

令和3(2021)年度

理工系分野における女性活躍促進調査
報告書

令和4(2022)年1月

栃木県

(受託者:株式会社あしぎん総合研究所)

はじめに

本県を取り巻く社会・経済環境は、人口減少・少子高齢化の進行やデジタル社会の進展などにより、大きな変革期を迎えています。

これらの変化に対して、国内でも有数の「ものづくり県」である本県がさらに技術開発力を高め、課題を解決しながら持続的に発展できるようにするためには、女性の視点や発想も取り入れた多様な研究・技術開発を進めていくことが大変重要です。

しかしながら、科学技術に係る研究者に占める女性の割合（全国）は低く^{※1}、また、次代を担う人材となることを期待されている理工系大学の学部へ進学する女子生徒数は、男子生徒と比べて低い水準に留まっています^{※2}。本県の「ものづくり県」としての強みを活かすためには、女性の研究者・技術者の増加を図るとともに、その能力を発揮することのできる環境づくりが重要です。

これらのことから、進学・就職・企業活動の各段階において女性の十分な能力発揮を阻む要因等を明らかにし、理工系分野における女性活躍に向けて、具体的かつ効果的な施策を検討するための基礎資料を得ることを目的に、県として初めて本調査を実施しました。本調査結果をもとに、理工系分野における女性活躍のための取組を推進して参りますので、引き続き御理解・御協力くださるようお願い申し上げます。

最後となりましたが、実施に当たっては、各企業、大学、女性団体、県教育委員会、高等学校、庁内関係各部から様々な御助言及び多大なる御協力をいただきました。また、受託した株式会社あしぎん総合研究所には意欲的に業務を遂行していただきました。さらに、理工系企業の最前線で長年御活躍された行木陽子氏にも示唆に富んだ御提言をいただきました。ここに改めて、本調査に御協力いただいた皆様に深く感謝を申し上げ、調査報告書の巻頭言とします。

令和4（2022）年1月

栃木県県民生活部長 千金楽 宏

※1 日本の研究者に占める女性の割合（出典：総務省「科学技術研究調査（令和2年）」17.2%

※2 大学・短期大学等の学部別進学者数（出典：栃木県教育委員会 令和3（2021）年度県立高等学校等卒業者の進路状況調査報告書）

理学（数学、物理学等）進学者：女子64人、男子112人

工学（土木建築工学、応用化学等）進学者：女子200人、男子907人

目 次

I 調査概要

1 調査目的	1
2 調査方法	1
3 報告書を見る際の注意事項	2

II 高校生の理系分野への進学・就職に関する意識調査

1 調査対象	3
2 調査方法	3
3 報告書を見る際の注意事項	3
4 調査結果	4
設問 1 あなたの性別と学科を教えてください。	4
設問 2 これまでに、進路選択について、大人から、「男子だから」、「女子だから」というように、性別を理由にした進路選択の推奨やアドバイスを受けたことはありますか。	5
設問 3 あなたは、理系と文系のどちらに近いと思いますか。	6
設問 4 (1) あなたは、理系の仕事についてどう思いますか	7
設問 4 (2) “理系の仕事は男性と女性のどちらに向いていると思うか”〔設問 4 (1)〕を回答する上で影響を受けた人や物事は何か。	10
設問 5 (1) 進学をする地域について、どのような希望がありますか。	14
設問 5 (2) 就職をする地域について、どのような希望がありますか。	17
設問 6 就職先の希望地域として“東京圏”を希望する理由は何ですか。	20
設問 7 (1) 現在、どのような進路を希望していますか。	22
設問 7 (2) 保護者は、理系の進路を選択することについて、理解を示していますか。	25
設問 8 理系の進路選択に対し、保護者が理解を示していないのは、どのような理由からだと思いますか。	26
設問 9 最終的にどの学校まで進学したいですか。	27
設問 10 (1) 問 7 (1) の進路を希望するようになった時期はいつからですか。 ..	29
設問 10 (2) 問 7 (1) の進路を希望するのはどのような理由からですか。	30
設問 11 (1) これから就職や進学をするにあたって、心配なことはありますか。 ..	32
設問 11 (2) 心配事はどのような事ですか。	35
設問 12 理系の進路を選択する女子を増やすためには、どのようなことをすると効果があると思いますか。	37

Ⅲ 理工系企業における女性活躍推進実態調査

1 調査対象	45
2 調査方法	45
3 回答企業属性	45
4 報告書を見る際の注意事項	47
5 調査結果	48
設問 2 採用活動について	48
設問 2 (1) 大学等への新卒採用募集活動	48
設問 2 (2) 令和 2 (2020) 年度の採用人数	52
設問 2 (3) 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつき	53
設問 2 (4) インターンシップ制度の導入状況・導入時期	54
設問 2 (5) インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用状況	55
設問 2 (6) インターンシップ制度を導入していない理由	56
設問 3 大学等との共同研究の実施状況	57
設問 4 各企業の「研究・技術開発部門」に従事する社員の現状	58
設問 4 (1) 研究・技術開発部門の有無	58
設問 4 (2) 研究・技術開発部門で技術者として従事する従業員の雇用形態別人数 及び年齢構成	59
設問 4 (3) 研究・技術開発部門で技術者として従事する正社員の平均役職別人数、 平均年齢、平均勤続年数	61
設問 5 (1) 研究・技術開発部門の技術者の採用方法	63
設問 5 (2) 研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限	64
設問 5 (3) 採用に関する裁量の内容	64
設問 5 (4) 研究・技術開発部門における女性の採用・登用に関する数値目標の有 無	65
設問 5 (5) 研究・技術開発部門に従事する女性の採用拡大予定	65
設問 6 令和 2 (2020) 年度の研究・技術開発部門の採用実績	66
設問 7 経営課題としての女性活躍推進に対する認識	67
設問 8 女性活躍推進に向けた取組の状況	68
設問 9 女性社員の動向・意識等	69
設問 9 (1) 結婚・出産に伴う女性社員の離職状況	69
設問 9 (2) 産後休暇や育児休業から復帰した社員の勤務環境に関する希望	70
設問 9 (3) 育児休業から復帰した女性社員のキャリア意識	71
設問 9 (4) 女性活躍推進に資する制度の導入年・利用状況	72
設問 10 研究・技術開発部門に従事する女性社員の状況	75
設問 10 (1) 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮について	75

設問 10 (2) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していると回答した判断理由	76
設問 10 (3) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していないと回答した判断理由	77
設問 10 (4) 研究・技術開発部門に従事する女性社員のキャリア形成を支援するための取組	78
設問 10 (5) 特に育成したい研究・技術開発職の女性人材	80
設問 11 ロールモデルの育成に向けた取組	81
設問 12 理工系分野で活躍する女性を増やすために効果があると思う中学・高校・大学生への取組	82
設問 13 研究・技術開発職の女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために県に要望する施策	84

IV 大学生等ヒアリング調査

1 調査対象	85
2 調査方法	85
3 ヒアリング項目	85
4 調査結果	86
(1) 理系大学への進路を選択した経緯、現在学んでいる内容	86
問 1 理工系の進路を選択した理由・きっかけ	86
問 2 進路選択に当たって影響を受けた人や物事	87
問 3 在学中の大学を選んだ理由	88
問 4 大学で学んでいる内容	90
(2) 就職についての考え方・就職活動の状況	91
問 5 やってみたい仕事やなりたい職業	91
問 6 就職活動について	92
(3) 仕事やキャリア形成に対する意識	95
問 7 結婚・出産後の仕事の継続について	95
問 8 キャリアアップへの興味	96
(4) 理系への進路選択を目指す生徒・学生を増やすために必要と思うこと	96
問 9 理系への進路選択を目指す生徒・学生を増やすために必要と思うこと	96

V 理工系企業ヒアリング調査

1 調査対象	99
2 調査方法	99
3 ヒアリング項目	99

4 調査結果	101
【企業代表者（人事担当者）】	101
(1) 女性社員の担当業務及び採用について.....	101
問1 女性社員（正社員）の担当業務	101
問2 女性社員（正社員）の採用状況（採用方法や最終卒業学校・出身地など） ..	102
問3 女性からの応募状況.....	103
問4 女性社員の採用に対する会社の方針・考え方.....	103
問5 地元の大学や高校との結びつきについて	104
問6 インターンシップの実施状況	105
(2) 女性社員のキャリア形成について	106
問7 女性の管理職登用やキャリアアップに対する意識	106
問8 女性活躍支援に関する県への要望.....	107
【女性社員】	108
問1 理工系企業への就職を選んだ理由	108
問2 担当業務	108
問3 職業生活で苦労した事	109
問4 キャリアアップに対する考え	109
問5 女性の能力発揮に向けた県や企業への要望	110
VI 理工系分野における女性活躍の推進に向けて（有識者提言）	111
VII 資料	
資料1 高校生の理系分野への進学・就職に関する意識調査 調査票.....	119
資料2 高校生の理系分野への進学・就職に関する意識調査集計表	131
資料3 理工系企業における女性活躍推進実態調査 調査票	159
資料4 理工系企業における女性活躍推進実態調査集計表.....	171

I 調査概要

I 調査概要

1 調査目的

本県は国内有数の「ものづくり県」であり、多様な視点や発想を取り入れながらさらに技術力・競争力を高め、社会のニーズに応える製品やサービスの創出をすることが期待されている。そのためには、男女共同参画^{*}の理念のもと、女性が理工系分野においても能力を十分に発揮し男性技術者とともに研究や技術開発を進めていくことが重要である。しかしながら、現状では研究・技術開発を担う女性の人材は少なく、また、理工系への進路を希望する女子生徒は男子生徒よりも少ない。

このため、本調査は、栃木県内に立地している理工系企業に勤務する研究・技術開発職の女性人材の増加を図るとともに、そのキャリア形成を支援し活躍促進を図るための基礎資料を得ることを目的として実施した。

具体的には、栃木県内に立地する製造業またはソフトウェア業を営む企業（以下、この調査において「理工系企業」という。）における、主に研究・技術開発職の女性人材の活用実態及び勤務環境やキャリア形成に関する意識等を把握した。

あわせて、大学（大学院）の理系学部^{*}に在籍する女子学生の就職及びキャリア形成に関する意識を把握するとともに、女子の理系への進路選択を促進するため、高校3年生を対象に理系分野への進学・就職に関する意識を把握した。

^{*}男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受でき、かつ、共に責任を担うこと。

2 調査方法

調査は、アンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

■アンケート調査

	高校生 [*]	理工系企業
調査対象	県立高校（抽出15校）の3年生 （男女）	県内に立地する製造業または ソフトウェア業を営む企業
対象者数	1,211人	222社
調査方法	紙媒体による記入式 （各クラス単位で配布・回収）	紙媒体による記入式 （郵送）
調査期間	令和3（2021）年6～7月	令和3（2021）年8月

^{*}高校生対象のアンケートについては、栃木県が直接調査を実施した。

■ヒアリング調査

調査対象	女子大学生（大学院生）	アンケート調査で回答を得た企業	
	県内大学の理系学部在学者 及び本県出身で県外大学の 理系学部在学者	企業代表者または 人事担当者	当該企業に勤務する 女性社員
対象者数	12人	10社（13人）	4社（5人）
調査方法	対面またはオンラインによる	対面による	
調査期間	令和3（2021）年7～9月	令和3（2021）年10～11月	

3 報告書を見る際の注意事項

回答率等については、小数点第2位を四捨五入して小数点以下第1位までを表記している。このため、表記上の百分率の合計が100%にならない場合もある。

Ⅱ 高校生の理系分野への進学・就職に 関する意識調査

Ⅱ 高校生の理系分野への進学・就職に関する意識調査

1 調査対象

調査対象は、県立高校 15 校の理系クラスに属する 3 年生（男子・女子）であり、学科ごとの学校数及び有効回答者数等は下表のとおりである。

【調査対象高校】

区 分	学校数	有効回答者数 (構成割合%)	備 考
普 通 科	11	978 (80.8)	女子高校、共学高校
総 合 学 科 専 門 学 科	4	233 (19.2)	総合学科、農業系、工業系等
合 計	15	1,211 (100.0)	

【学校所在地域別の回答数】

区 分	学校数	有効回答者数(構成割合%)
県北地域	4	279 (23.0)
県央地域	7	657 (54.3)
県南地域	4	275 (22.7)

2 調査方法

栃木県県民生活部からアンケート調査票(紙媒体)を各高校へ送付し、クラス単位で配布、回収を依頼した。記入後は栃木県県民生活部へ返送を依頼した。

調査期間は、令和 3 (2021) 年 6 月 28 日～7 月 9 日である。

3 報告書を見る際の注意事項

- 回答にあたって性別欄選択は任意としたため、無回答がある。よって、図表中の男子と女子の合計人数は「合計」と一致しない。
- 本報告書では「文理別」という表現を使用している。「理系」の区分については、設問によって、設問 3 で「どちらかと言えば理系」または「理系」と回答した生徒を「理系」とする場合と、設問 7 (1) の進路希望により「理系」とする場合がある。図表の注釈を参考とされたい。
- 本報告書では、理系の進路に対する意識を把握するにあたり、「文系」の進路希望者と回答を比較対照した。アンケートでは「文系でも理系でもない進路」も選択肢として示し回答を得ている。「文系でも理系でもない進路」を選択した生徒の回答については本冊子に「資料 2」として掲載した集計表を参照されたい。

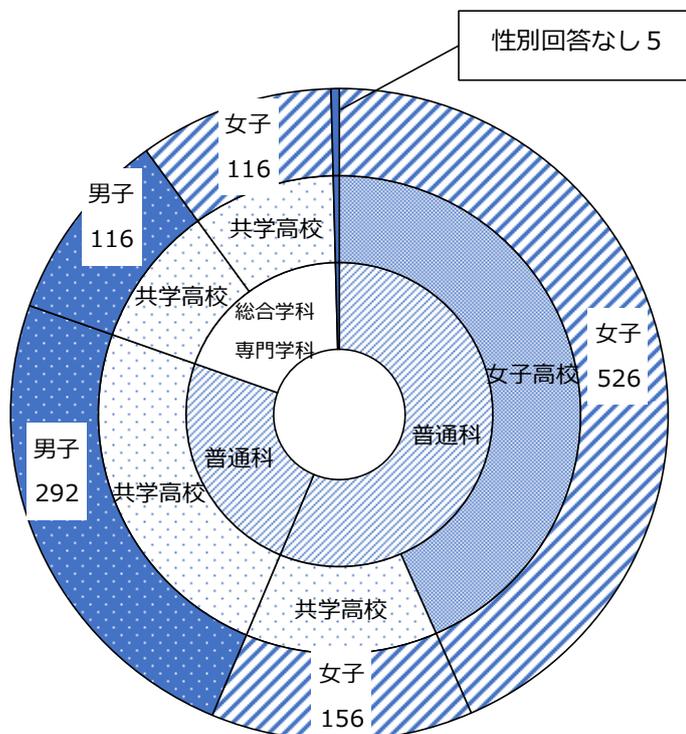
4 調査結果

設問1 あなたの性別と学科を教えてください。

図表1－(1) 回答状況

区 分	回答者数 (上段：人 下段：%)	男子	女子	無回答
普通科	978 (100.0)	292 (29.9)	682 (69.7)	4 (0.4)
女子高校	528 (100.0)	0 0.0	526 (99.6)	2 (0.4)
共学高校	450 (100.0)	292 (64.9)	156 (34.7)	2 (0.4)
総合学科・専門学科	233 (100.0)	116 (49.8)	116 (49.8)	1 (0.4)
合計	1,211 (100.0)	408 (33.7)	798 (65.9)	5 (0.4)

図表1－(2) 回答生徒の属性



設問2 これまでに、進路選択について、大人(家族や親戚、学校や塾の先生、知り合いなど、自分より目上の人)から、「男子だから」、「女子だから」というように、性別を理由にした進路選択の推奨やアドバイスを受けたことはありますか。(単一回答)

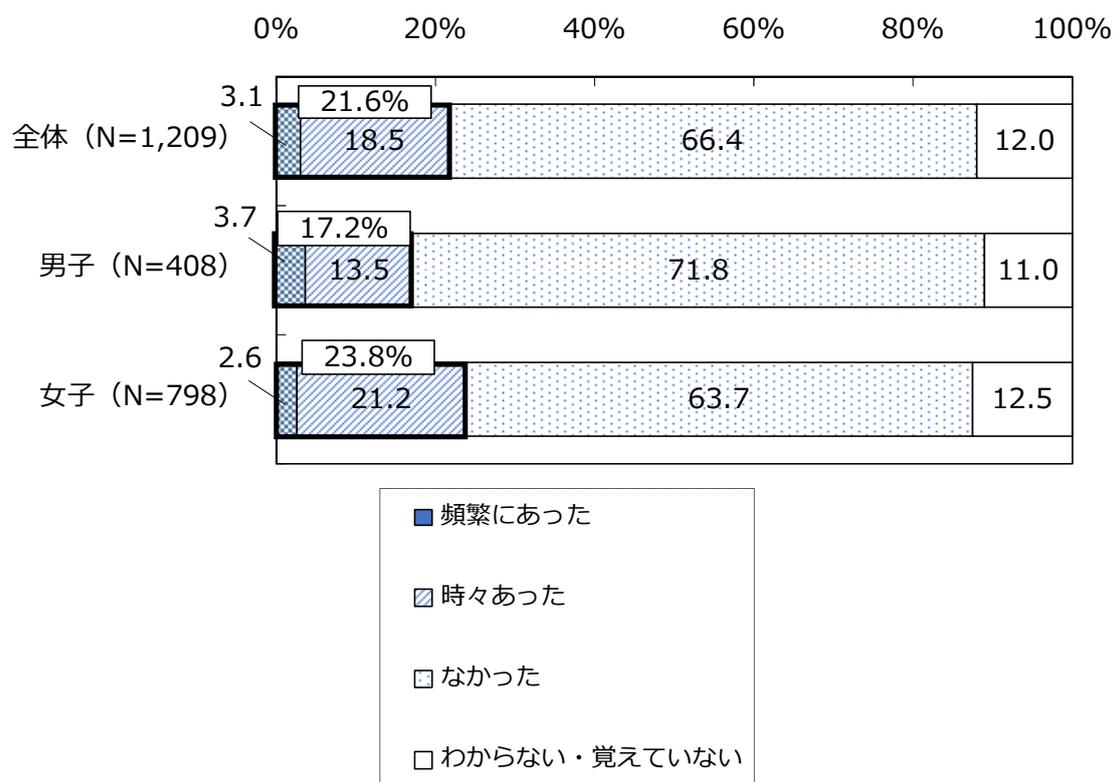
図表2は、進路選択に際し、大人から「男子だから」、「女子だから」というように、性別を理由にした進路選択の推奨やアドバイスを受けたことがあるかについて見たものである。

