機器製造業
- ・展示館運営
- ・一般用電気工作物の調査業務、電気工作物の工事、維持及び運用に関する保安業務、電気の使用及び安全に関する啓発、周知及び相談に関する業務
- ・鉄道業
- ・総合設備業

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電気機械器具製造業</li> <li>・設備工事業</li> <li>・化学工業</li> <li>・電動工具の製造販売</li> <li>・電気機械器具製造販売業</li> <li>・電気事業、工業用水道事業、公営企業資産運用事業、水道用水供給事業、駐車場事業</li> <li>・製造業</li> <li>・電気事業・工業用水道事業・病院事業</li> <li>・電力ケーブル・通信ケーブルの製造と販売</li> <li>・自動車関連事業、情報通信関連事業、エレクトロニクス関連事業、電線、機材、エネルギー関連事業、産業素材関連事業</li> <li>・運輸業、不動産業、流通業、レジャー・サービス業 他</li> <li>・紙、パルプ製造</li> <li>・自動車用およびOA機器用等の小型モータシステム製品の開発・製造・販売</li> <li>・電気応用機器製造業</li> <li>・電気事業、工業用水道事業、駐車場事業、土地造成事業</li> <li>・設備工事業</li> <li>・新造船、火力プラント、風車、太陽電池、船用機器、防衛機器等の製造</li> <li>・電■電子機械器具の製造及び販売</li> <li>・音響映像機器の製造及び販売</li> <li>・電気事業</li> <li>・送変電、受変電、配電にかかる設備、機器の研究、開発、設計、製造、エンジニアリング、販売、据付及び保守、サービスに関する事業</li> </ul>	
--	--	--

※以下の<質問8>～<質問13>は、貴社・貴団体の正規従業員・正規職員を対象としてお答えください。

質問8 貴社・貴団体の在籍者数（従業員数・職員数）をお教えください。

- ・ 156名
- ・ 1,500名
- ・ 119名
- ・ 448名
- ・ 98名
- ・ 59名
- ・ 1,173名
- ・ 505名
- ・ 247名
- ・ 894名

- |  |   |  |
|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 356 名</li><li>• 376 名</li><li>• 128 名</li><li>• 895 名</li><li>• 327 名</li><li>• 859 名</li><li>• 101 名</li><li>• 755 名</li><li>• 4,446 名</li><li>• 1,447 名</li><li>• 145 名</li><li>• 4,816 名</li><li>• 365 名</li><li>• 935 名</li><li>• 3,787 名</li><li>• 1,887 名</li><li>• 272 名</li><li>• 19,882 名</li><li>• 345 名</li><li>• 3,189 名</li><li>• 8,613 名</li><li>• 4,243 名</li><li>• 816 名</li><li>• 6,583 名</li><li>• 3,900 名</li><li>• 2,980 名</li><li>• 1,762 名</li><li>• 166 名</li><li>• 2,000 名</li><li>• 64 名</li><li>• 1,500 名</li><li>• 11,248 名</li><li>• 2,472 名</li><li>• 6,816 名</li><li>• 4,744 名</li><li>• 435 名</li><li>• 117 名</li><li>• 6,273 名</li><li>• 6,740 名</li><li>• 41,000 名</li></ul> |  |
|--|---|--|

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6,520 名</li> <li>・ 834 名</li> <li>・ 17,501 名</li> <li>・ 1,500 名</li> </ul> |
|--|---|
- ・ 6,520 名
  - ・ 834 名
  - ・ 17,501 名
  - ・ 1,500 名

質問9 貴社・貴団体の在籍者（従業員・職員）の男女比率をお教えください。

男 性	女 性
80%	25%
91%	9%
63%	37%
91.3%	8.7%
84%	16%
93.2%	6.8%
88%	12%
88%	12%
96.0%	4.0%
91.5%	8.5%
87%	13%
70.7%	29.3%
96%	4%
81.8%	18.2%
84%	16%
97.09%	2.91%
80%	20%
88.6%	11.4%
92.1%	7.9%
97.2%	2.8%
86%	14%
91.8%	8.2%
92.1%	7.9%
87%	13%
95.5%	4.5%
89%	11%
94%	6%
80%	20%
34.5%	65.5%
97%	3%
97.9%	2.1%
92%	8%

82%	18%
93.0%	7.0%
95%	5%
80%	20%
82%	18%
94.6%	5.4%
75%	25%
98%	2%
85%	15%
90.1%	9.9%
98.9%	1.1%
90.4%	9.6%
89.7%	10.3%
84%	16%
91%	9%
95.0%	5.0%
87.3%	12.7%
93.9%	6.1%
88%	12%
96%	4%

質問 10 貴社・貴団体の管理的職業従事者の人数を男女別にお教えください。

男 性	女 性
15 名	0 名
329 名	3 名
14 名	0 名
150 名	1 名
82 名	16 名
9 名	0 名
323 名	2 名
129 名	1 名
63 名	0 名
167 名	2 名
49 名	0 名
43 名	0 名
24 名	0 名
167 名	2 名
132 名	0 名
324 名	1 名

36名	4名
306名	2名
440名	0名
366名	1名
14名	0名
919名	0名
79名	0名
297名	1名
159名	10名
476名	0名
34名	0名
6,636名	268名
104名	4名
3,188名	1名
183名	1名
637名	0名
669名	147名
1,261名	16名
130名	0名
150名	0名
287名	0名
11名	0名
11名	0名
450名	1名
3,174名	51名
94名	0名
1,157名	16名
542名	2名
124名	1名
21名	0名
1,257名	4名
1,694名	21名
232名	0名
4,828名	65名
300名	0名

質問 11 在籍者の年代別、男女別の人数をお教えください。

別表 2

質問 12 貴社・貴団体の有給休暇制度についてお教えください。ご回答は1年あたりの日数でお願ひいたします。

別表 3

質問 13 以下の制度の有無をお教えください。また調査に多大なご面倒がなければ、過去3年間の制度の利用実績もお教えください。(複数年度にわたって取得している場合は、可能であれば年度ごとにカウントしてください。)

回答 13-1 育児休職制度について

a) 制度の有無

有	50名	92.6%
無	0名	0%
計	50名	92.6%

b) 過去3年間の取得者数

単位（名）

2004年度		2005年度		2006年度	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
0	0	0	1	0	1
	1	1	4		4
0	3	0	3	0	3
0	1	0	3	0	5
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	2
0	9	0	8	0	8
0	1	0	2	0	2
0	0	0	0	0	0
		1	4	1	5
0	1	0	0	0	1
0	2	0	0	0	1
0	1	0	0	0	0
0	6	0	6	0	7
0	5	0	3	0	4
	1				2
0	1	0	1	0	1
0	5	0	4	0	3
	18		13	2	23

	1		2		1
0	0	0	0	0	0
0	25	0	24	0	28
0	1	0	0	0	1
1	12	1	13	1	18
0	11	0	8	1	9
0	7	0	10	0	7
0	4	0	4	0	3
3	418	5	415	2	417
0	1	0	1	0	1
1	5	0	7	0	7
0	6	1	6	2	7
0	43	0	39	0	37
0	0	0	1	0	3
0	8	0	6	0	13
0	25	0	16	0	19
	0		0		1
0	0	0	0	0	0
0	11	0	13	0	11
0	127	1	139	2	114
0	0	0	1	0	0
0	8	0	8	1	5
0	36	0	42	0	37
0	1	0	2	0	1
	3		1		2
0	17	0	14	1	11
0	1	1	95	94	94
0	0	0	181	187	187

### 質問 13-2 介護休職制度について

#### a) 制度の有無

有	48 名	88.9%
無	1 名	1.9%
計	49 名	90.8%

#### b) 過去 3 年間の取得者数

単位 (名)

2004 年度		2005 年度		2006 年度	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
0	0	0	0	0	0

				1	
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0
				1	
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0
			1		
0	0	0	0	0	0
0	1	0	1	2	0
0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0
1	0	1	0	1	1
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
3	6	8	9	11	10
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
7	0	2	0	3	0
2	0	1	1	1	2
0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	1	0
0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	1	0
0	0	0	0	2	0
2	0	0	0	1	0
0	1	1	2	3	5
0	1	1	1	0	0

1	0	0	0	1	1
1	1	1	2	2	2
5	4	9	3	3	1

質問 13-3 短時間勤務制度について

a) 制度の有無

有	45 名	83.3%
無	5 名	9.3%
計	50 名	92.6%

b) 利用理由の制限

有	育児	36 名	66.7%
	介護	30 名	55.6%
	健康障害	5 名	9.3%
	その他	4 名	7.4%
無		0 名	0%
計		75 名	139.0%

その他

- ・母性保護
- ・再任用
- ・修学、高齢者
- ・産前産後

c) 過去 3 年間の利用者数

単位 (名)

2004 年度		2005 年度		2006 年度	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	3
0	3	0	6	0	7
0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	0	0
		0	4	1	5
0	1	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	4	0	2	0	3

0	0	0	4	0	5
	1		1	1	2
0	1	0	1	0	0
0	3	0	3	0	1
	5		8		10
	1		1		1
0	0	0	0	0	0
1	17	0	16	0	19
0	0	0	2	0	4
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
6	637	6	642	6	688
0	0	0	1	0	1
1	0	0	1	1	4
		0	3	0	2
0	28	0	24	0	35
0	1	0	1	0	
0	22	0	26	0	27
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	1	0	1	0	1
5	4	7	5	13	3
0	0	0	43	49	34
1	1	1	186	192	194

#### 質問 13-4 離職後の再雇用制度について

##### a) 制度の有無

有	19名	35.2%
無	32名	59.3%
計	51名	94.5%

##### b) 利用理由の制限

有	育児	4名	7.4%
	介護	4名	7.4%
	健康障害	2名	3.7%
	その他	11名	20.4%
無			1名 1.9%
	計	22名	40.8%

その他

- ・業務上の必要性
- ・なし
- ・定年退職者又はこれに準ずる者
- ・停年退職者で条件を満たしている者
- ・キャリア
- ・定年退職後の再任用
- ・個人評価
- ・定年退職後再任用
- ・家庭の諸事情
- ・定年到達者であること
- ・結婚、出産、配偶者の転勤等
- ・配偶者の転勤

c) 利用理由の制限

有 (3年以内)	
	無
有 経過措置あるが最長 65 歳	
有	
有 (5年以内)	
有 (10年以内)	
有 (10年以内)	
有 (2年以内)	
有	
有 (5年以内)	
有 (5年以内)	
	無
有 (8年以内)	

d) 過去 3 年間の取得者数

単位 (名)

2004 年度		2005 年度		2006 年度	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
1	0	1	0	2	0
0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	1	0
0	0	1	0	0	0
0	0	0	0	3	0
14	0	13	0	44	1

0	0	2	0	7	0
0	0	0	0	0	0
3	0	2	0	2	0
		0	0	0	2
25	0	24	0	47	0
0	0	0	0	0	0

質問 14 <質問 12>, <質問 13>に挙げた制度の他に, 男女共同参画を進めるための制度や施策がございましたら, その名称・内容や利用実績等について差し支えのない範囲でお教えください。

育児休職制度等を行っている事。 給料形態は年令別になっており、男女での差が無い事。 時差出勤制度（男性社員 3 名が育児サポートの為に利用） 半年年休の取得を 10 回→20 回に変更（育児による利用実績が 2 名） 有給休暇の積立制度 〈休暇〉 (1) 育児時間（男・女） 1 日 2 回、1 日を通じて 90 分以内〔生後 1 年 6 月まで〕 (2) 子の看護休暇（男・女） 9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までにある子に対し取得可〔1 历年 5 日〕 (3) 妻の出産休暇（男） 〔2 日〕 (4) 育児参加休暇（男） 当該子又は小学校就学前の子に対し〔5 日〕 〈子育てパパプランの作成の促進〉 子が出生する場合において、男性職員は育児参加のため、上記（3）、（4）の休暇等を取得して、連続 5 日以上の休暇もしくは、育児休業を取得すること。 法令で定められている「看護休務」等以外、特段の制度・施策はない。 ①傷病、看護休暇 ・繰越年休の未使用分を傷病・看護休暇として繰越すことができる（最大 20 日） ・半日取得も可能 ②フレックス勤務におけるコアタイム時間が短い。 10:00-12:00（コアタイム） ③育児休職期間を満 2 才までとする (目的)・保育園の入園の困難緩和 ・乳幼児の“ならし保育” ④育児時間の取得期間を小学校就学前とする (目的)柔軟な勤務制度を拡充することにより積極的に仕事に取り組むことをサポー
--