男女別に見ると、男子・女子ともに、「(性別を理由にした進路選択の推奨は)なかった」の割合が最も高くなっている(男子71.8%、女子63.7%)。

なお、「(性別を理由にした進路選択の推奨が)あった」*と回答した生徒の割合は女子の方が高くなっている(男子17.2%、女子23.8%)。

※「(性別を理由にした進路選択の推奨が)あった」:「頻繁にあった」と「時々あった」の合計

図表2 性別を理由にした進路選択の推奨・アドバイスの有無(男女別)



設問3 あなたは、理系と文系のどちらに近いと思いますか。(単一回答)

図表3は、自身が理系と文系どちらに近いと認識しているのかを見たものである。

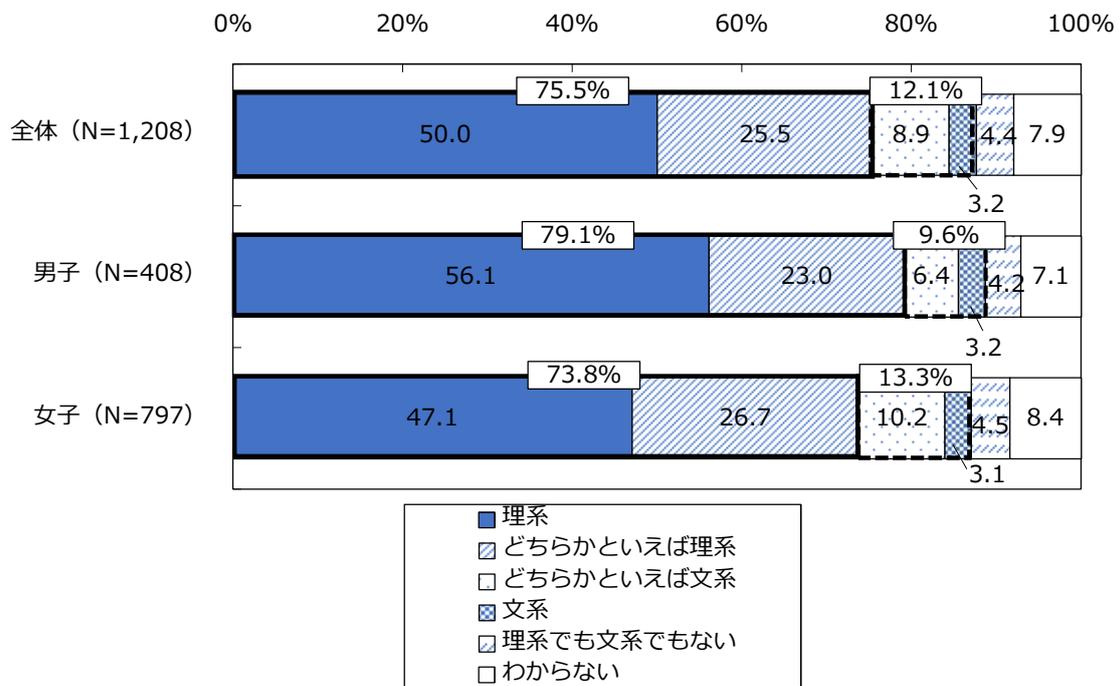
男女別に見ると、男子・女子ともに、“自分は理系”^{※1}と回答した生徒の割合は7割を超えている(男子79.1%、女子73.8%)。

一方、“自分は文系”^{※2}と回答した生徒の割合は、男子・女子ともに1割前後となっている(男子9.6%、女子13.3%)。

※1 “自分は理系”：「理系」または「どちらかといえば理系」と回答した生徒

※2 “自分は文系”：「文系」または「どちらかといえば文系」と回答した生徒

図表3 自分は理系・文系のどちらに近いと思うか(男女別)



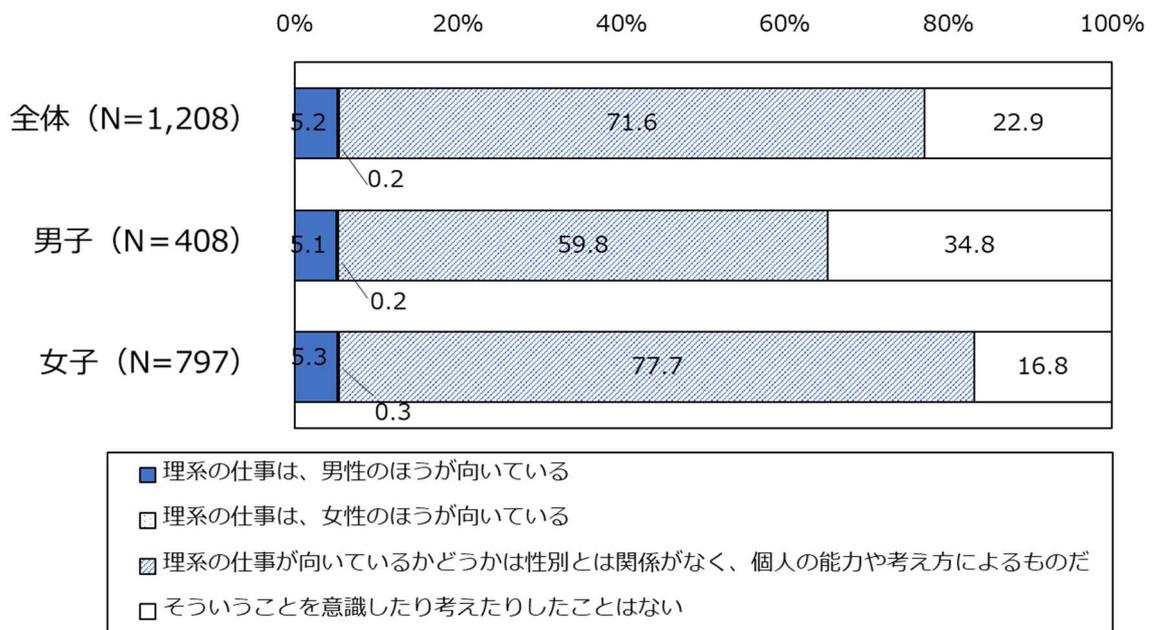
設問4(1) あなたは、理系の仕事についてどう思いますか。(単一回答)

図表4-(1)-1は、“理系の仕事は男性と女性のどちらに向いていると思うか(理系の仕事についてどのように思うか)”を聞いたものである。

全体では「理系の仕事に向いているかどうかは性別とは関係がなく、個人の能力や考え方によるものだ」の割合が最も高く、その割合は男子に比べ女子の方が高くなっている(男子59.8%、女子77.7%)。

次に回答割合が高くなっているのは「そういうことを意識したり考えたりしたことはない」で、割合は女子に比べ男子の方が高くなっている(男子34.8%、女子16.8%)。

図表4-(1)-1 理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか(男女別)



図表4-(1)-2は、図表4-(1)-1の回答を、“自分は理系”^{※1}と回答した生徒と、“自分は文系”^{※2}と回答した生徒に分け、さらに男女別による回答状況を見たものである。

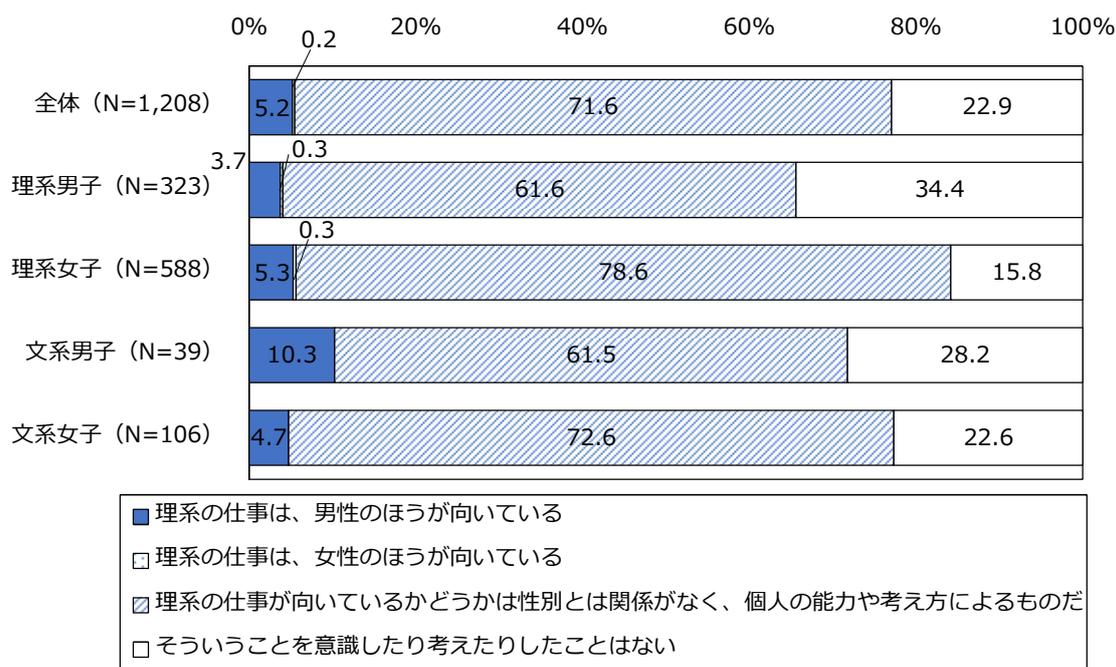
「理系の仕事が向いているかどうかは性別とは関係がなく、個人の能力や考え方によるものだ」について見ると、回答割合が最も高くなっているのは理系女子となっている（理系男子61.6%、理系女子78.6%、文系男子61.5%、文系女子72.6%）。

次に割合が高い「そういうことを意識したり考えたりしたことはない」で回答割合が最も高くなっているのは理系男子となっている（理系男子34.4%、理系女子15.8%、文系男子28.2%、文系女子22.6%）。

※1 “自分は理系”：設問3で「理系」または「どちらかといえば理系」と回答した生徒

※2 “自分は文系”：設問3で「文系」または「どちらかといえば文系」と回答した生徒

図表4-(1)-2 理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか
(文理・男女別)

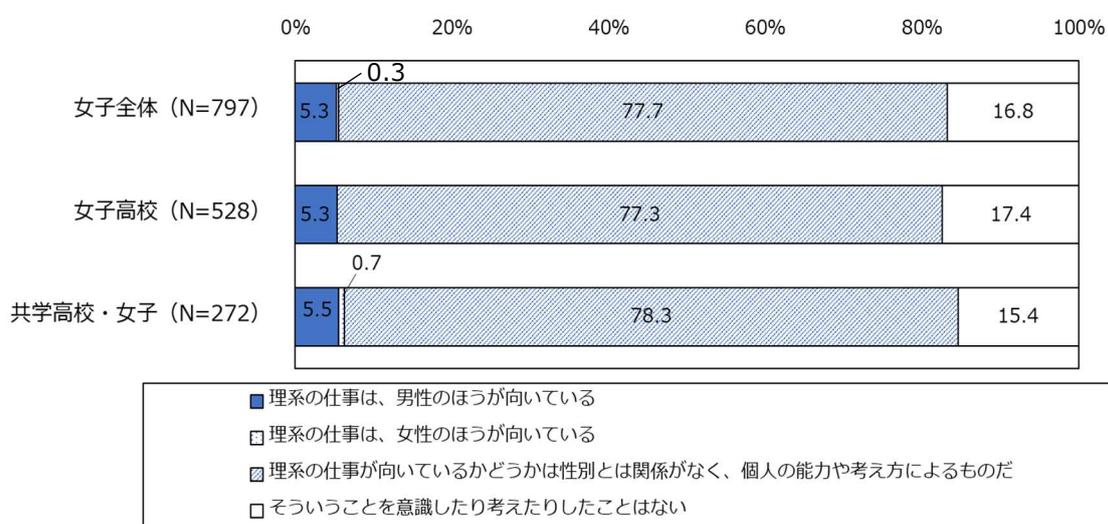


※ この図表については、文系男子の人数が少ないことに留意する必要がある。

図表4-(1)-3は、“理系の仕事は男性と女性のどちらに向いていると思うか(理系の仕事についてどのように思うか)”について、女子の回答を女子高校と共学高校別に見たものである。

「理系の仕事に向いているかどうかは性別とは関係がなく、個人の能力や考え方によるものだ」について見ると、ほぼ同じ割合となっている(女子高校77.3%、共学高校78.3%)。

図表4-(1)-3 理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか
(女子、女子高校・共学高校別)



設問4(2) “理系の仕事は男性と女性のどちらに向いていると思うか”〔設問4(1)〕を回答する上で影響を受けた人や物事は何ですか。(複数回答3つまで)

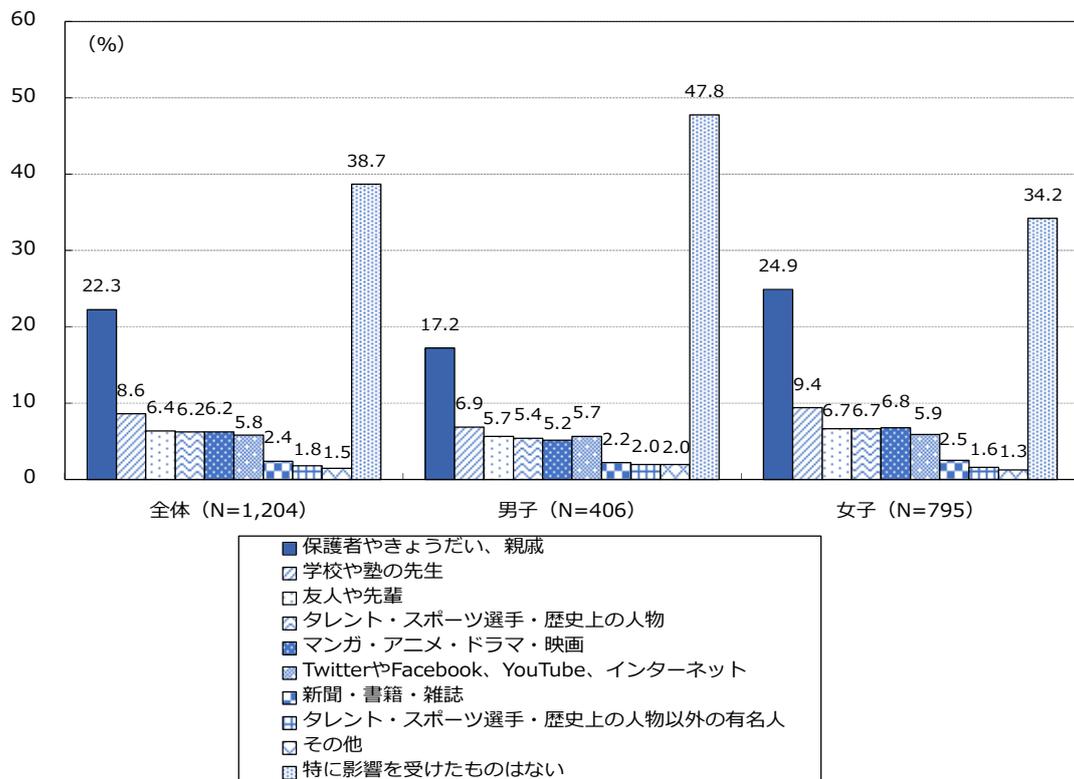
図表4-(2)-1は、“理系の仕事は男性と女性のどちらに向いていると思うか”に対する自身の意見や考え方〔設問4(1)の回答〕は、誰(または何)の影響によるものかを見たものである※。

男子・女子ともに「特に影響を受けたものはない」の割合が最も高くなっているが、影響を受けたものの中では、「保護者やきょうだい、親戚」の割合が一番高くなっている。

なお「保護者やきょうだい、親戚」と回答した生徒の割合は、女子の方が高くなっている(男子17.2%、女子24.9%)。

※ 回答用紙には、影響の大きい順に最大3つまでの回答を依頼した。図表4-(2)-1は回答欄のうち、最も影響を受けたとする1番目の記入欄に記載のあったものを集計した。

図表4-(2)-1 “理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか(男女別)



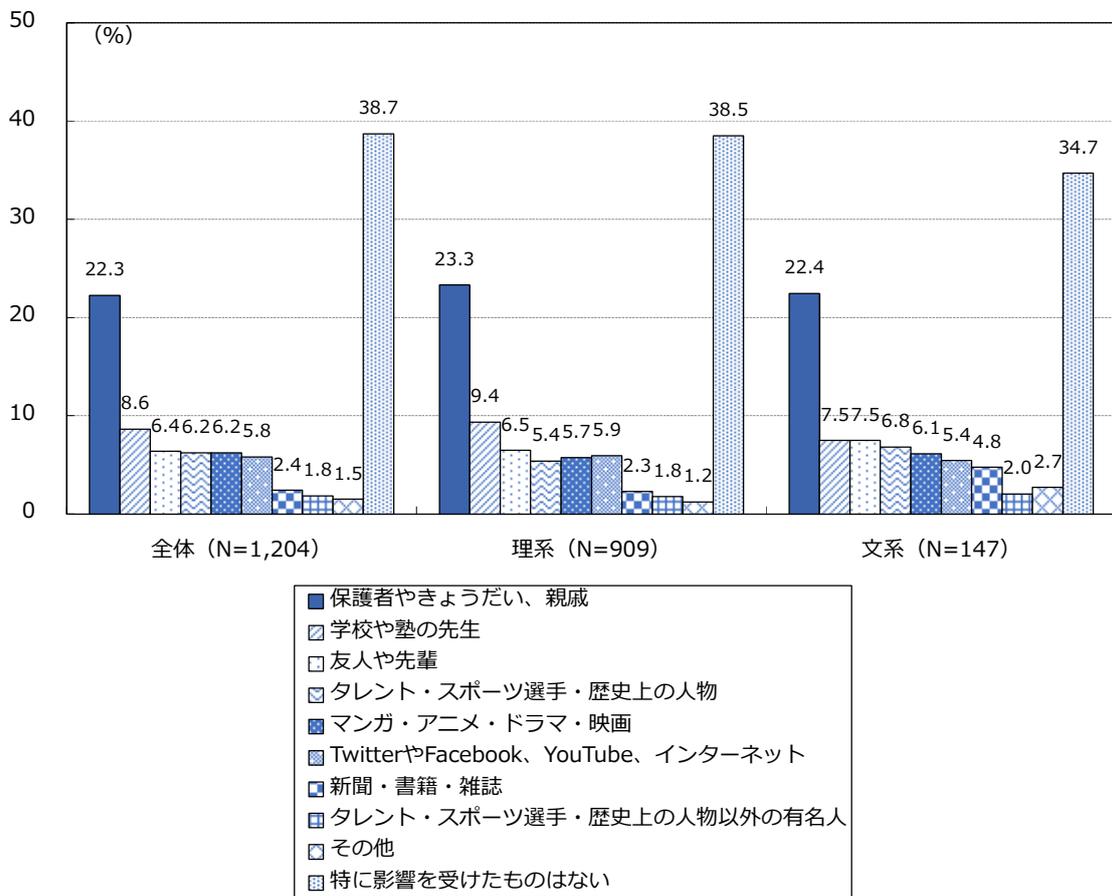
図表4-(2)-2は、図表4-(2)-1を文理別に見たものである。

“自分は理系”※1と回答した生徒と、“自分は文系”※2と回答した生徒では、いずれも「特に影響を受けたものはない」の割合が最も高く、各項目について割合に大きな差はなかった。

※1 “自分は理系”：設問3で「理系」または「どちらかといえば理系」と回答した生徒

※2 “自分は文系”：設問3で「文系」または「どちらかといえば文系」と回答した生徒

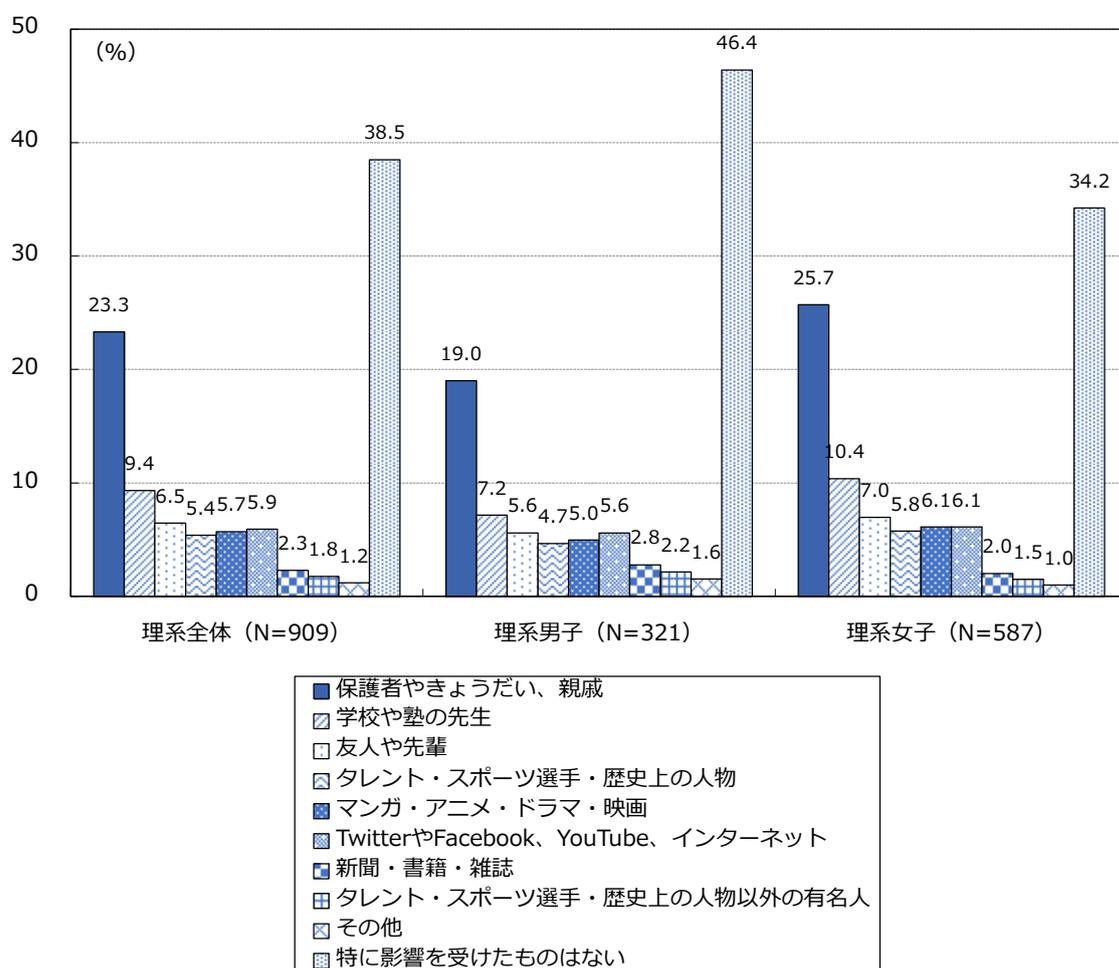
図表4-(2)-2 “理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか(文理別)



図表4-(2)-2について、さらに“自分は理系”とする生徒の回答を男女別に見たのが図表4-(2)-3である。

男子・女子ともに「特に影響を受けたものはない」の割合が最も高くなっており、男子の方が割合が高くなっている（男子46.4%、女子34.2%）。影響のあったものの中では、「保護者やきょうだい、親戚」の割合が一番高く、その割合は女子の方が高くなっている（理系男子19.0%、理系女子25.7%）。

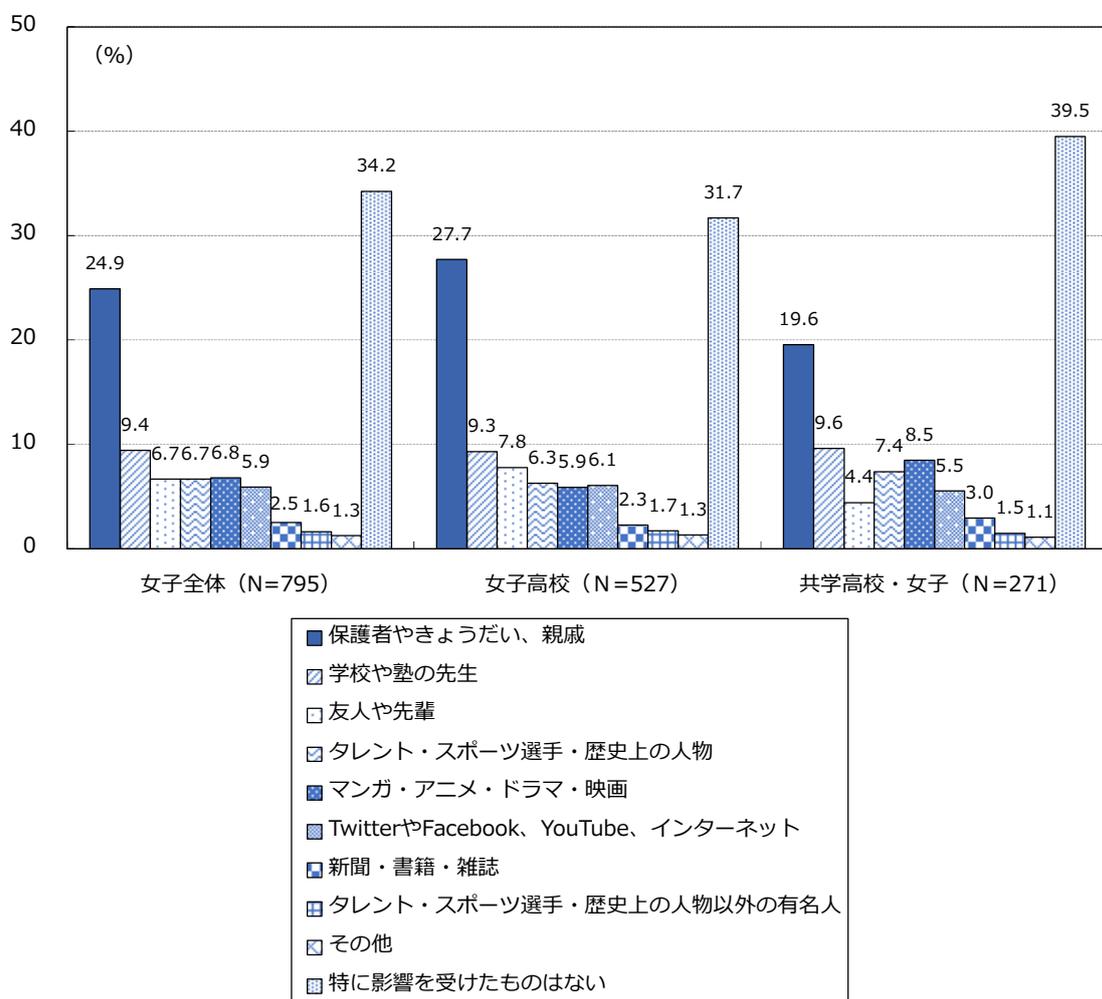
図表4-(2)-3 “理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか(理系・男女別)



図表4-(2)-4は、図表4-(2)-1の女子の回答を、女子高校と共学高校別に見たものである。

どちらも「特に影響を受けたものはない」の割合が最も高くなっているが、共学高校の方が割合が高くなっている（女子高校 31.7%、共学高校 39.5%）。影響を受けたものの中では、「保護者やきょうだい、親戚」の割合が一番高くなっており、その割合は女子高校の方が高くなっている（女子高校 27.7%、共学高校 19.6%）。

図表4-(2)-4 “理系の仕事は、男性と女性どちらが向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか
(女子、女子高校・共学高校別)



設問5(1) 進学をする地域について、どのような希望がありますか。(単一回答)

図表5-(1)-1は、進学を希望する地域について見たものである。

県内での進学を希望する割合は、男子・女子とも2割前後となっている。また、自宅から通学できる範囲で県外へ進学を希望する割合^{※1}は女子の方が高くなっている(男子10.7%、女子15.2%)。

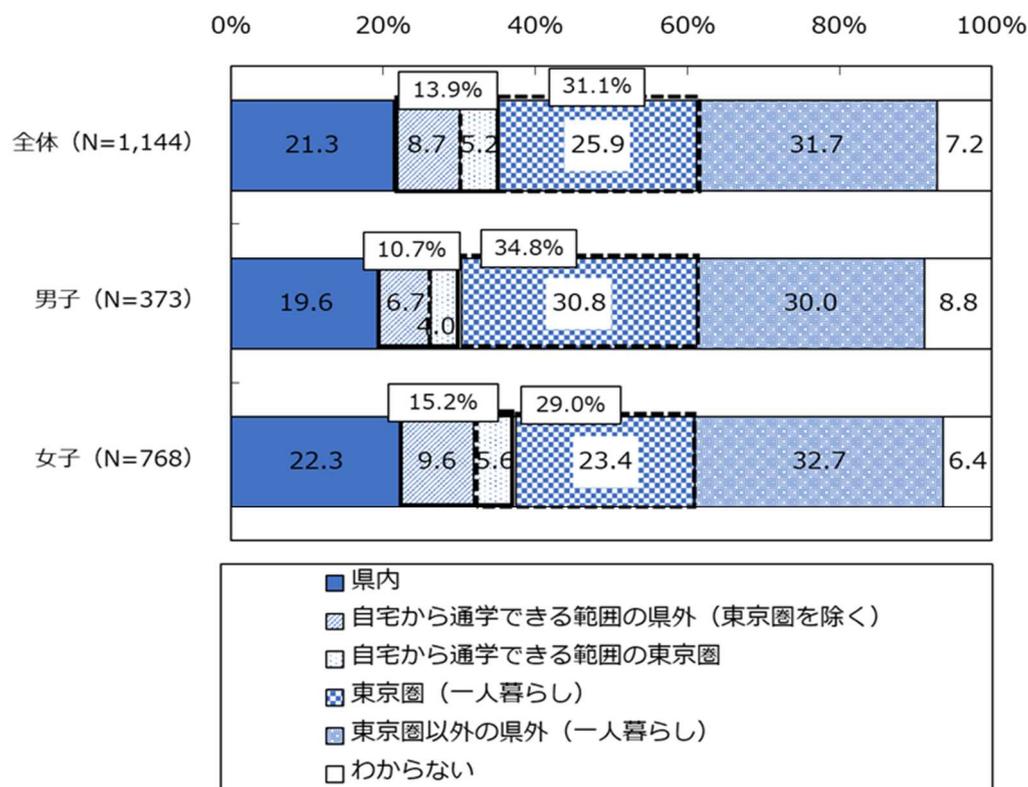
東京圏^{※2}への進学^{※3}は、男子の方が希望する割合が高く(男子34.8%、女子29.0%)、一人暮らしを希望する割合も男子の方が高くなっている(男子30.8%、女子23.4%)。

※1 自宅から通学できる範囲で県外へ進学を希望する割合：「自宅から通学できる範囲の県外(東京圏を除く)」、「自宅から通学できる範囲の東京圏」の合計(図中の実線)

※2 このアンケートにおいて「東京圏」とは、東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県をいう。

※3 東京圏への進学：「自宅から通学できる範囲の東京圏」と「東京圏(一人暮らし)」の合計(図中の破線)

図表5-(1)-1 進学先の希望地域(男女別)



図表5-(1)-2は、図表5-(1)-1をさらに文理^{*}・男女別に見たものである。

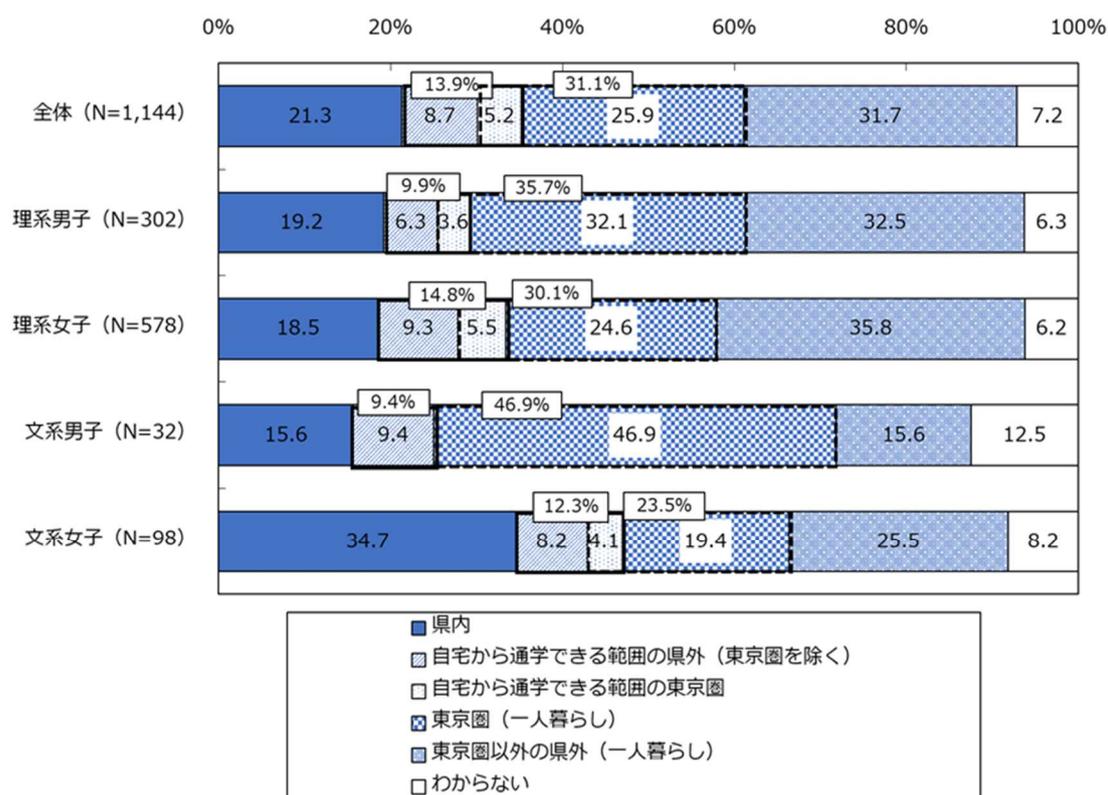
県内での進学を希望する割合は、文系女子が最も高くなっている（理系男子 19.2%、理系女子 18.5%、文系男子 15.6%、文系女子 34.7%）。東京圏への進学を希望する割合は、文系男子が最も高くなっている（理系男子 35.7%、理系女子 30.1%、文系男子 46.9%、文系女子 23.5%）。

なお、東京圏以外の県外（一人暮らし）については、文系よりも理系の方が割合が高くなっている（理系男子 32.5%、理系女子 35.8%、文系男子 15.6%、文系女子 25.5%）。

※ “文系”：設問3で「文系」または「どちらかといえば文系」と回答した生徒

“理系”：設問3で「理系」または「どちらかといえば理系」と回答した生徒

図表5-(1)-2 進学先の希望地域(文理・男女別)