<p>トする</p> <p>⑤育児期を対象としたフレックスタイムのコアタイム廃止 (目的) 子の1歳到達前の復職を希望する人をサポートする</p> <p>①フレックスタイム制の適用 労働者の柔軟な働き方を可能とすることで、育児等を支援し、男女共同参画を促進する。 2007年9月現在、163名が利用中。</p> <p>②子の看護休暇の充実 対象を中学校入学前の子とともに、積立失効年休を利用した場合には有給とする。 2006年度の実績は1名。</p> <p>③育児休職の一部に積立失効年休の補充を認める。 これにより有給で育児休職を取得できる。 実績はまだない。</p> <p>④マタニティ休暇の新設 妊娠時の体調不良時に休暇を取得できる。 実績はまだない。</p> <p>妊娠中及び出産後1年以内の女性職員について</p> <p>(1)法に定める健康診査又は保健指導のために通院する必要がある場合は、申し出により通院に必要な時間を与える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠23週まで 4週間に1回</li> <li>・〃24週～35週まで 2週間に1回</li> <li>・〃36週以後出産まで 1週間に1回</li> <li>・出産後1年以内 医師等の指示がある場合</li> </ul> <p>(2)通勤緩和 交通機関の混雑を避けて、交通手段及び通勤経路を変更できる措置</p> <p>(3)休憩時間の延長又は回数の増加 医師等の指導に基づく休憩時間の延長又は回数を増加する措置</p> <p>(4)作業の制限 医師等の指導に基づき、作業を軽減する措置</p> <p>(5)所定労働時間の短縮 医師等の指導に基づく所定労働時間の短縮措置 以上5点の申し出を認めています</p> <p>1.毎週水曜日をノーワークデーと定め、家事や、家族とふれあう時間を持つよう啓発している。</p> <p>2.年次有給休暇を計画的に取得し、家事や家族とふれあう時間を持つよう啓発している。</p> <p>3.配偶者の出産による特別休暇が取得しやすい基準に見直した。</p> <p>4.育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを図っている。(派遣等の活用)</p> <p>5.育児のための短時間勤務の条件である子供の対象年齢を引上げることを検討中。 以上</p>	
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業や介護休業制度の他にも、子の看護休暇制度も導入している。</li> <li>・女性の能力発揮を促進させるためのポジティブアクションとしては、自己申告制度、フィードバック面談等により、個々人の能力発揮に向けた指導、取組みを図っている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策としては、会社の行動指針や服務規律の定めの中で明文化し、従業員に周知、啓発している。また、相談窓口を設置し、セクシュアルハラスメントに関する従業員の相談、苦情等について対応し、職場環境の維持・向上に努めている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の採用拡大 <ul style="list-style-type: none"> <li>①新卒総合職における女性比率の向上 新卒採用予定：H20（20%） H21（25%）</li> <li>②女性経験者採用の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の職域拡大 <ul style="list-style-type: none"> <li>①新卒採用者の工場・営業への投入</li> <li>②営業管理・デリバーコーディネーター在籍者の営業部隊への投入</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>研究所在籍者の工場・営業・品質保証部門へのローテーション推進、他</li> </ul>
<p>検討中</p> <p>女性活躍推進チームの設置</p> <p>業務内容</p> <p>女性社員の活躍推進・支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①活躍推進策の調査、立案並びに実施の支援</li> <li>②キャリア開発・能力開発並びに研修等に関する事項</li> <li>③就業条件整備及び職場環境整備に関する事項</li> <li>④本部・部・室・支店における実施の総括</li> <li>⑤キャリア開発等の相談に関する事項</li> </ul> <p>・仕事と育児の両立支援金</p> <p>（内容）子（3歳まで）を保育所・託児所などの施設に預け、継続して勤務する意思のある者に対し、社員一人につき5,000円/月の支援金を支給。 (夫婦とも社員の場合、両者に支給)</p> <p>・次世代育成支援金</p> <p>（内容）第3子以上の子を出生した社員に対し、次世代育成支援金として社員一人につき100,000円を支給。 (夫婦とも社員の場合、両者に支給)</p> <p>※両制度とも2007年11月20日新設。</p> <p>多様な働き方を実現する環境を整備し、女性の活躍支援を進める事により男女共同参画を推進していく為に、以下のような施策を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○女性活躍支援センター設置：女性の活躍支援に関する施策をより強力に推進する為の専任組織である女性活躍支援センターを人事部内に設置。</li> <li>○ウィメンズ・フォーラム：上記組織を中心に、女性の活躍を推進することを目的として女性社員を一同に集めたフォーラムを定期的に開催。</li> </ul>

- 短時間勤務（フレキシブル型）：より柔軟な働き方を実現する為、今年4月より固定勤務型の短時間勤務に加え、始業・終業時刻を一定の範囲で選択できるフレキシブル型を導入、2コース制とした。また、期間を小学校3年修了まで延長。
- 不妊治療休暇：不妊治療を目的とした休暇制度を今年4月より導入。
- 育児休職の短期取得：短期間の育児休職の取得者に対して有給となるよう育児休職制度を今年11月より改定。
- メンター制度：女性管理職を対象に役員をメンターとしたメンター制度を導入。
- 在宅勤務制度：育児又は介護を目的とした在宅勤務制度を来期導入予定。

**質問15** <質問12>～<質問14>で伺った諸制度について、従業員や職員がその制度を利用できるよう、管理職層への啓発を行っていますか。また、制度を利用しやすい雰囲気ですか。

管理職層啓発のためのカリキュラムを組んでいる。

a. はい	18名	33.3%
b. いいえ	27名	50.0%
c. 職場による	6名	11.1%
計	51名	94.4%

制度の利用は各職場で快く認められる雰囲気である。

a. はい	32名	59.3%
b. いいえ	0名	0%
c. 職場による	19名	35.2%
計	51名	94.5%

◇これまでの質問では、貴社・貴団体における男女共同参画の現状について伺いました。

男女共同参画活動は、現在ではダイバーシティ推進の一環として考えられている傾向にあります。（ダイバーシティとは多様性のことであり、企業や団体におけるダイバーシティの推進という場合には、性別、年齢、国籍、障害の有無、勤労形態などといった様々な面で従業員・職員の多様化を図ることを意味します。）

以下の<質問16>～<質問19>では、男女共同参画の現状の背景として、ダイバーシティに関する現状や考え方についてお教えいただければ幸いです。

<質問17>～<質問19>につきましては意識調査であり、また、アンケートの事前検討段階の要素もあり、恐縮ではございますが、当委員会の今後の活動の参考としたいと考えております。差し支えのない範囲でご協力いただければ幸いです。

**質問16** 以下の（1）～（8）に該当する貴社・貴団体の従業員・職員の、全従業員・全職員に対する割合をお教えください。

別表 4

質問 17 女性の社会進出を支援する施策の在り方は次の「三つのチャレンジ」という形で分類できるという考えがあります（※）。

- ① 政策決定などに携わるような人材を育成する「上へのチャレンジ」
- ② 社会進出が特に遅れている分野を支援する「横へのチャレンジ」
- ③ 結婚や出産などによって仕事から離れた人を支援する「再チャレンジ」

貴社・貴団体ではどこに重点を置いた支援がとくに必要だと思われますか。当てはまるものをお選びください。

（※出典：<http://techon.nikkeibp.co.jp/article/NEWS/20060116/112361/>）

a. 上へのチャレンジ	19名	35.2%
b. 横へのチャレンジ	11名	20.4%
c. 再チャレンジ	17名	31.5%
d. どの支援もとくに必要ではない	2名	3.7%
e. その他	5名	9.3%
計	54名	96.4%

#### その他

- ・①や②が不必要という意味ではなく、どれが一番必要かというと③を選択した、ということです。
- ・①、②、③の連携的取り組みが必要
- ・どれかの施策のみに限定はしていない。
- ・上、横は進学状況により基本的な条件はクリアされていると考える。一番の問題は出産などによりキャリアから労働市場から一時退場せざるを得ないという条件への対処
- ・企業・団体それぞれの取り組みが進展していくことが、社会全体の流れである三つのチャレンジを押し上げができると考える。

質問 18 企業や団体にとって性別や、年齢、国籍、障害の有無、勤務形態といった点で人材の多様化を進めることは有益であるという意見がありますが、貴社・貴団体にとってこのような人材の多様性は必要だと思われますか。当てはまるものをひとつ選んでください。

a. 人材は多様でない方が良い	1名	1.9%
b. どちらかといえば人材は多様でない方が良い	6名	11.1%
c. 多様な人材を集めた方が良い	14名	25.9%
d. どちらかといえば多様な人材を集めた方が良い	20名	37.0%
e. 人材の多様性を考慮する必要はない	1名	1.9%
f. なんともいえない	19/31	13.0%
g. その他	4名	7.4%