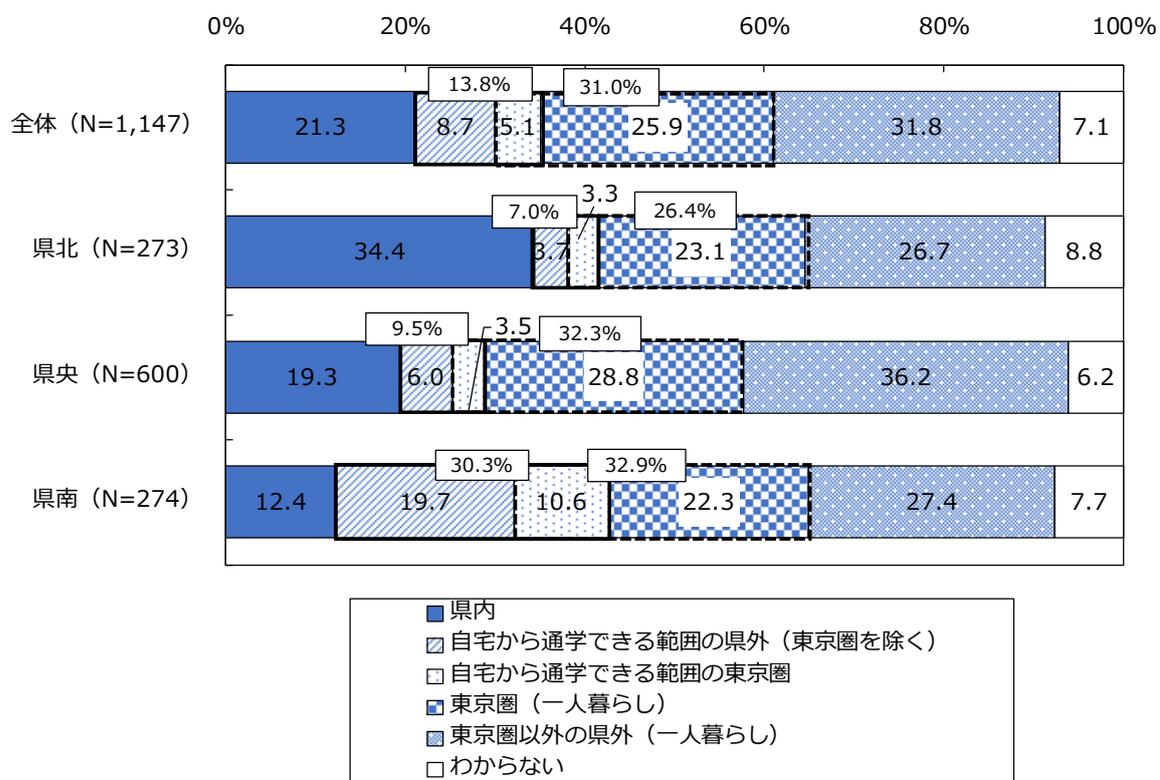


※ この図表については、文系男子の人数が少ないことに留意する必要がある。

図表5-(1)-3は、進学先の希望地域を学校所在地域別に見たものである。

県内での進学を希望する割合は、県北地域で割合が高く、県南地域で低くなっている（県北地域 34.4%、県央地域 19.3%、県南地域 12.4%）。また、自宅から通学できる範囲で県外へ進学を希望する割合は県南地域で高くなっている（県北地域 7.0%、県央地域 9.5%、県南地域 30.3%）。

図表5-(1)-3 進学先の希望地域(学校所在地域別)



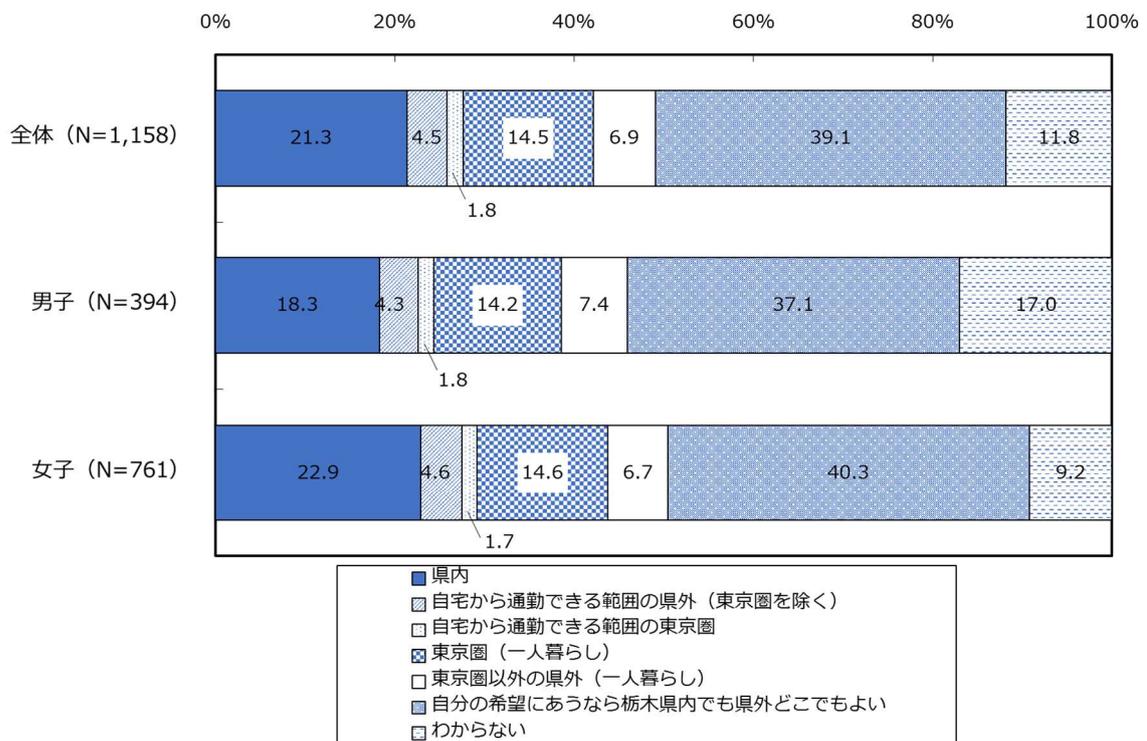
設問5(2) 就職をする地域について、どのような希望がありますか。(単一回答)

図表5-(2)-1は、高校や大学等を卒業後に就職を希望する地域について見たものである。男子・女子ともに「自分の希望にあうなら栃木県内でも県外どこでもよい」の割合が最も高く、4割前後(男子37.1%、女子40.3%)となっている。

県内での就職を希望する割合は男子・女子とも2割前後(男子18.3%、女子22.9%)となっている。

なお、就職を希望する地域を「わからない」とする割合は男子の方が高くなっている(男子17.0%、女子9.2%)。

図表5-(2)-1 就職先の希望地域(男女別)



図表5-(2)-1をさらに文理^{*}・男女別に見たのが図表5-(2)-2である。

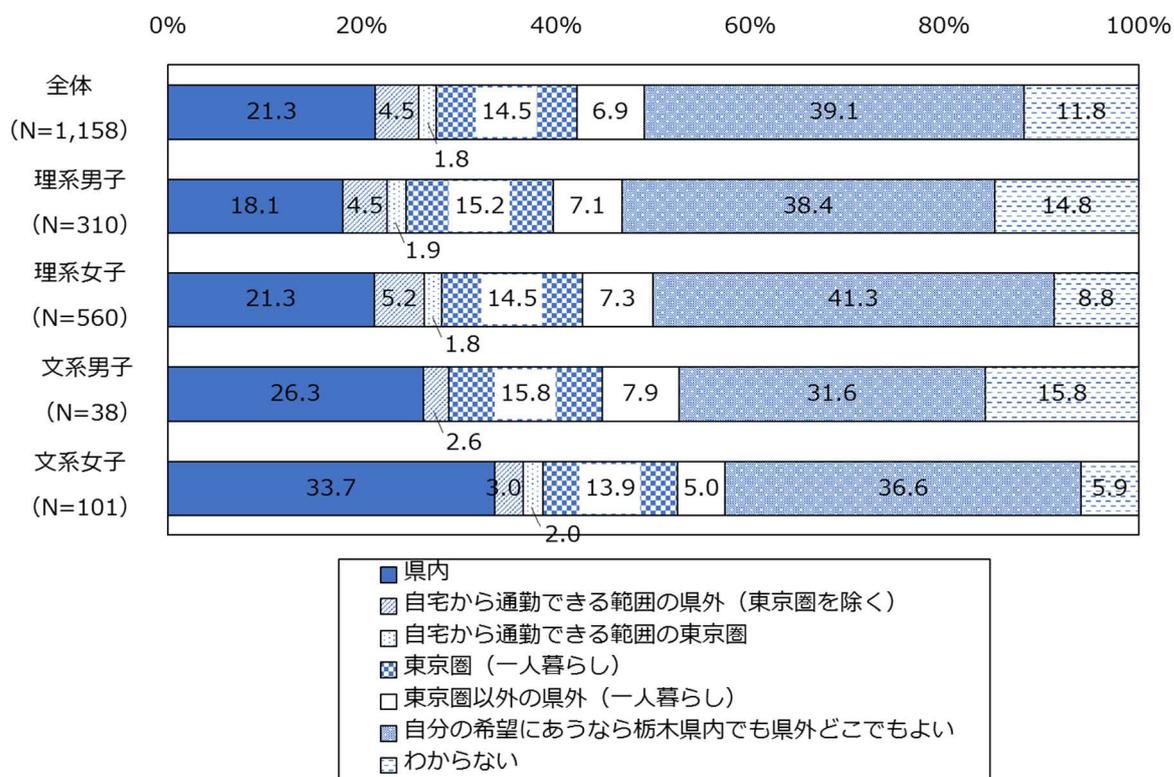
文理・性別にかかわらず、「自分の希望にあうなら栃木県内でも県外でもどこでもよい」の割合が最も高いが、理系女子の割合が最も高くなっている（理系男子 38.4%、理系女子 41.3%、文系男子 31.6%、文系女子 36.6%）。

県内での就職を希望する割合は、文系女子が最も高くなっている（理系男子 18.1%、理系女子 21.3%、文系男子 26.3%、文系女子 33.7%）。

※ “文系”：設問3で「文系」または「どちらかといえば文系」と回答した生徒

“理系”：設問3で「理系」または「どちらかといえば理系」と回答した生徒

図表5-(2)-2 就職先の希望地域(文理・男女別)



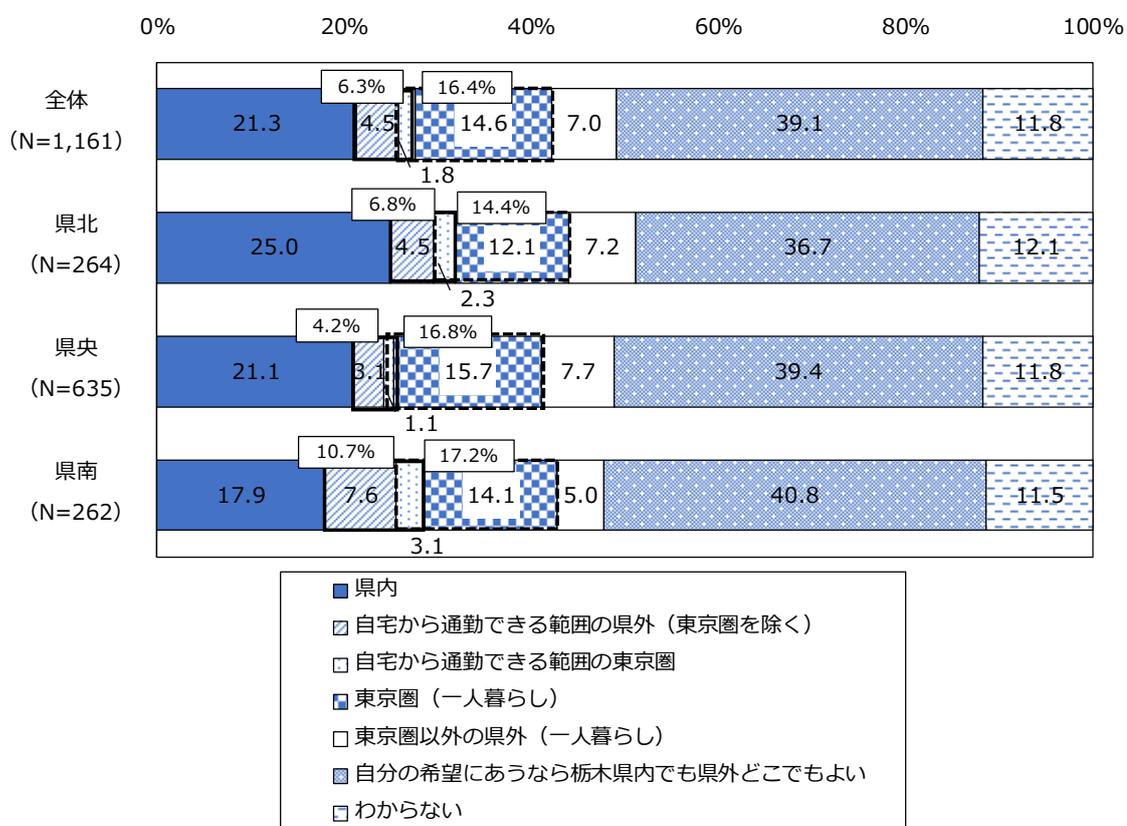
※ この図表については、文系男子の人数が少ないことに留意する必要がある。

図表5-(2)-3は就職先の希望地域を学校所在地域別に見たものである。

県内での就職を希望する割合は県北地域が最も高くなっている（県北地域 25.0%、県央地域 21.1%、県南地域 17.9%）。また、自宅から通勤できる範囲の県外を選ぶ割合は県南地域が他の地域よりも高くなっている（県北地域 6.8%、県央地域 4.2%、県南地域 10.7%）。

なお、東京圏への就職を希望する割合は、地域による差がほとんどみられない（県北地域 14.4%、県央地域 16.8%、県南地域 17.2%）。

図表5-(2)-3 就職先の希望地域(学校所在地域別)



設問6 就職先の希望地域として“東京圏”を希望する理由は何ですか。(複数回答、あてはまるものすべて)

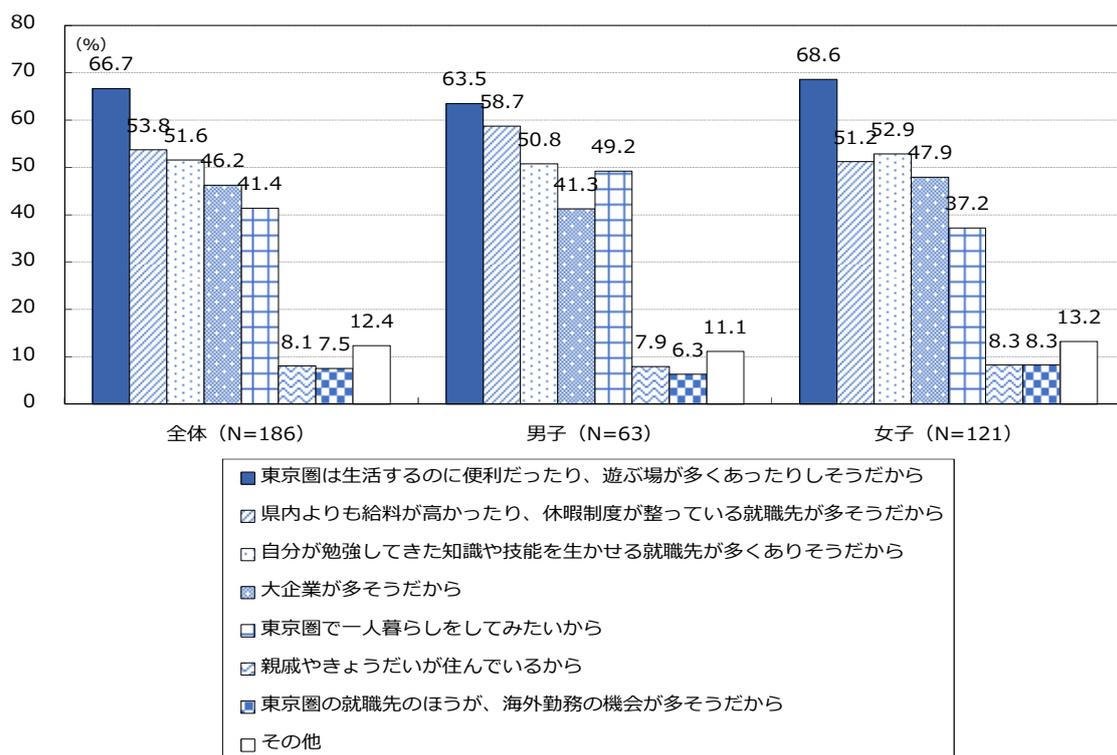
図表6-1は、就職先の希望地として東京圏を希望する生徒についてその理由を見たものである。

男子・女子ともに「東京圏は生活するのに便利だったり、遊ぶ場が多くあったりしそうだから」が最も割合が高くなっている（男子63.5%、女子68.6%）。

その他の項目について見ると、男子は女子に比べ「東京で1人暮らしをしてみたいから」（男子49.2%、女子37.2%）が特に割合が高く、「県内よりも給料が高かったり、休暇制度が整っている就職先が多そうだから」（男子58.7%、女子51.2%）も割合が高くなっている。

また、女子は男子に比べ「大企業が多そうだから」（男子41.3%、女子47.9%）で割合が高くなっている。

図表6-1 就職先として東京圏を希望する理由(男女別)



図表6-1について、さらに“自分は理系”※とする生徒の回答を男女別に見たのが図表6-2である。

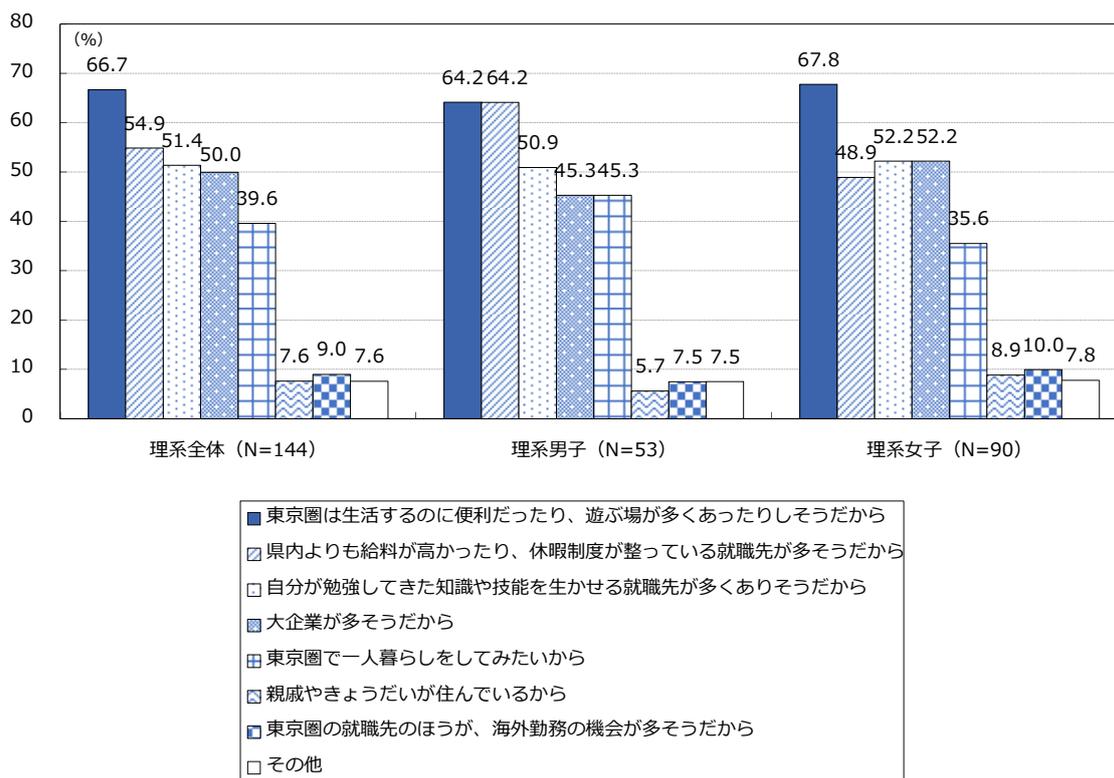
「東京圏は生活するのに便利だったり、遊ぶ場が多くあったりしそうだから」（男子64.2%、女子67.8%）、「自分が勉強してきた知識や技能を生かせる就職先が多くありそうだから」（男子50.9%、女子52.2%）は、ほぼ男子・女子とも割合に差は見られない。

一方、男子は女子に比べ、「県内よりも給料が高かったり、休暇制度が整っている就職先が多そうだから」（男子64.2%、女子48.9%）、「東京圏で一人暮らしをしてみたいから」（男子45.3%、女子35.6%）の割合が特に高くなっている。

女子は男子に比べ「大企業が多そうだから」（男子45.3%、女子52.2%）の割合が高くなっている。

※ “自分は理系”：設問3で「理系」または「どちらかといえば理系」と回答した生徒

図表6-2 就職先として東京圏を希望する理由(理系・男女別)



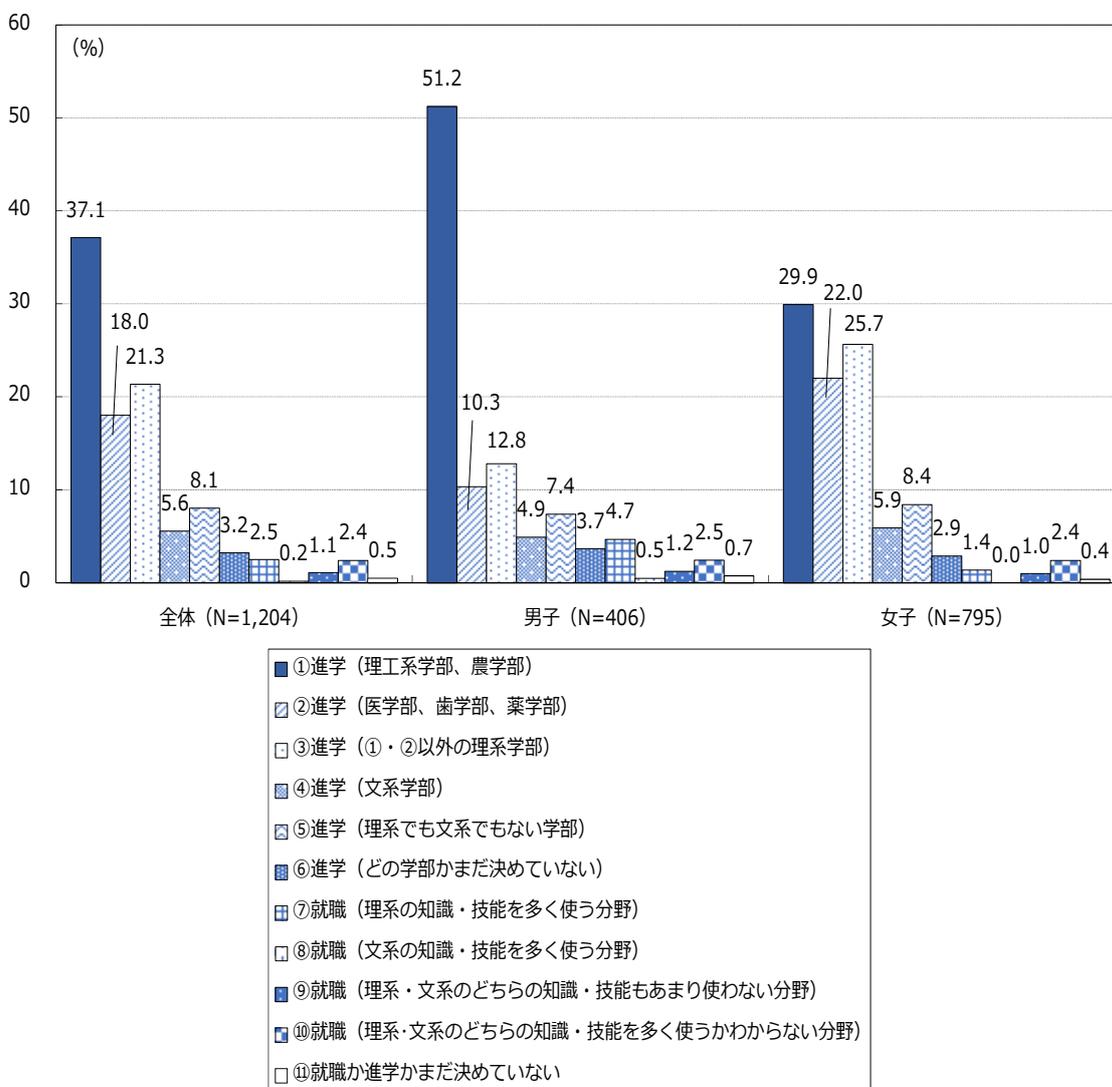
設問7(1) 現在、どのような進路を希望していますか。(単一回答)

図表7-(1)-1は、現在どのような進路を希望しているのかを見たものである。

全体(合計)では、「①進学(理工系学部、農学部)」の割合が最も高くなっている(男子51.2%、女子29.9%)。

男女別に見ると、女子は「①進学(理工系学部、農学部)」(29.9%)以外にも「②進学(医学部、歯学部、薬学部)」(22.0%)、「③進学(①・②以外の理系学部)」(25.7%)がそれぞれ2~3割となっているのに対し、男子は「①進学(理工系学部、農学部)」(51.2%)が5割を占め、他を大きく上回っている。

図表7-(1)-1 現在の希望する進路(男女別)



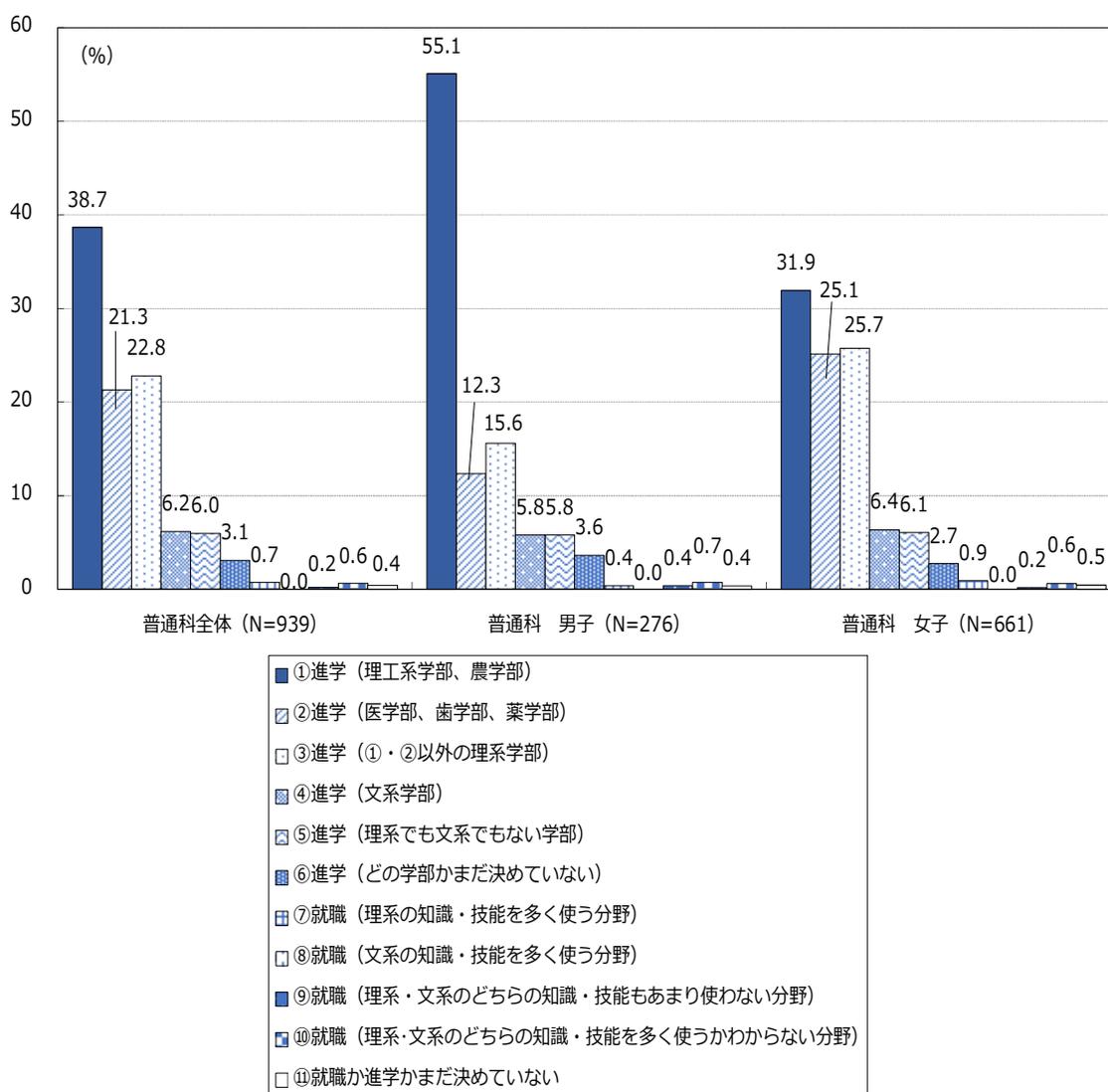
図表 7-(1)-1 を学科別に見たのが図表 7-(1)-2 と図表 7-(1)-3 である。

普通科 (図表 7-(1)-2) 全体では、最も割合が高いのは「①進学 (理工系学部、農学部)」(38.7%) となっており、「②進学 (医学部、歯学部、薬学部)」(21.3%)、「③進学 (①・②以外の理系学部)」(22.8%) も 2 割を超えている。

男女別に見ると、男子は「①進学 (理工系学部、農学部)」が 55.1% と他を大きく上回っている。次いで、「③進学 (①・②以外の理系学部)」(15.6%)、「②進学 (医学部、歯学部、薬学部)」(12.3%) の順となっている。

女子は「①進学 (理工系学部、農学部)」(31.9%)、「②進学 (医学部、歯学部、薬学部)」(25.1%)、「③進学 (①・②以外の理系学部)」(25.7%) がそれぞれ 2～3 割となっている。

図表 7-(1)-2 現在の希望する進路 (普通科・男女別)

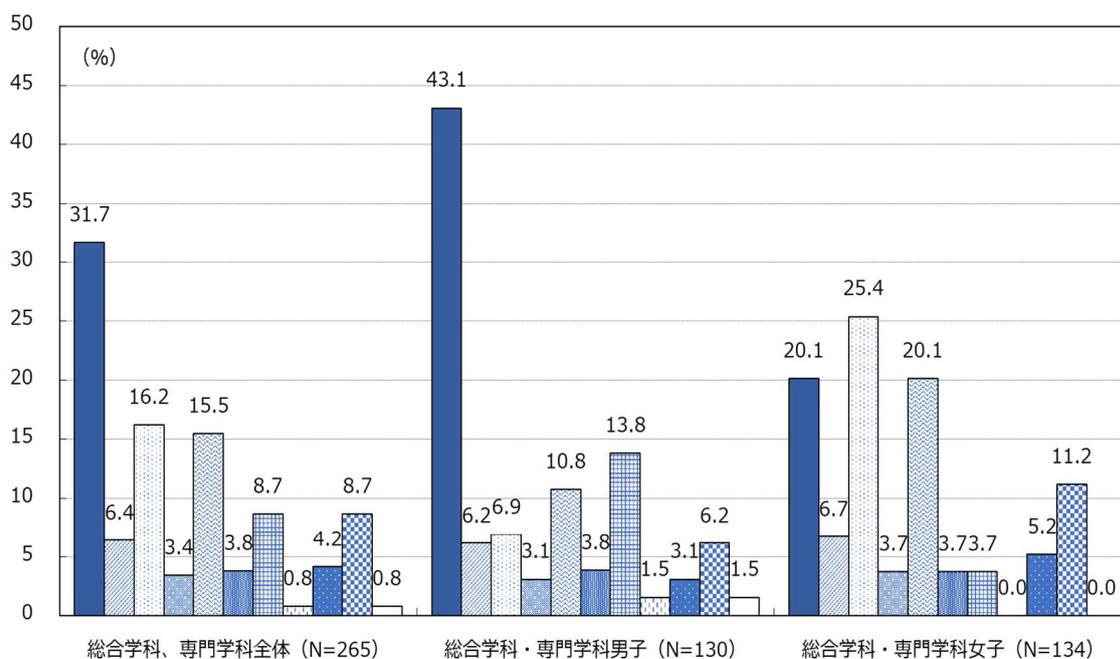


総合学科・専門学科（図表7-(1)-3）では、全体で最も割合が高いのは「①進学（理工系学部、農学部）」（31.7%）となっている。次に割合が高いのは「③進学（①・②以外の理系学部）」（16.2%）及び「⑤進学（理系でも文系でもない学部）」（15.5%）となっている。

男女別に見ると、男子は「①進学（理工系学部、農学部）」（43.1%）の割合が最も高く、他の項目を大きく上回っている。次いで、「⑦就職（理系の知識・技能を多く使う分野）」（13.8%）、「⑤進学（理系でも文系でもない学部）」（10.8%）の順となっている。

女子は「③進学（①・②以外の理系学部）」（25.4%）の割合が最も高く、次いで「①進学（理工系学部、農学部）」、「⑤進学（理系でも文系でもない学部）」（各20.1%）の順となっている。

図表7-(1)-3 現在の希望する進路(総合学科・専門学科・男女別)



- ①進学 (理工系学部、農学部)
- ▨ ②進学 (医学部、歯学部、薬学部)
- ③進学 (①・②以外の理系学部)
- ▩ ④進学 (文系学部)
- ▤ ⑤進学 (理系でも文系でもない学部)
- ▥ ⑥進学 (どの学部かまだ決めていない)
- ▦ ⑦就職 (理系の知識・技能を多く使う分野)
- ▧ ⑧就職 (文系の知識・技能を多く使う分野)
- ▨ ⑨就職 (理系・文系のどちらの知識・技能もあまり使わない分野)
- ▩ ⑩就職 (理系・文系のどちらの知識・技能を多く使うかわからない分野)
- ⑪就職か進学かまだ決めていない

設問7(2) 保護者は、理系の進路を選択することについて、理解を示していますか
(賛成していますか)。(単一回答)