### その他

- ・どちらかと言えば多様な人材が必要と思っているから、その前提として優秀な専門技術をもっていることが必要と考える。
- ・人材の多様性を確保あるいはアピールするために研究要員を採用するのは本末転倒なので、回答としてはeが近いかと思います。決してネガティブな意味ではなく、必要な人材であれば人種や性別などは関係ありません。
- ・多様性については否定しないが、職務遂行上、特に安全性の確保で懸念される場合などは、状況に応じた判断が必要である。
- ・「人材の多様化」は企業活動の手段の一つではあると思いますが、目的とはなりえないと思います。「人材の多様化」=利益とは言いがたいためです。

### 質問 19 <回答 18>の理由として当てはまるものをいくつでも選んでください。

a. 作業効率が良いから	6 名	11.1%
b. 優秀な人材を得られるから	29 名	53.7%
c. 多様性の有無は重要な問題だと思わない	6 名	11.1%
d. その他	14 名	25.9%
計	55 名	101.8%

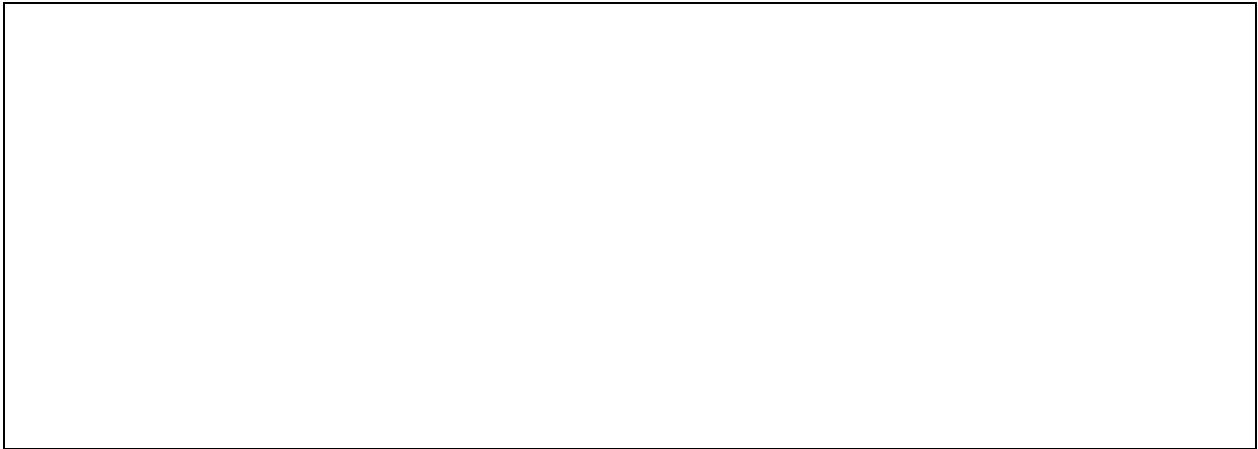
### その他

- ・メリット・デメリットがあり、運用によるところも大きい。
- ・教育を含めた受入体制が課題。
- ・考え方が多様化することで新しい発想が生まれ、しいては、組織の活性化につながる。
- ・組織としての意志決定過程における多様な発想、また、人材育成の観点からは、人材の多様化は有益であると考えます。
- ・コメントとしては回答 18 のその他の欄と同じです。c を選択したのは決してネガティブな意味ではありません。
- ・事業運営上、多様な価値観を持つ人々の意見・要望等を取り込んでいく必要がある。
- ・将来的には重要になってくると思われるが、当社においては早急に対応する事はできない。
- ・従事にない業務に取り組むために必要
- ・多様な考え方が交わることで組織が活性化する。企業の社会的役割を果たす上でも貢献する。
- ・まとめきれない

- ・さまざまな人材や考え方に入ることにより、社内が刺激されたり、視野が広がったりなど、活性化が期待されるため。
- ・社会に貢献する技術は多様な人材によって支えられる。
- ・要は企業の運営の形とそれに必要な人材は何かを考えることから、どういう人材を求める登用するのかが決まるのであってダイバーシティを出発点とするのは逆立ちした考え方だと考える
- ・多様な価値観が、新しい価値を創造すると考えるため。

**質問 20 このほか、男女共同参画へのご意見、このアンケートについてのご感想・ご意見などがございましたらご自由にお書きください。**

- ・弊社は、職種がら男女の差はあまりないが元々親会社の部門が独立した会社であり、親会社の人数比がそのまま反映されている。（プロパー社員の採用は少ない）。質問 16 は、人数比の考え方がわかりにくかった。弊社では、定年後の社員は嘱託採用して正規従業員としてカウントしている。
- ・弊社は、どちらかというと積極的な取組みができない。最大の理由は、「女性はすぐやめる」という古い思想がいまだにあり、人事が積極的に採用したとしても、能力を活かしきれないなど現場の理解が得られない。また、社会、特に弊社を取り巻く業界でもまだまだ女性進出に対する考え方は古く、難しいと感じている。一方、弊社は理系を中心に採用活動しているが、理系出身者の女性は少なく、売り手市場も重なり、今年にいたっては応募者がゼロといった状況である。支援など制度づくりも必要かと思うが、教育は啓蒙など地道な活動が重要と感じる。
- ・未回答
- ・今後の少子化の時代を迎え、否が応でも男女共同参画の意識は強まっていくものと思います。
- ・本来厚生労働省のような行政機関、労働問題研究機関、政党・シンクタンクやコンサルタントのような政策立案機関、あるいは情報交換のために同業団体が取り上げるような問題を貴電気学会のような学術・技術団体が敢えて取り上げることになるような今日の状況と意義につきいろいろと考えさせられました。



別表 1

公開せず

回答者 23 名

別表2

回答者 48名

単位(名)

10代		20代		30代		40代		50代		60代以上	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1	3	24	13	43	11	35	5	17	0	4	0
10代～20代男性 106				474	58	350	25	343	10	105	0
10代～20代女性 31											
0	0	7	6	26	12	8	17	20	7	14	2
0	0	42	10	91	19	127	4	141	6	8	0
0	0	0	2	2	6	11	5	41	3	28	0
0	0	4	0	10	2	24	2	17	0	0	0
29	0	107	49	423	69	288	18	181	3	6	0
4	0	49	18	138	22	125	10	126	10	3	0
11	0	22	1	75	7	63	1	57	1	9	0
4	0	138	8	221	25	129	19	185	19	141	5
1	0	29	1	82	10	56	11	106	12	11	1
3	3	12	8	63	28	56	23	92	38	40	10
0	0	7	1	46	3	36	1	34	0	0	0
	2	123	68	346	70	162	13	50	10	51	
0	0	16	2	97	25	72	20	91	4	0	0
3		46		120	4	132	9	270	8	263	4
0	0	2	1	32	11	38	10	6	1	0	0
0	0	37	8	182	40	268	21	171	14	11	3
37	6	554	64	1,038	97	1,639	105	828	78	0	0
10	1	119	5	209	21	269	7	516	5	284	1
48	0	423	30	1,409	261	743	59	1,688	44	109	2
10	1	60	9	122	9	43	5	95	5	6	0
0	0	94	22	209	70	311	32	195	2	0	0

10代		20代		30代		40代		50代		60代以上	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0	0	128	26	1,173	87	1,265	33	1,052	23	0	0
0	3	274	92	491	82	362	21	534	17	11	0
0	0	33	3	95	9	62	4	64	0	2	0
0	0	2	171	7	44	3	6	90	3	17	2
16	0	170	12	507	55	651	19	1,054	12	693	0
114	6	2,048	82	1,587	58	1,819	18	2,867	14	0	0
105	0	522	48	848	175	376	48	1,899	67	154	1
0	0	31	9	173	27	201	37	212	66	52	8
109	1	816	124	2,439	221	1,590	79	1,070	30	104	0
60	0	300	30	900	80	950	60	1,400	60	60	0
24	7	321	112	512	118	369	48	296	38		
								11			
0	0	0	0	30	0	20	1	12	0	1	0
4	0	72	19	455	78	384	40	443	35	33	3
81	5	849	233	3,217	628	3,352	175	2,638	78	2	0
0	0	172	5	1,229	10	417	7	628	4	0	0
38	1	717	54	1,925	207	1,463	189	1,936	201	81	4
97	34	562	175	1,442	226	1,583	50	572	3	0	0
1	3	22	10	135	16	111	13	80	27	17	0
0	0	10	2	37	7	34	1	17	1	8	0
130	2	663	54	2,648	180	1,344	48	1,100	25	78	1
1	5	686	252	2,064	411	2,106	128	838	29	35	3
		18	5	255	29	247	10	250	7	13	
88	23	1,431	319	5,454	924	5,772	612	2,400	261	199	18
10	0	180	10	490	30	320	20	430	10	0	0

別表 3

回答者 54 名

単位 (日／年)

a) 初年度の取得可能日数	b) 2年目以降の取得可能日数	c) 未消化分を次年度に持ち越せる日数	d) 取得日数の一人あたりの平均値	e) その他
10	10~20	20		
10	勤続年数1年につき2日を加える。 ※上限は20日/年	20	11	有給休暇の内、年間6日(12回)を限度として半日休暇の取得が可能。
20	40	20	12.8	
		20	6.3	
20	20	20	10	
15	20	20	11.6	
17	24	24	11	
10	12	20	9.3	ヘルスケアの特別休暇制度あり。年次有給休暇で翌年度まで繰り越しても使用せずに切り捨てられる日数がある場合に、切り捨てられる日数分だけ特別休暇として最大30日まで積み立てができる。
15	20	20	10.5	
15	15(勤続3年超20日/年)	30	16.2	
15	20	20	18	未回答
15	15	15	11.5	
15	20	20		
15	20	20	15	
15	15 (勤続年数3年以上20日)	15or20 (前年の新規付与日数が上限)	9.2	
15		20	10	・3年目以降の取得日数 20日/年 ・積み立て休暇制度：次年度に持ち越せない休暇を30日を限度に二積み立て、ボランティア・育児・介護などの事由に限定して取得できる制度。

a) 初年度の取得可能日数	b) 2年目以降の取得可能日数	c) 未消化分を次年度に持ち越せる日数	d) 取得日数の一人あたりの平均値	e) その他
10	15~20	15~20	14.2	
20	40	20	11.2	繰り越し総数は最大で 20 日。2 年目以降は本来の 20 日と合わせて 40 日取得が可能となる。
15	29		13.7	
15	15	20	15	
14	23	20		
15	20	20	11	
12	20	80	8	
10	17 3年目 18 日/年 4年目 19 日/年 5年目以降 20 日/年	前年度残日数	10	
				質問の趣旨が年次有給休暇であるならば、 a)初年度は 10 日/年 皆勤者はその後、1 年毎に 13・14・16・20 日/年となっていく 未消化分は消滅時効に該当しない限り、全日次年度に持ち越せる
10	20	20	8.7	
15	20	20		
20	20~22 勤続 5 年未満 20 日 〃 5 年以上 15 年 未満 21 日 〃 15 年以上 22 日	前年度付与日数のうち使用しなかった日数	14.8	
15	15	未消化分全日数	13	
15	15~20	20	10.8	4/1 現在勤続期間 3 年未満の者 15 日 3 年以上の者 20 日

a) 初年度の取得可能日数	b) 2年目以降の取得可能日数	c) 未消化分を次年度に持ち越せる日数	d) 取得日数の一人あたりの平均値	e) その他
10	2年目 15 日、3年目以降 20 日/年	付与した翌々年まで	21.4	
12	13	20	10	なし
12	15	20	13	
10	13~20	20	2.9	2年目 13 日 3〃 15 日 4〃 17 日 5〃 以降 20 日
15	16	30	15	
16	20	20	12	
10	13	20		
20	20	20	13	
16	21	15	10	
15	20	20	6.2	
12	20	20	8	次年度まで繰り越した有給休暇は「積立休暇」として 10 日/年で 50 日まで積立可能 (使途は限られる)
10	20	20	11.5	
11	12	付与 2 年以内の全日数	18	
14		40	13.9	b)について：取得可能日数は、前年度の繰り越し日数と当年度の取得日数を合わせた日数が取得可能
10	初年度からの繰越し日数+17	20	12.4	
15	16	20	13.6	
15	20	20	15.2	
10	20	20	5.4	積立有給休暇 (取得要件は、私傷病・育児・介護に限られる) 繰返すことのできない有給休暇 (消滅分) について 1 年につき 5 日以内・最大 30 日積立てる

a) 初年度の取得可能日数	b) 2年目以降の取得可能日数	c) 未消化分を次年度に持ち越せる日数	d) 取得日数の一人あたりの平均値	e) その他
21	22	22	18	
22	24	20		
25	25	25	15	
入社月に応じ法に従って	20	20		弊社は合弁会社にてその大半が出向者であり彼らの勤務記録は保出身会社にて管理。直接雇用者は本年度になってから中途採用を行ったばかりであり適切なデータなし
15	20	20	15	
22	24	24	13.5	積立年休：最大 20 日 リフレッシュ休暇：勤続年数に応じ付与

別表 4

回答者 45名

単位 (%)

(1)正規従業員・職員(男性)	(2)正規従業員・職員(女性)	(3)嘱託の従業員・職員	(4)派遣の従業員・職員	(5)パートタイムの従業員・職員	(6)シルバー層(定年後)の従業員・職員	(7)障害をもつ従業員・職員	(8)外国籍の従業員・職員
67	19	2.77	1.11	12.7	1.66	1.11	0.55
83	8	5			8	1	1
34	22	21	1	5	17		
81.6	7.8	0	10.6	0	0.2	0.6	0.4
84	16	30	6	3	30	2	1
74.3	5.4	1.4	0	17.5	1.4	0	0
77.1	10.3	0.8	11.7	0	0.07	0.1	0.3
88.1	11.9	3.5	13.7	0	3.5	1.0	0.3
94.4	4.0	0	1.2	0.4	3.6	0.4	0
83.8	6.3	0.8	1.9	7.3	6.5	1.6	0.1
77.2	9.6		10.1		3.1	0.8	
226名	101名	50名	26名	1名		6名	0名
70.5	15.7	0.3	6.7	0.3	5.4	0.9	0.2
57	10	4	12	10	7	1	0
97.09	2.91	22.00	2.10	5.24	27.82	0.81	0
70	20	10	0	0	0	0	0
79.2	10.2	1.5	0	0	0.8	1.8	1.1
89.0	7.6	1.5	0.9	0.6	0.5	1.7	0
89.7	2.8	7.5	0	0	19.7	0.9	0
75	8	0	9	4	4	2	0
88.8	7.9	1.5			2.1	1.7	0.08
65.6	5.7	2		25	0.8	0.9	0