図表7-(2)は、高校卒業後に理系の進路(進学または就職)を希望している生徒^{※1}について、自身の進路選択に対する保護者の理解状況を見たものである。

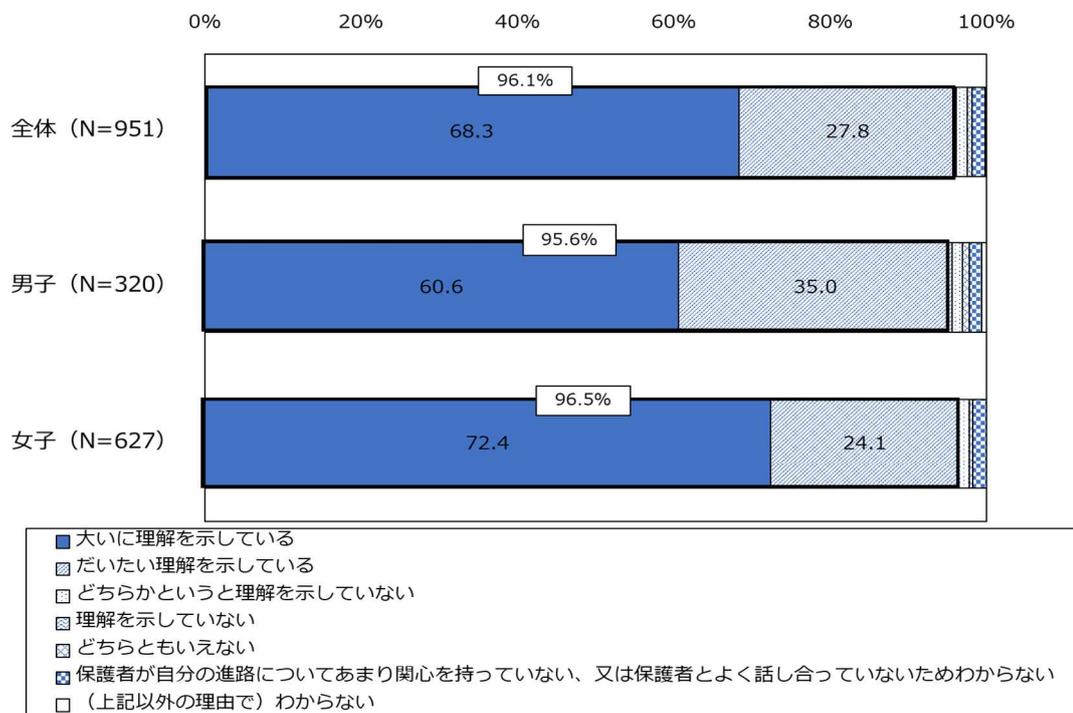
保護者から理解を示されている割合^{※2}は男子・女子ともに9割を超えている。(男子95.6%、女子96.5%)。

男女別に見ると、男子・女子ともに「大いに理解を示している」の割合が最も高く、その割合は女子の方が高くなっている(男子60.6%、女子72.4%)。

※1 高校卒業後に理系の進路(進学または就職)を希望している生徒:設問7(1)の“高校卒業後に希望する進路”において、「①進学(理工系学部、農学部)」、「②進学(医学部、歯学部、薬学部)」、「③進学(①・②以外の理系学部)」、「⑦就職(理系の知識・技能を多く使う分野)」のいずれかを選択した生徒)

※2 保護者から理解を示されている割合:「大いに理解を示している」と「だいたい理解を示している」の合計

図表7-(2) 理系の進路選択に対する保護者の理解(男女別)



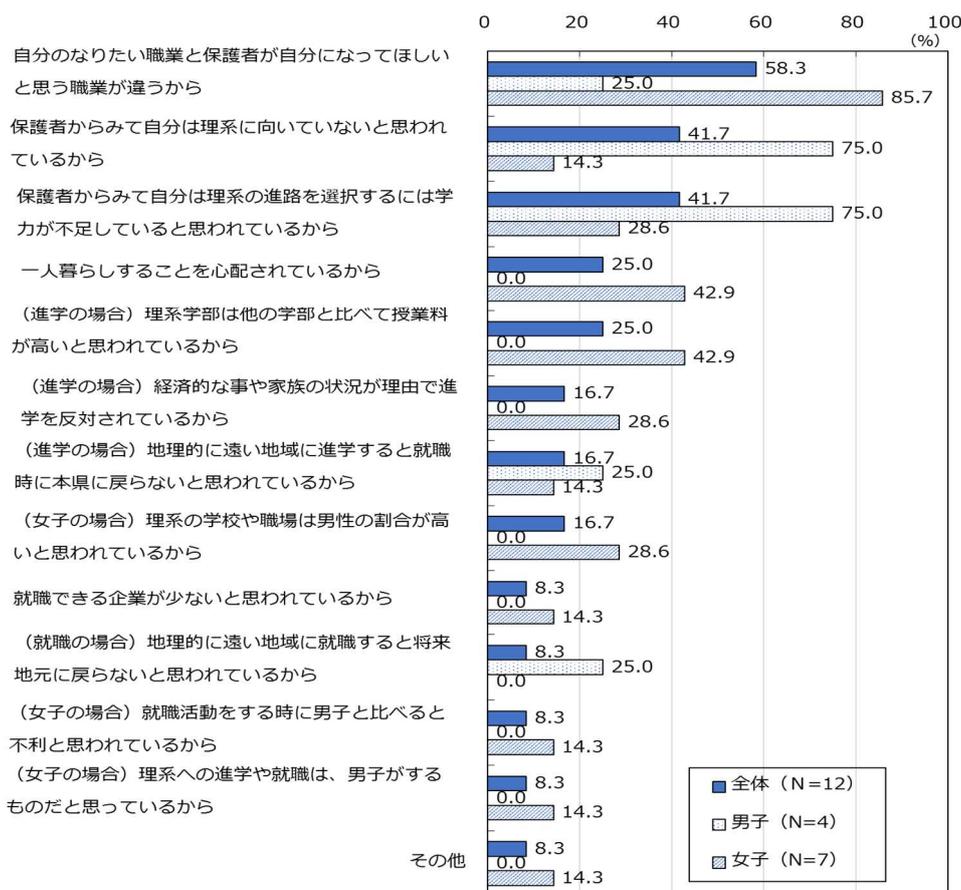
設問8 理系の進路選択に対し、保護者が理解を示していないのは、どのような理由からだと思いますか。(複数回答、あてはまるものすべて)

図表8は、保護者から理系の進路選択について理解を示されていない生徒[※]について、その理由を見たものである。

女子の回答を見ると、「自分のなりたい職業と保護者が自分になってほしいと思う職業が違うから」の割合が最も高く、85.7%（7人中6人）となっている。以下「一人暮らしをすることを心配されているから」、「(進学の場合) 理系学部は他の学部と比べて授業料が高いと思われるから」が42.9%（いずれも3人）となっている。

※ 保護者から理系の進路選択について理解を示されていない生徒：設問7(2)で「どちらかという理解を示していない」または「理解を示していない」と回答した生徒。

図表8 理系の進路選択に対し保護者が理解を示していない理由(男女別)



※ この図表については、回答人数が少ないことに留意する必要がある。

設問9 最終的にどの学校(最終学歴)まで進学したいですか。(単一回答)

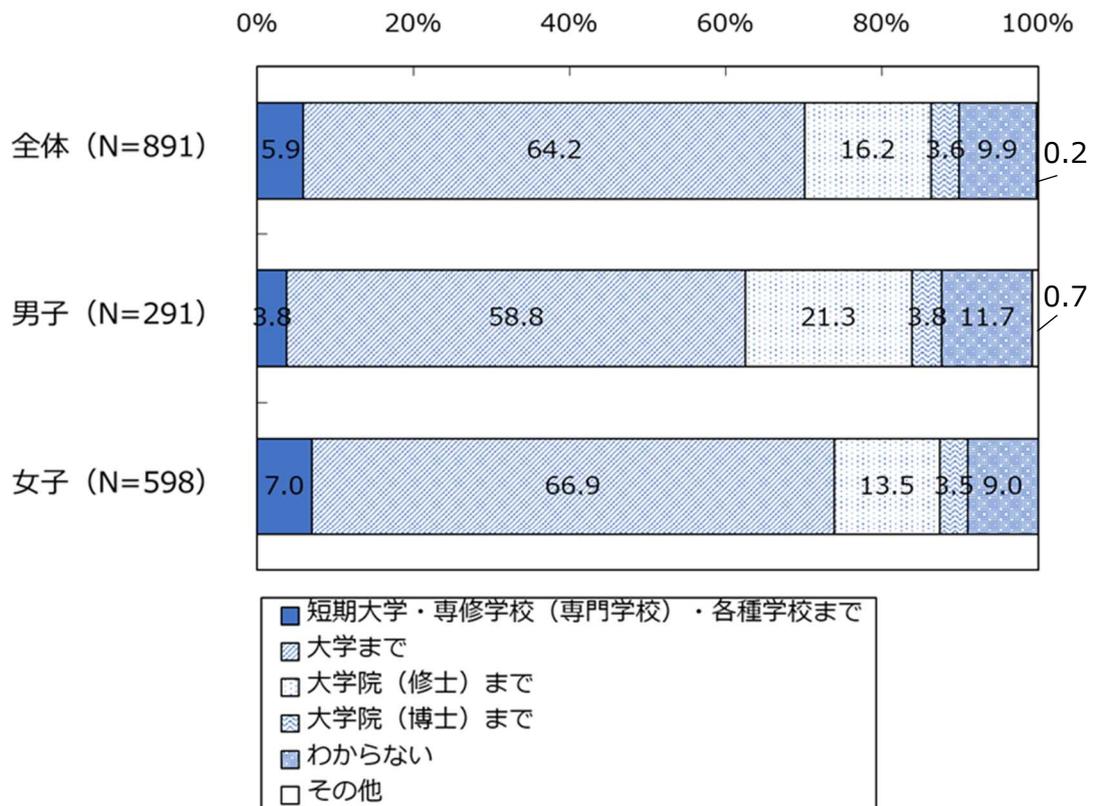
図表9-1は、高校卒業後に理系学部への進学を希望している生徒[※]が希望する最終学歴を見たものである。男子・女子ともに、「大学まで」の割合が最も高く、女子の方が高くなっている(男子58.8%、女子66.9%)。

男子は、女子に比べ「大学院(修士)まで」の割合が高くなっている(男子21.3%、女子13.5%)。

なお、「大学院(博士)まで」の割合については差がみられない(男子3.8%、女子3.5%)。

※ 高校卒業後に理系学部への進学を希望している生徒：設問7(1)の“高校卒業後に希望する進路”において、「①進学(理工系学部、農学部)・②進学(医学部、歯学部、薬学部)・③進学(①・②以外の理系学部)」のいずれかを選択した生徒

図表9-1 理系学部への進学を希望する生徒が希望する最終学歴(男女別)



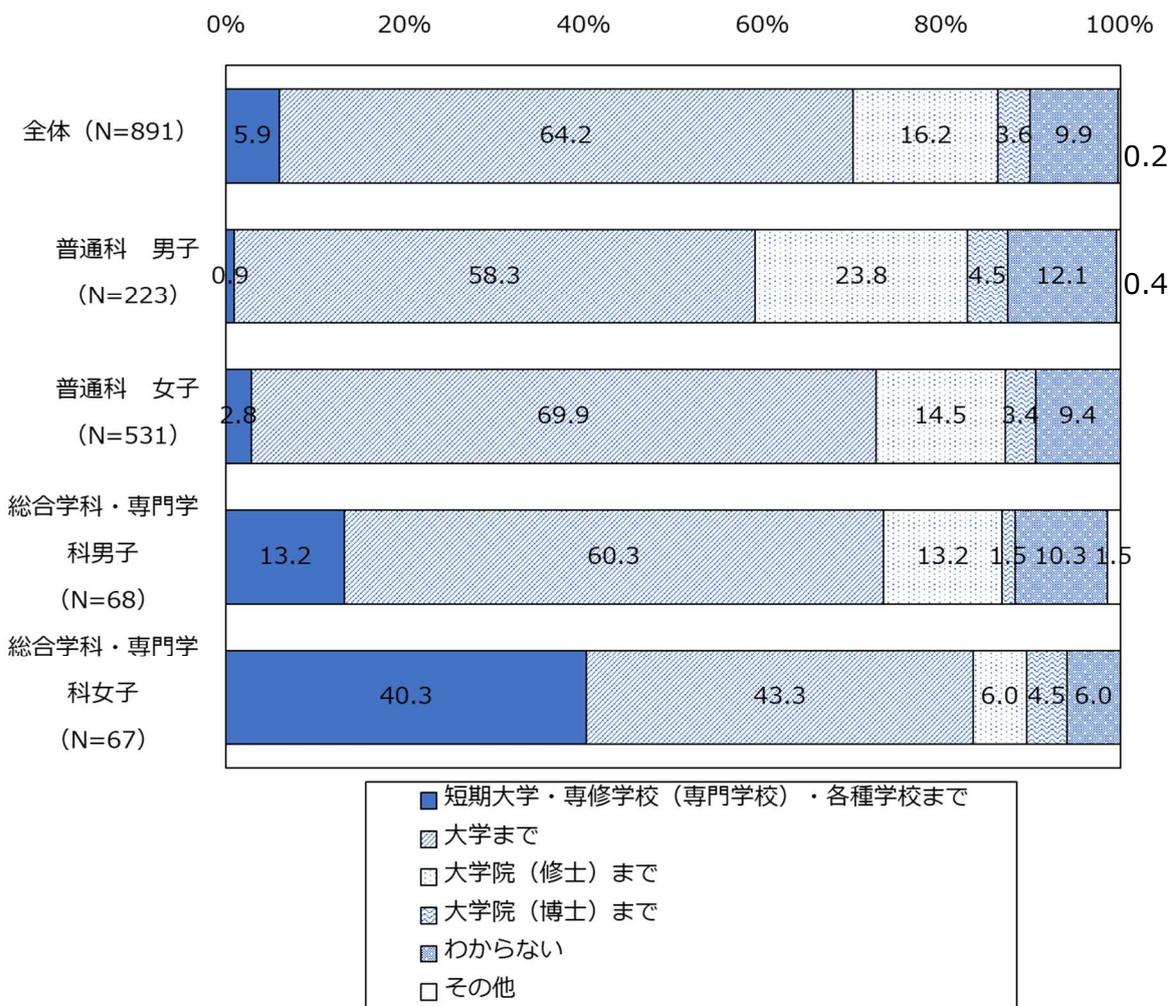
図表9-2は、図表9-1を学科別に見たものである。

学科や性別にかかわらず、「大学まで」が最も割合が高くなっている（普通科男子 58.3%、普通科女子 69.9%、総合学科・専門学科男子 60.3%、総合学科・専門学科女子 43.3%）。

「大学院（修士まで）」については、普通科男子が他よりも割合が高くなっている（普通科男子 23.8%、普通科女子 14.5%、総合学科・専門学科男子 13.2%、総合学科・専門学科女子 6.0%）。

総合学科・専門学科女子では、「大学まで」と並んで「短期大学・専修学校（専門学校）・各種学校まで」の割合も 40.3%となっている。

図表9-2 理系学部への進学を希望する生徒が希望する最終学歴(学科・男女別)



設問 10(1) 設問7(1)の進路を希望するようになった時期はいつからですか。(単一回答)

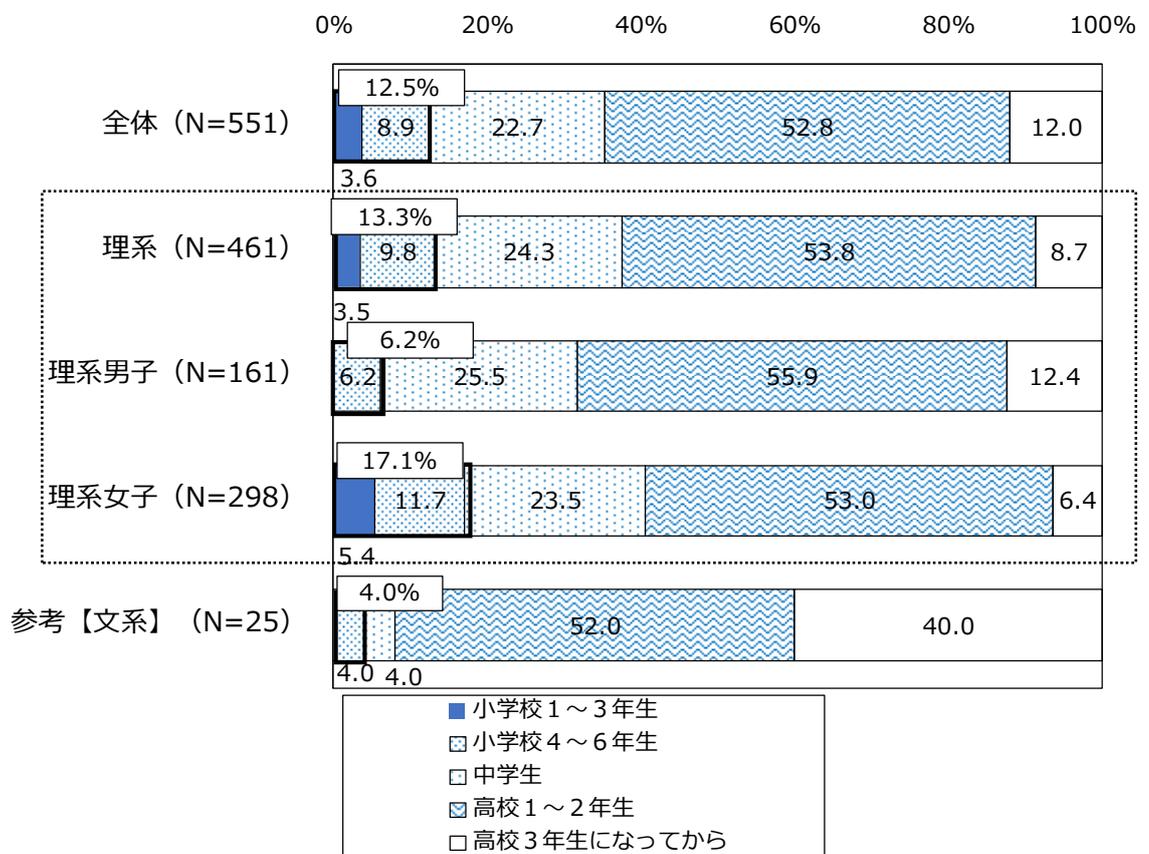
図表 10-(1)は、現在考えている進路を希望するようになった時期について、理系の進路(進学または就職)を希望している生徒*を男女別に見たものである。

男子・女子ともに「高校1～2年生」の割合が最も高くなっている(男子 55.9%、女子 53.0%)。

男女別にみると、女子の方が男子よりも、小学校の時期から現在考えている進路を希望していた割合高くなっている(「小学校1～3年生」(男子 0.0%、女子 5.4%)、「小学校4～6年生」(男子 6.2%、女子 11.7%)。