(1)正規従業員・職員(男性)	(2)正規従業員・職員(女性)	(3)嘱託の従業員・職員	(4)派遣の従業員・職員	(5)パートタイムの従業員・職員	(6)シルバー層(定年後)の従業員・職員	(7)障害をもつ従業員・職員	(8)外国籍の従業員・職員
73.5	11.4	1.9	5	4.4	1.4	1.8	1.3
88.6	4.1	1.0	0	2.7	3.7	1.5	0
85	11	4	0	0	5	1	0
81	5	5	0	9	1	1	0
28.8	54.7	0.7	0	14.5	0.7	0.5	0
97.9	2.1					2.7	
99.9	87.1	0.1	0.9	0.3	3.2	1.4	0.0
80	20	3	12	2	3	1	
93.0	7.0	1.5				0.9	
72	20	0	3		5		0
87.7	5.0	5.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
79.7	1.3	5.1	0	0	1.3		(9)その他 12.6%
80	15	2		2			0.6
89.5	9.7	0.18		0.29	0.39	1.04	
88.5	0.9	1.4	1.0	5.3	2.4	0.5	
88.9	9.3			0.18		1.57	0.06
72.7	8.1	0.3	0.7	4.0	1.2	1.1	11.9
79.7	6.9	2.7	1.6	9.5	2.7	1.1	0.0
95.05	4.94	2.14			0.69	0.84	0.02
85	12	15	0	0.6	0.4	1.9	
84.1	5.5	1	8.3	0	2.2	0	0.1
82	9	5	1	2	1	1	0
72	3	0.6	24	0.2		2	0.2

## (学界対象)

質問1 電気学会では、ご回答いただいたデータを集計し、結果を電気学会の学会誌、イベント、ウェブサイトで公表する予定です。公表に際してはパーセンテージや平均値などで統計的に示し、データが特定されることのないように致します。貴学のデータを公表用の集計に含めてもよろしいでしょうか。

許可する	33名	97.1%
許可しない	1名	2.9%
計	34名	100%

質問2 貴学のお名前を、アンケートにご協力を頂いた大学として電気学会の学会誌、イベント、ウェブサイトで公表してもよろしいでしょうか。媒体別にご回答をお願いいたします。また、「a. 許可する」をお選びくださった場合は、ご承認いただいた方のお名前のご記入をお願いいたします。

貴学のお名前の公表を

回答2-1 電気学会の学会誌について

a.許可する	26名	76.5%
b.許可しない	8名	23.5%
計	34名	100%

回答2-2 電気学会のイベントについて

a.許可する	24名	70.6%
b.許可しない	9名	26.5%
計	33名	97.1%

回答2-3 電気学会のウェブサイトについて

a.許可する	26名	76.5%
b.許可しない	8名	23.5%
計	34名	100%

回答2-4 回答2-1～3で1個でも「a. 許可する」を選択された場合：  
ご承認いただいた方のお名前と所属部署をお教えください。

公開せず

質問3 貴大学名をお教え下さい。

公開せず

国立大学法人	18名	52.9%
私立	7名	20.6%
計	25名	73.5%

質問4 貴学部・貴学科をお教え下さい。

電気工学科

工学部・電気電子工学科

電気工学科

電気工学科

電気電子・情報工学科

電気工学科

大学院工学研究科（工学部・電子情報電気工学科）

工学部電気電子工学科

工学部・電気情報工学科

電気情報工学科

工学部 電気電子工学科

工学部・電気電子工学科

理工学部電子電気工学科

電気電子工学科電気工学教室

都市教養学部・電気電子工学コース

工学部電気情報システム学科

工学部知能情報工学科

電気工学科、電子工学科、情報工学科

電子情報システム工学専攻
電気工学科
工学部情報電気電子工学科
工学部・電気電子工学科
情報電子工学科
電気情報工学科
情報工学部 システム創成情報工学科
工学部第二類（電気・電子・システム・情報系）
工学部電子情報工学科
工学部電気電子工学科
電気電子工学科
工学部電気電子システム工学科
大学院理工学研究部 環境・エネルギー学域、工学部 電気電子システム工学科
工学部電気電子工学科
工学部・電気電子工学科
工学部 システム電子情報学科
電気電子工学科

質問5 貴学科の教員数、ポスドク数をお教え下さい。

別表1

質問6 貴学科男子学生数、女子学生数をお教え下さい。

学部生		大学院生（修士）		大学院生（博士）	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
195名	10名				
346名	15名	127名	1名	14名	0名
198名	9名	17名	1名		
210名	19名				
200名	0名				
378名	27名	128名	4名	5名	0名
280名	4名	40名	2名	5名	0名
379名	5名	11名	1名	0名	0名

215名	14名	0名	0名	0名	0名
370名	2名	14名	1名	1名	0名
399名	4名				
206名	2名	31名	0名	1名	0名
184名	8名				
40名	4名	28名	2名	2名	0名
338名	25名	117名	13名	12名	1名
523名	66名	44名	1名		
200名	16名				
734名	56名				
380名	14名	34名	1名	1名	2名
183名	43名				
207名	7名				
327名	25名	73名	4名	5名	0名
630名	39名	274名	17名	78名	5名
570名	13名	25名	0名	0名	0名
513名	30名	121名	8名		
40名	4名				
356名	5名	117名	5名	6名	0名
418名	11名	82名	6名		
400名	20名	140名	3名	10名	0名
		16名			
300名	7名	14名	1名	2名	0名
108名	7名	16名	2名	2名	0名

質問7 貴学科の学生の就職状況をお教え下さい。

電気系職種		電気系外職種		その他 (進学)	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
10名		7名	1名		
82名	2名	2名	0名	0名	0名
			1名		
16名	3名	4名	0名	16名	1名
32名					
72名	4名	2名	0名	56名	1名
55%	80%	5%	20%	35%	
61名	1名	9名	0名	13名	2名

20名	2名	0名	0名	0名	0名
48名	1名	60名	0名		
79名	0名	9名	0名	0名	0名
110名	1名	1名	0名		
21名	0名	7名	0名		
13名	1名	1名	1名	26名	2名
30名		30名	3名	56名	3名
62名	10名	6名	0名	0名	0名
19名	1名	0名	0名	0名	0名
47名	7名	1名	1名	134名	8名
73名	2名	1名	0名	0名	0名
19名	6名				
21名	0名	21名	1名	0名	0名
7名	1名	28名	6名	2名	1名
90名	3名	10名		10名	
6名	0名	14名	1名	2名	1名
2名	2名	7名		2名	
88名	4名	0名	0名	3名	0名
91名	1名	3名	0名	2名	0名
40名	0名	40名	0名	20名	2名
0名	0名	38名	3名		

質問8 貴学科の学生が電気系職種に就職しなかった理由がわかられば、お教えください。

＜女子学生が電気系職種に就職しなかった理由＞

電気系に興味が持てない	7名	20.6%
電気系職種の雰囲気が合わない	3名	8.8%
他系の職に比べ給与が低い	0名	0%
電気系の将来性に不安	0名	0%
女性にとって働きやすい環境が整備されていない	0名	0%
女性の役職者が少ない	0名	0%
その他	5名	14.7%
計	15名	44.1%

## その他

- ・家から通える職場
- ・ほとんど男性ばかりの職場
- ・ソフトウェア系や放送会社希望など他の業種希望が多い。
- ・大学院へ進学したため
- ・女子学生が数名でほとんどが電気系に就職している。
- ・情報系の大学院へ進学
- ・本人の希望に反してエンジニアとしての採用意思が企業側になかった

## <男子学生が電気系職種に就職しなかった理由>

電気系に興味が持てない	12名	35.3%
電気系職種の雰囲気が合わない	5名	14.7%
他系の職に比べ給与が低い	1名	2.9%
電気系の将来性に不安	0名	0%
その他	17名	50.0%
計	31名	102.9%

## その他（一部都合により削除）

- ・技術系であり電気系にこだわらない。
- ・高専では中学校卒業時に、学科を選択することになり、高専卒業時に電気系以外の就職先を選ぶことはありうるし、本校ではその場合でも対応している。就職（進学）の手助けをしている。
- ・他の職種に興味をもったため。
- ・趣味に近い仕事に就きたい？という願望が強い学生でした。
- ・専門科目の理解が難しい
- ・ものづくりに興味・関心のある学生が減少している
- ・家業の後継
- ・電気に興味がもてない。
- ・工業、プラント系へ就職したため
- ・個人開拓による自由な職業選択による。
- ・機械系の求人が好調なため、電気系には就職したがらないため。
- ・実家（自営業）を継ぐため
- ・数名の学生が電気系以外の職種に就職している。主に別の職種に興味を持っているからと答えている。
- ・趣味を行かした職種
- ・公務員
- ・公務員就職
- ・販売、飲食業を希望
- ・情報産業の方が将来性に期待感がある

質問9 貴学では、就職活動前の学生の進路選択に対し、どのような支援をしているかお教え下さい。

情報収集は学生の自主性に任せている。	2名	5.9%
就職応援サイト、企業紹介資料室等充実させ、情報収集を手助けしている	28名	82.4%
社会人（卒業生含む）との交流の機会を積極的に設けている	23名	67.6%
その他	14名	41.2%
計	67名	197.1%

### その他

- ・教員が企業人事担当者と会い、学生の希望に合せ、紹介する。
- ・インターンシップ、卒業生の講演会、企業からの技術講演会、キャリア教育の実施。クラス（学科1学年）毎にアドバイザー（教員）を置き、3年から進路について面談を行うなど手厚い進路指導を行っている。
- ・個人面談を実施
- ・就職セミナーの実施、就職相談室の設置
- ・企業組織や戦後の日本経済の変遷などを講義している。
- ・希望調査をして、職種や会社名を教えていたり、選択の手助け
- ・就職担当教員を設け、学生の就職を支援している。
- ・就職ガイダンスにおいて業界研究等を行っている
- ・就職支援室において、個別相談に応じている
- ・委員会による、低学年からの就職指導の実施
- ・及び、卒業年においての学科主任による個人指導を行っている。
- ・キャリア支援課（全学の組織）及び各学科の進路支援委員が、学部ガイダンス及び学科ガイダンスを開き、また学生からの相談に対しては随時アドバイスしている
- ・学内での会社説明会を数回行っている。
- ・就職について考え始める3年次から就職ガイダンスを年10回開催するほか、入学時からの指導教員制や卒業研究担当教員を通じて、キメ細かいアドバイスを行っている。
- ・学内で合同会社説明会を年に数回開催

質問10 貴学の大学役職者（例えば学長、学生部長、学部長、学科長など）の構成人数をお教え下さい。

男 性	女 性
12 名	
86 名	4 名
7 名	0 名
10 名	0 名
10 名	0 名
23 名	3 名
40 名	1 名
6 名	0 名
13 名	0 名
20 名	0 名
31 名	
12 名	0 名
12 名	1 名
16 名	0 名
19 名	0 名
11 名	1 名
178 名	4 名
45 名	1 名
7 名	0 名
11 名	1 名
60 名	1 名
42 名	1 名
49 名	0 名
4 名	0 名
67 名	1 名
5	0
13	0
14	4
30	0
25	0

質問 11 貴学の女性専用休憩室、更衣室などの有無をお教え下さい。(職員用・学生用の区別は問いません。)

有	30 名	88.2%
無	3 名	8.8%
計	33 名	97.0%

質問 12 a) 貴学の大学内保育所の有無をお教え下さい。

有	9名	26.5%
無	26名	76.5%
計	35名	103.0%

b) 上記回答で有りの場合 時間外対応

有	6名	17.6%
無	1名	2.9%
計	7名	20.5%

質問 13 貴学の教職員の育児休暇（休業）制度についてお教え下さい。

a) 制度の有無

有	33名	97.1%
無	0名	0%
計	33名	97.1%

b) 上記回答で有りの場合、貴学科の過去3年間取得者数

（「対象人数」には制度を利用する権利の有る人数を、「取得人数」には実際に制度を利用した人数を御記入下さい。）

別表 2

質問 14 貴学の教職員の介護休業制度についてお教え下さい。

a) 制度の有無

有	25名	73.5%
無	3名	8.8%
計	28名	82.3%

b) 上記回答で有りの場合、貴学科の過去3年間の取得者数

（「対象人数」には制度を利用する権利の有る人数を、「取得人数」には実際に制度を利用した人数を御記入下さい。）

別表 3

質問 15 貴学において、男女共同参画を進めるための制度や施策がございましたら、その名称・内容等について差し支えのない範囲でお答え下さい。(一部都合により削除)

- 教員採用については、女性教員を積極的に採用するために女性の場合には有利となる特別な評価基準が設定されている。
- 男女共同参画室という組織が設置されています。
- イコールパートナーシップ推進宣言
- 法人として推進宣言を掲げている
- HP 上でその内容等を公開している
- 男女共同参画のための特別な制度・施策は、現在の所ありません。
- 一般的な対応としては、学内のセクハラ・アカハラ相談窓口があります。
- 熊本大学では、男女共同参画社会の実現のために大学が担うべき役割と責任の大きさを自覚し、「男女共同参画推進基本計画」を策定した。これを基に大学及び各部局は具体的な取組みを計画的に推進していく。
- また、文部科学省科学技術振興調整費に採択された「女性研究者支援モデル育成事業」に関わる男女共同参画意識調査を実施し、報告書を公表している。
- 教員については「教員選考の基本方針」に女性等の任用について特に配慮する旨を定めており、事務系職員については「事務系職員人事異動の基本方針」に男女共同参画の理念のもと女性職員の人才培养に努め役職ポストへの登用を促進する旨を定めている。
- 恐らく、本学には特別な制度や施策はないと思います。ただ、昨今の大学入学者獲得の厳しい現状では、女子学生の進学に期待するところが大きく、そのために女性の教員を学科構成員に最低 1 名は含めるよう任用している学科（他学科）もあります。