* 理系の進路(進学または就職)を希望している生徒：設問7(1)の“高校卒業後に希望する進路”において、「①進学(理工系学部、農学部)・②進学(医学部、歯学部、薬学部)・③進学(①・②以外の理系学部)・⑦就職(理系の知識・技能を多く使う分野)」のいずれかを選択した生徒

図表 10-(1) 進路を希望するようになった時期(理系・男女別)



設問 10(2) 設問7(1)の進路を希望するのはどのような理由からですか。(複数回答、
あてはまるものすべて)

図表 10-(2)は、設問 7 (1) で回答した進路を選択した理由について見たものである※。

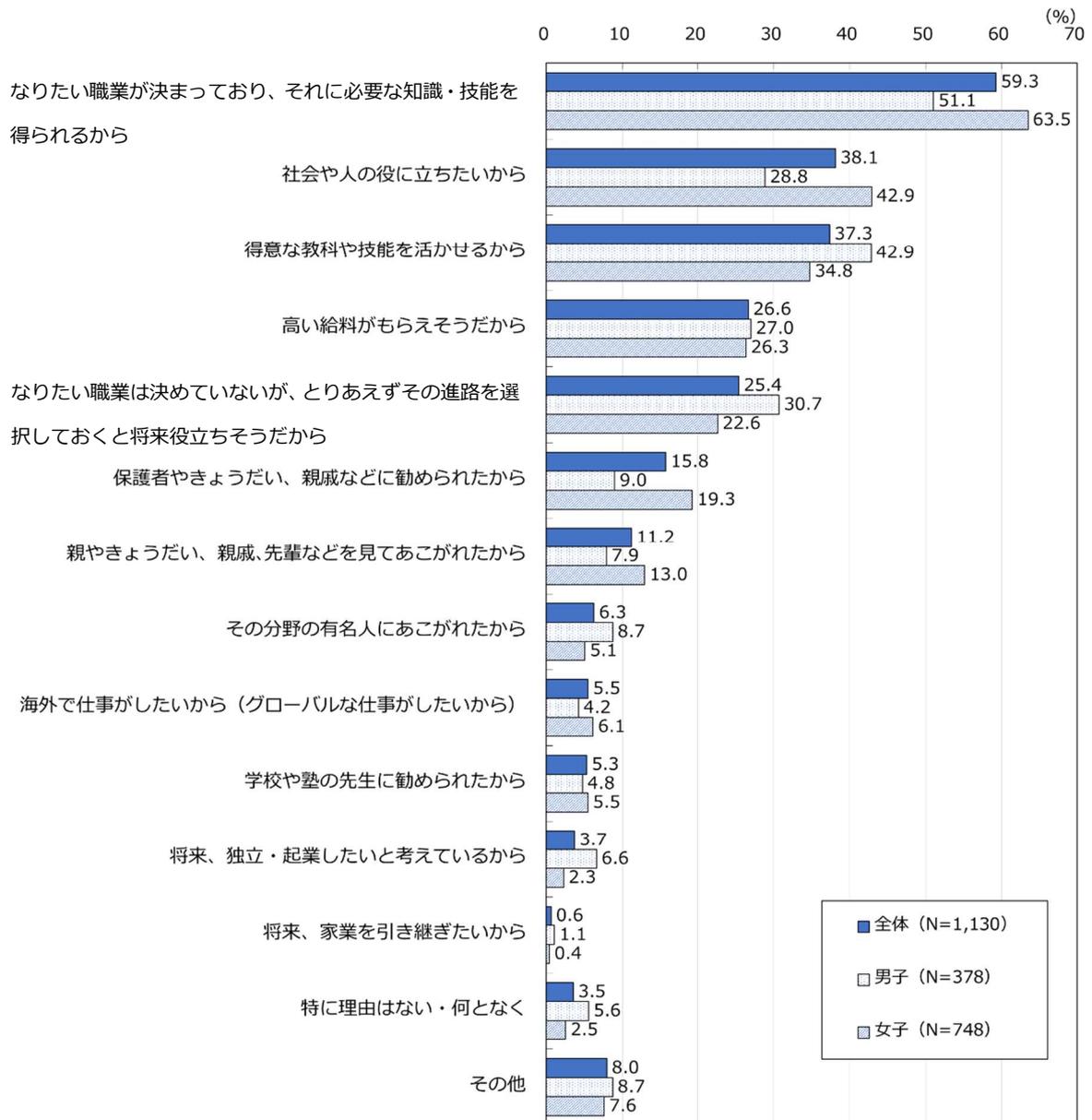
全体では、「なりたい職業が決まっており、それに必要な知識・技能を得られるから」が 59.3%と最も高く、他の項目を大きく上回っている。続いて、「社会や人の役に立ちたいから」(38.1%)、「得意な教科や技能を活かせるから」(37.3%)となっている。

男女別に見ると、男子の方が女子よりも特に割合が高いのは、「得意な教科や技能を活かせるから」(男子 42.9%、女子 34.8%)、「なりたい職業は決めていないが、とりあえずその進路を選択しておく将来役立ちそうだから」(男子 30.7%、女子 22.6%)となっている。

女子の方が男子よりも特に割合が高いのは、「なりたい職業が決まっており、それに必要な知識・技能を得られるから」(男子 51.1%、女子 63.5%)や「社会や人の役に立ちたいから」(男子 28.8%、女子 42.9%)、「保護者やきょうだい、親戚などに勧められたから」(男子 9.0%、19.3%)となっている。

※ 設問 7 (1)で「⑩就職か進学がまだ決めていない」を選択した生徒を除く。

図表 10－(2) 進路を選択する理由(男女別)



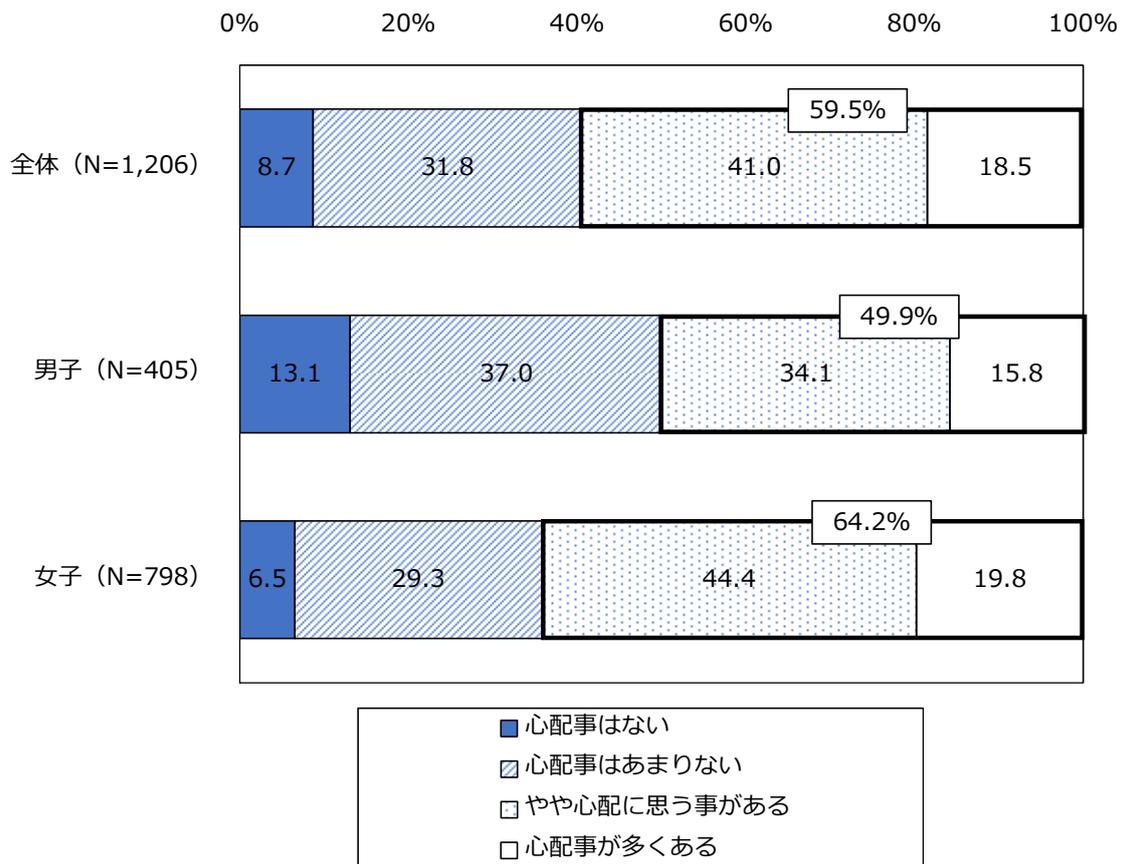
設問 11(1) これから就職や進学をするにあたって、心配なことはありますか。(単一回答)

図表 11-(1)-1 は、これから就職や進学をするにあたっての心配事の有無を男女別に見たものである。

全体で見ると、「心配事がある」*と回答した生徒の割合が 59.5%となっており、男女別に見ると、「心配事がある」と回答した生徒の割合は女子の方が高くなっている(男子 49.9%、女子 64.2%)。一方で、「心配事はない」と回答した生徒の割合は男子の方が高くなっている(男子 13.1%、女子 6.5%)。

* 心配事がある：「やや心配に思う事がある」と「心配事が多くある」の合計

図表 11-(1)-1 就職や進学にあたっての心配事の有無(男女別)

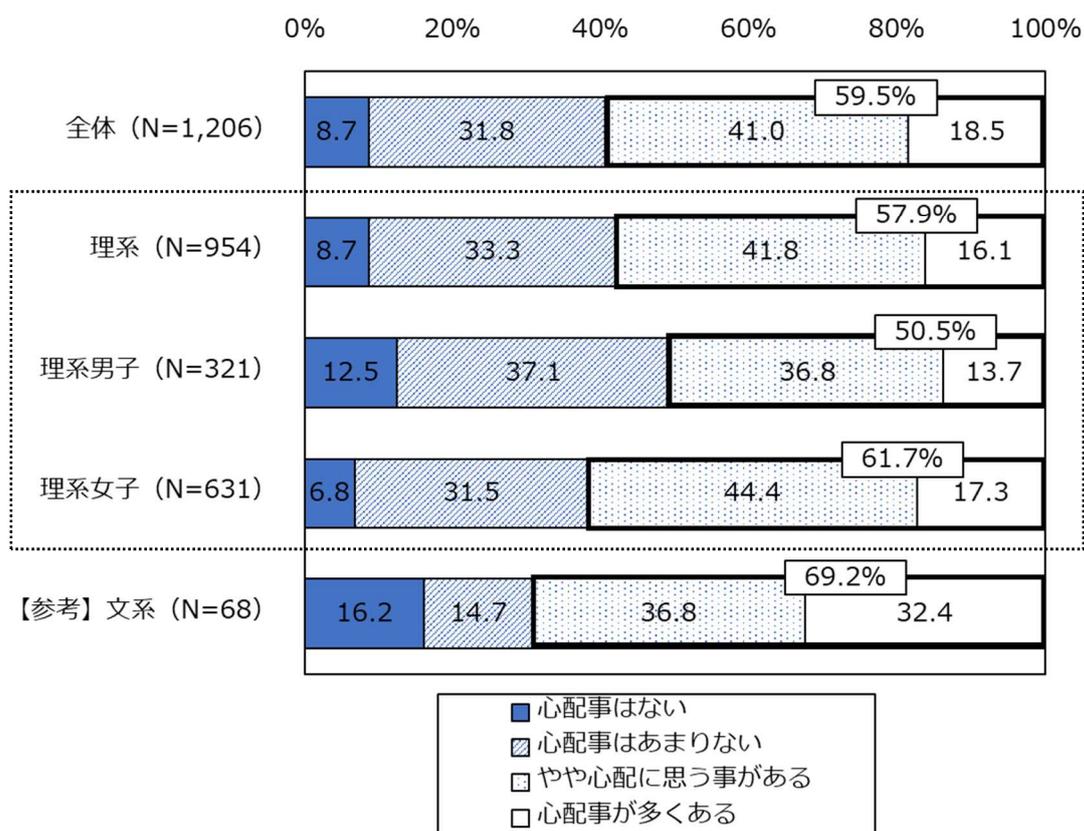


図表 11-(1)-2 は、図表 11-(1)-1 のうち、理系の進路（進学または就職）を希望している生徒※について男女別に見たものである。

女子の方が、男子よりも「心配事がある」と回答した生徒の割合が高くなっている（男子 50.5%、女子 61.7%）。

※ 理系の進路（進学または就職）を希望している生徒：設問 7 (1) の“高校卒業後に希望する進路”において、「①進学（理工系学部、農学部）」・「②進学（医学部、歯学部、薬学部）」・「③進学（①・②以外の理系学部）」・「⑦就職（理系の知識・技能を多く使う分野）」のいずれかを選択した生徒

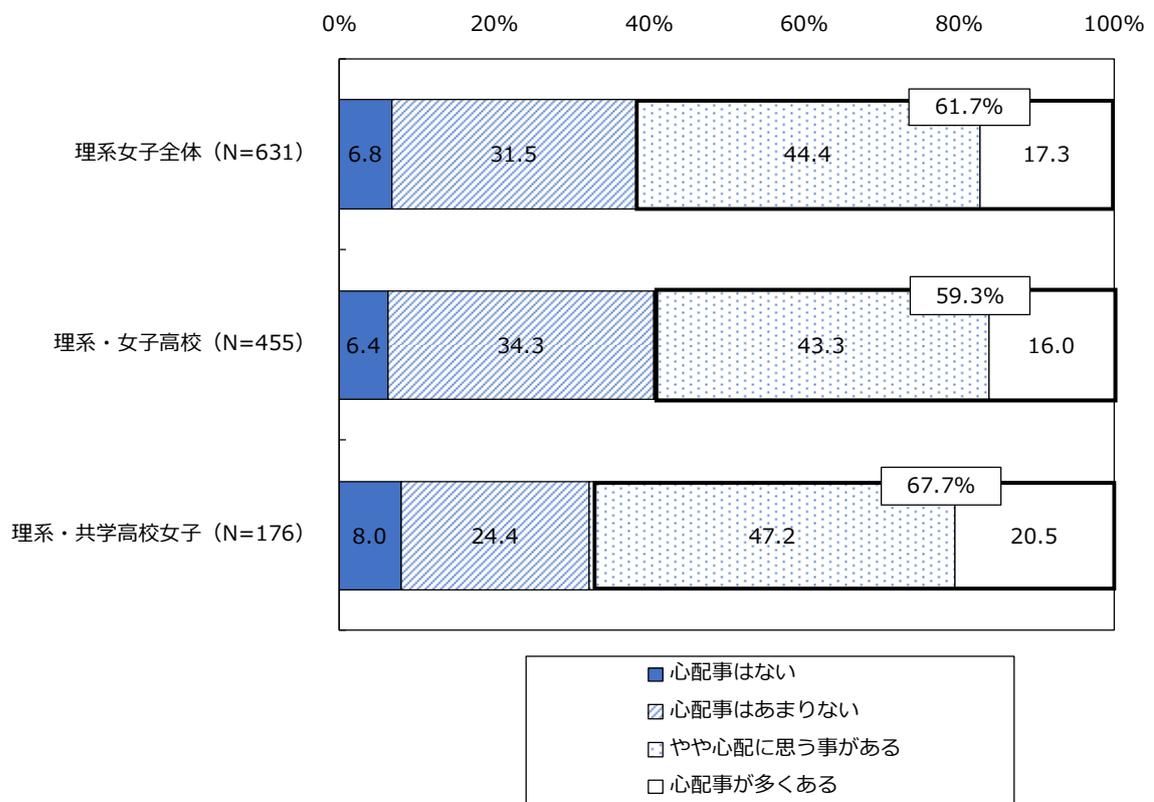
図表 11-(1)-2 就職や進学にあたっての心配事の有無(理系・男女別)



図表 11-(1)-3 は、図表 11-(1)-2 の理系女子の回答を、女子高校と共学高校別に見たものである。

「心配事がある」とした生徒の割合は共学高校の方が高くなっている（理系・女子高校 59.3%、理系・共学高校 67.7%）。

図表 11-(1)-3 就職や進学にあたっての心配事の有無
(理系女子・女子高校・共学高校別)



設問 11(2) 心配事はどのような事ですか。(複数回答、3つまで)