質問 16 「質問 15」にご回答いただいた場合にお答え下さい。

本アンケートの集計結果を公表する際に、「質問 15」でお答えいただいた制度や施策の名称・内容等を、貴学のお名前と併せて紹介してもよろしいでしょうか。

1. 制度や施策の名称・内容を貴学名とともに紹介してよい	5 名	14.7%
2. 制度や施策の名称・内容は紹介して良いが、貴学名の公表は許可しない。	3 名	8.8%
3. 制度や施策の名称・内容の紹介を許可しない。	2 名	5.9%
計	10 名	29.4%

質問 17 上記以外で、男女共同参画への御意見、本アンケートについての御感想等がございましたら御自由にお書き下さい。(一部都合により削除)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の本部事務に直接聞いた方が良い項目がありますので、これらは直接お願ひします。</li> <li>・高専各校では規模が小さく、余り有意な数字は出ないと思われる。</li> <li>・本校は高等専門学校であり、問6の回答は、指定の区分はできません。高専本科生（電気工学科）と専攻科（電子情報システム）と学科等が異なります。</li> <li>・このアンケートのおかげで、初めて保育所の存在を知りました。良いきっかけになりました。</li> <li>・質問7の「電気系職種」、「電気系外職種」、「その他」の区分基準が示されていないため、判断が困難だった。</li> <li>・設問が大学全体に関わるものと、学科に関わるもののが入れ混じっており、男女共同参画に関するどのような傾向を見たいかが理解しがたいでした。</li> <li>・データがそろっていないものは回答できていません。また、本学は部局化がなされており、教員は大学院に所属します。よって、学部・学科での教員の区分けはできません。正確ではありませんが、学部教育を担当している人間をカウントしております。「大学として」結果を公表してよいかどうかの判断は、回答者個人ではできません。とりあえずご回答いたしますが、今、上位組織に照会中で、正式な回答はいただいておりません。（会議に諮る必要がありますので、このようなアンケートについては時間が必要かと思います。）よって、最悪の場合、あとで名前の公表を控えさせていただく場合もありますことをご承知おきください。</li> <li>・本アンケートは非常に有意義だと思いますが、それゆえ、学会活動推進委員宛にアンケートの協力依頼をするのではなく、学校名を公表する・しないといった学校判断を必要とする設問がありますので、学校組織宛にアンケートを依頼した方がよりスムーズにアンケートを回収できるものと思います。</li> <li>・設問に、学科内だけでなく全学に及ぶものが含まれており、解答しづらく感じました。分かる範囲で概数を回答しましたが、育児休暇、介護休業などの制度については普段ほとんど縁がなく、回答できません。ただ、工学部の教員を見る限り、その種の休暇・休業を取っている例はこの10年は聞いた事がなく、ほぼ皆無といえそうです。職員は取っているのかもしれません。（10数年前に、工学部の女性教員が出産後の育児休暇を取られた例が2例ほどでしたが、最近10年はないと思います。）</li> <li>・私どもの大学は学生採用に際し、男女数の大きな開きがあるため、必然的に修士、博士課程での女子学生の比率も低いものとなっています。教員採用に際しては男女差を設けないよう規定していますが、女性教員の在職年数は平均してみた場合は短く、当学科に在籍されていた助手の先生も3年前に自己都合で退職されました。結果的に数字の上では、女性の進出が進んでいない状況が見られるわけですが、女性の場合は結婚後に職業選択の自由度が高くなることを考慮すると、採用の機会均等を確保すること</li> </ul>
--	--

や、就業上の環境整備を進めることができさえすれば、女性の進出が結果の上で補償されていなくとも良いように思います。これは個人的意見です。

別表 1

回答者 32名

単位 (名)

教授		准教授		講師		助教		助手		ポスドク	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2		3		3		2					
8	0	7	0	0	0	2	0	0	0	1	0
5	0	4	0	0	0	1	0	1	0		
5	0	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0
5	0	3	0	1	0	1	0	1	0	0	0
14	0	16	0	1	0	9	0	1	0	3	0
8	0	6	0	5	0	0	0	0	0	0	0
10	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
4	0	3	0	4	0	1	0	0	0	0	0
18	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0
11	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10		4		1		1		1			
5	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
8	0	7	0	0	0	5	0	0	0	0	0
15		8		5	1	10	1				
13	0	12	0	2	0	1	0	1	2	0	0
4	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0
18	0	15	0	0	0	11	0	0	0	0	0
8	0	9	0	0	0	5	0	1	0	0	0
4	0	8	0			4	1				
5	0	4	1	0	0	2	0	0	0	0	0
9	0	7	0	0	0	5	1				
30	1	28	0	0	0	20	1	0	0	0	0
12		2		2							
16	0	11	0	2	0	3	0	0	0	0	0
5	0	6	0	0	0	2	0	0	0	0	0
8		8		2		4	1				
11	0	9	0	0	0	5	0	2	0	3	1
14	1	10	1	0	0	2	0	0	0	6	0
7	1			2							
4	0	1	0	3	0	0	0	1	0	1	0
7	0	7	0	2	0	3	0				

別表2

回答者 24名

単位(名)

2004年				2005年				2006年			
対象人数	取得人数	内, 男性	内, 女性	対象人数	取得人数	内, 男性	内, 女性	対象人数	取得人数	内, 男性	内, 女性
0	0			0	0			0	0		
12	0			12	0			12	0		
129	1	0	0	128	0	0	0	125	0	0	0
8	8		8	7	7		7	9	9		9
	0				1	0	1		1	0	1
12	0			12	0			12	0		
686	1	0	1	700	2	0	2	695	2	0	2
2	2	0	2	1	1	0	1	2	2	0	2
	0	0	0		3	0	3		6	0	6
125	0			122	0			124	1		1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,052	32	0	32	2,034	27	0	27	2,029	36	0	36
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	14	1	0	1	14	1	0	1
120	0	0	0	120	0	0	0	120	0	0	0
26	0			25	0			23	0		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	0	0	0	34	0	0	0	32	0	0	0
129	2	0	2	130	0	0	0	130	0	0	0
800			5	800			5	800			8
30	0	0	0	31	0	0	0	30	0	0	0
1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
162	0	144	18	172	0	157	15	178	0	163	15
1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1

別表3

回答者 18名

単位（名）

2004年				2005年				2006年			
対象人数	取得人数	内, 男性	内, 女性	対象人数	取得人数	内, 男性	内, 女性	対象人数	取得人数	内, 男性	内, 女性
0	0			0	0			0	0		
12	0			12	0			12	0		
129	0	0	0	128	0	0	0	125	0	0	0
	0				0				0		
12	0			12	0			12	0		
	0				0				0		
686	1	0	1	700	0	0	0	695	0	0	0
125	0			122	0			124	0		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,052	0	0	0	2,034	0	0	0	2,029	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
120	0	0	0	120	0	0	0	120	0	0	0
26	0			25	0			23	0		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	0	0	0	34	0	0	0	32	0	0	0
129	0	0	0	130	0	0	0	130	0	0	0
30	0	0	0	31	0	0	0	30	0	0	0
162	0	144	18	172	0	157	15	178	0	163	15