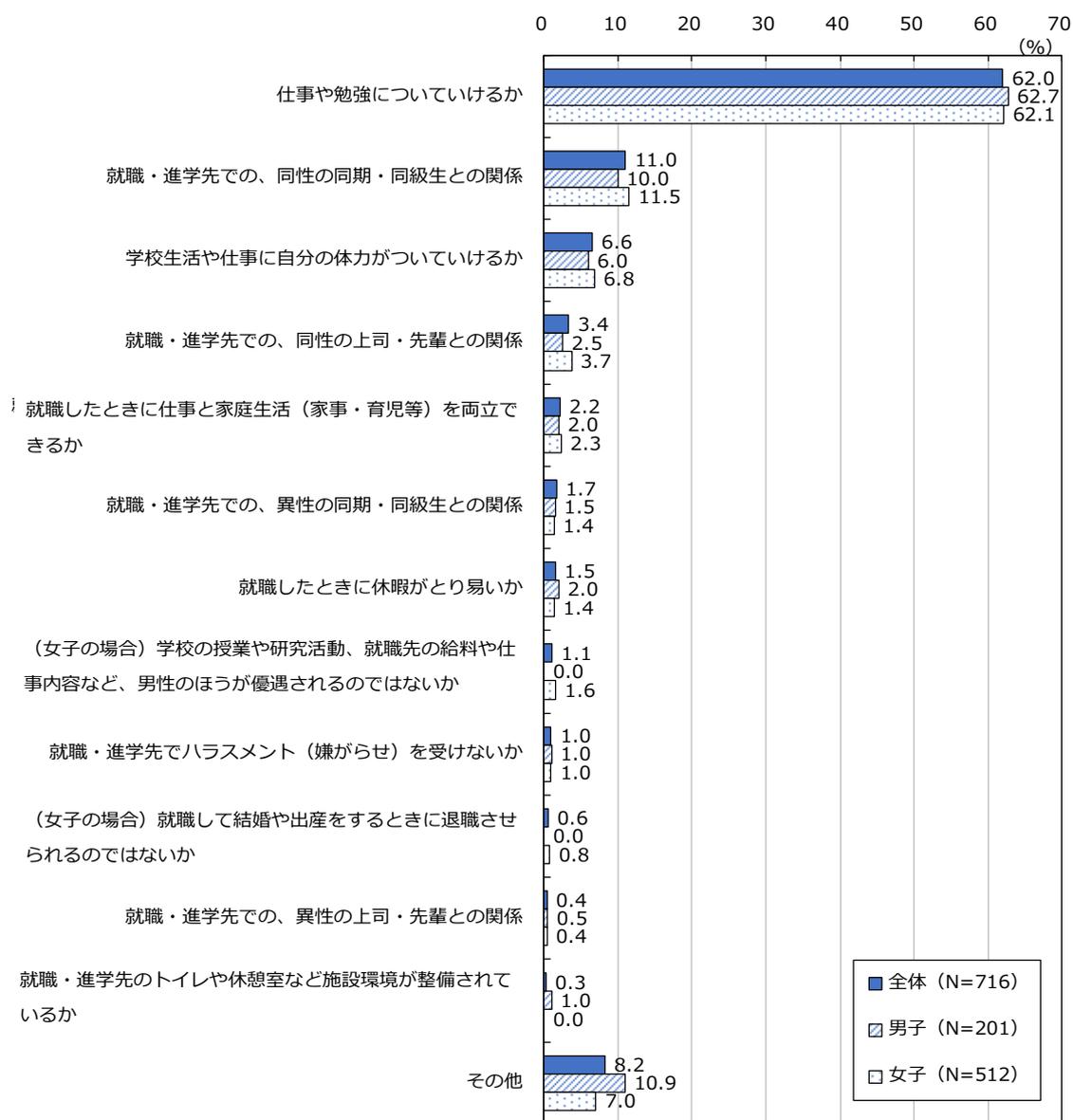
図表 11-(2)-1 は、これから就職や進学をするにあたって、「心配事がある」と回答した生徒^{※1}について、心配事の内容を見たものである^{※2}。

最も心配な事としては、男子・女子ともに「仕事や勉強についていけるか」となっている(男子 62.7%、女子 62.1%)。

※1 「心配事がある」と回答した生徒：設問 11(1)で「やや心配に思う事がある」または「心配事がある」と回答した生徒

※2 回答用紙には、心配に思う順に最大3つまでの回答を依頼した。図表 11-(2)-1 は回答欄のうち、最も心配に思う事として1番目の記入欄に記載のあったものを集計した。

図表 11-(2)-1 就職や進学にあたって最も心配な事(男女別)



図表 11-(2)-2 は、図表 11-(2)-1 の最も心配な事を文理別に見たものである。

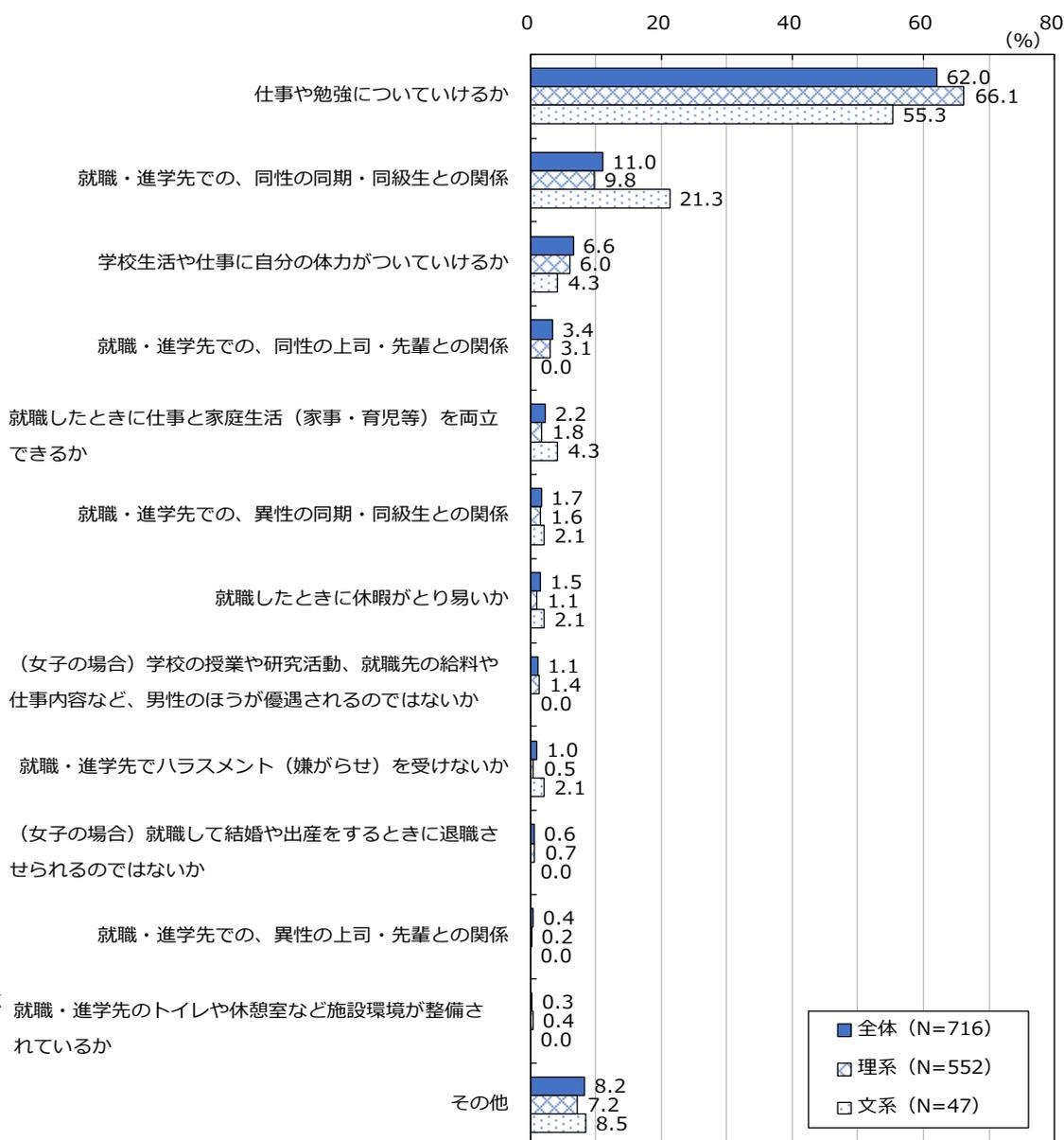
「仕事や勉強についていけるか」と回答した生徒の割合は理系^{※1}の方が高くなっている(理系 66.1%、文系 55.3%)。

一方、文系^{※2}は「就職・進学先での、同性の同期・同級生との関係」の割合が理系よりも高くなっている(理系 9.8%、文系 21.3%)。

※1 理系：設問 7 (1) の“高校卒業後に希望する進路”において、「①進学(理工系学部、農学部)・②進学(医学部、歯学部、薬学部)・③進学(①・②以外の理系学部)・⑦就職(理系の知識・技能を多く使う分野)」のいずれかを選択した生徒

※2 文系：設問 7 (1) の“高校卒業後に希望する進路”において、「④進学(文系学部)・⑧就職(文系の知識・技能を多く使う分野)」のいずれかを選択した生徒

図表 11-(2)-2 就職や進学にあたって最も心配な事(文理別)



設問 12 理系の進路を選択する女子を増やすためには、どのようなことをすると効果があると思いますか。(複数回答、あてはまるものすべて)

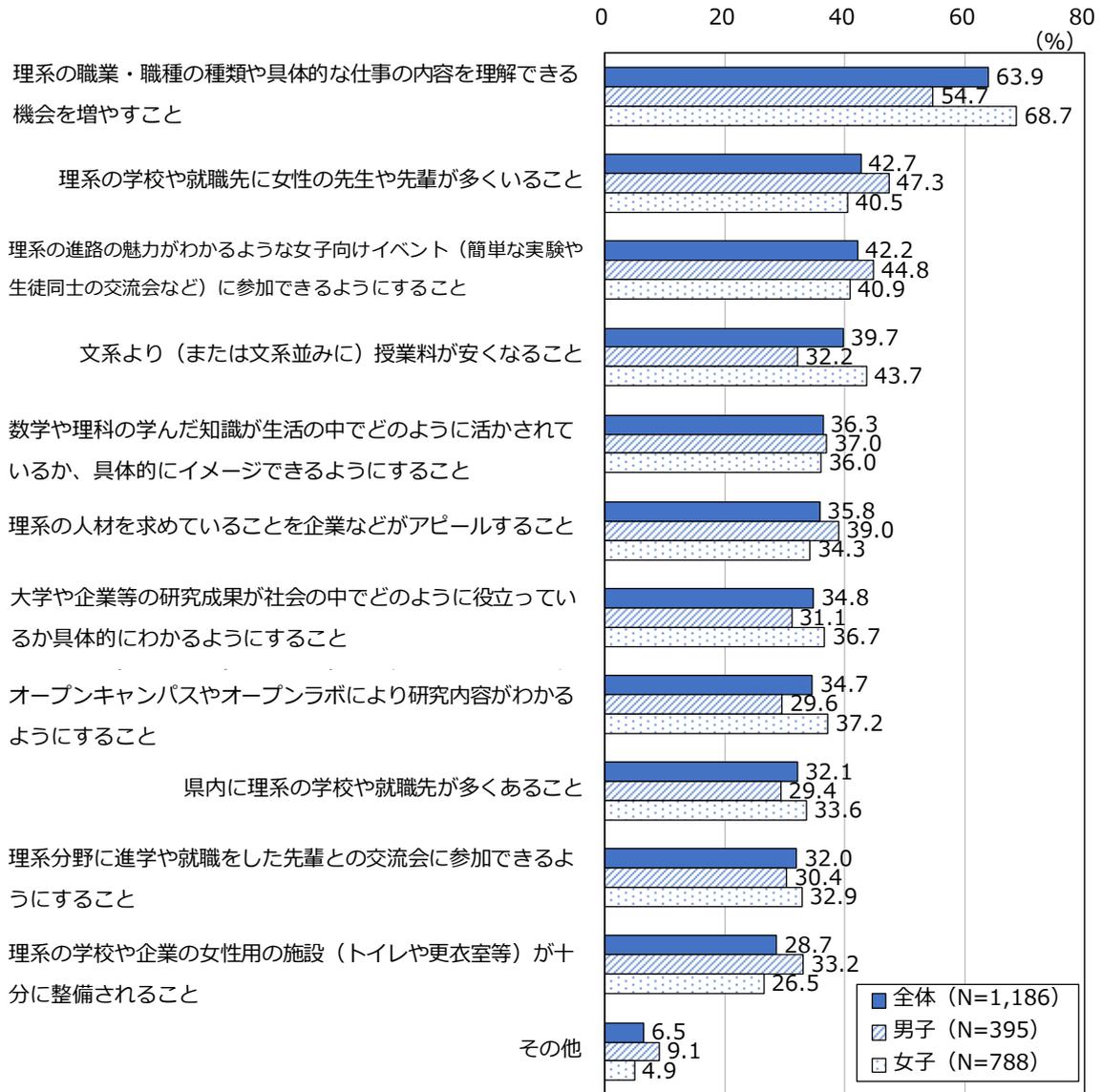
図表 12-1 は、理系の進路選択をする女子を増やすために効果があると思う取組を見たものである。

全体で見ると、「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」(63.9%)の割合が最も高く他の項目を大きく上回った。次いで、「理系の学校や就職先に女性の先生や先輩が多くいること」(42.7%)、「理系の進路の魅力がわかるような女子向けイベント(簡単な実験や生徒同士の交流会など)に参加できるようにすること」(42.2%)となっている。

男女別に見ると、男子の方が女子よりも回答割合が高い項目としては、「理系の学校や就職先に女性の先生や先輩が多くいること」(男子 47.3%、女子 40.5%)や「理系の進路の魅力がわかるような女子向けイベント(簡単な実験や生徒同士の交流会など)に参加できるようにすること」(男子 44.8%、女子 40.9%)、「理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること」(男子 39.0%、女子 34.3%)、「理系の学校や企業の女性用の施設(トイレや更衣室等)が十分に整備されること」(男子 33.2%、女子 26.5%)等となっている。

女子の方が男子よりも回答割合が高い項目として、「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」(男子 54.7%、女子 68.7%)が特に高くなっている。また、「文系より(または文系並みに)授業料が安くなること」(男子 32.2%、女子 43.7%)、「大学や企業等の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること」(男子 31.1%、女子 36.7%)、「オープンキャンパスやオープンラボにより研究内容がわかるようにすること」(男子 29.6%、女子 37.2%)等も高くなっている。

表 12-1 理系の進路選択をする女子を増やすために効果があると思う取組
(男女別)



図表 12-2 は、理系の進路を希望している生徒[※]について男女別に見たものである。

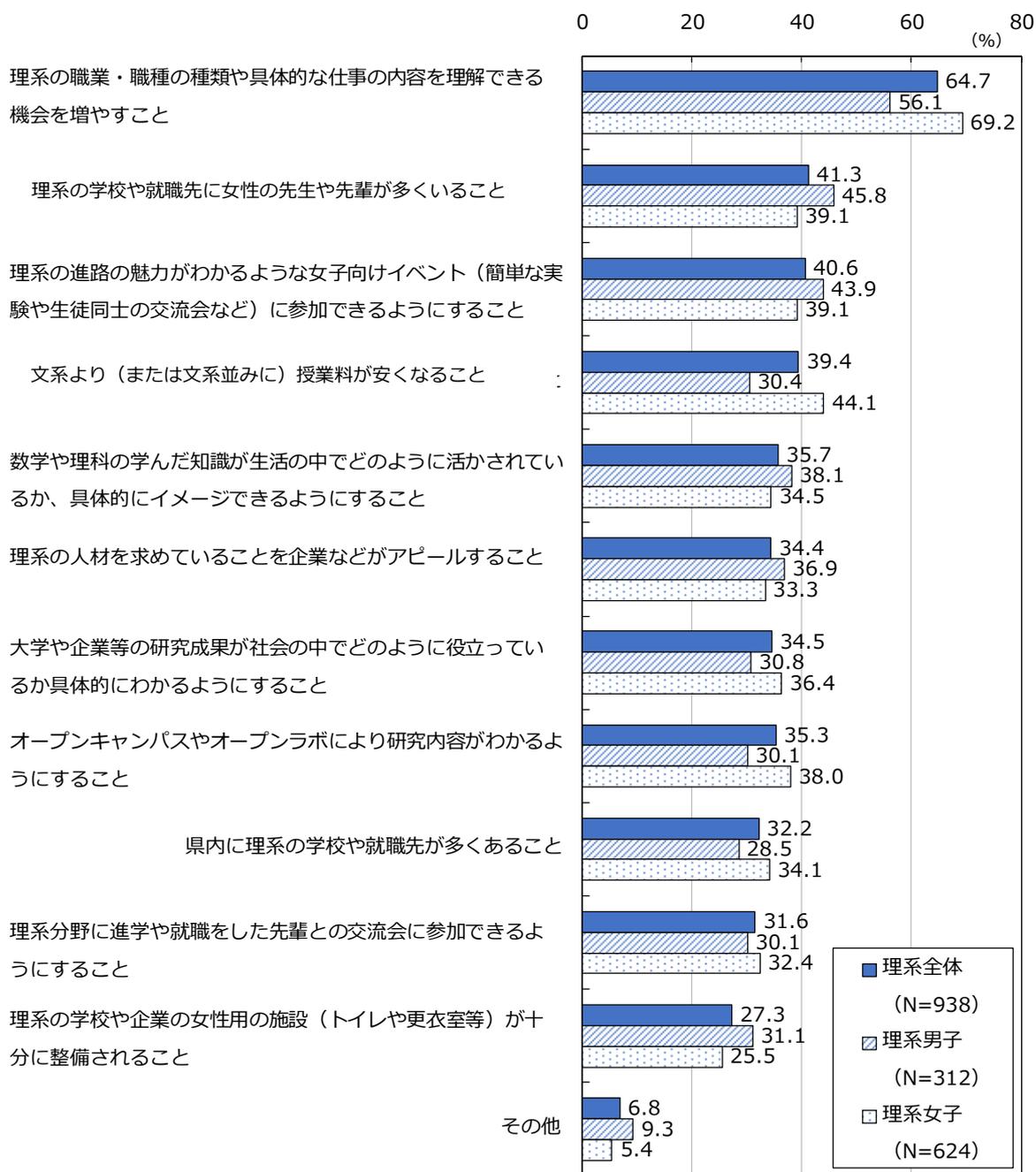
男子・女子ともに「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」が最も高く、その割合は女子の方が高くなっている（男子 56.1%、女子 69.2%）。

男子の方が女子よりも回答割合が高い項目は、「理系の学校や就職先に女性の先生や先輩が多くいること」（男子 45.8%、女子 39.1%）、「理系の進路の魅力がわかるような女子向けイベント（簡単な実験や生徒同士の交流会など）に参加できるようにすること」（男子 43.9%、女子 39.1%）、「理系の学校や企業の女性用の施設（トイレや更衣室等）が十分に整備されること」（男子 31.1%、女子 25.5%）等となっている。

女子の方が男子よりも回答割合が高い項目は、「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」（男子 56.1%、女子 69.2%）、「文系より（または文系並みに）授業料が安くなること」（男子 30.4%、女子 44.1%）、で特に高くなっている。また、「大学や企業等の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること」（男子 30.8%、女子 36.4%）、「オープンキャンパスやオープンラボにより研究内容がわかるようにすること」（男子 30.1%、女子 38.0%）、「県内に理系の学校や就職先が多くあること」（男子 28.5%、女子 34.1%）等も高くなっている。

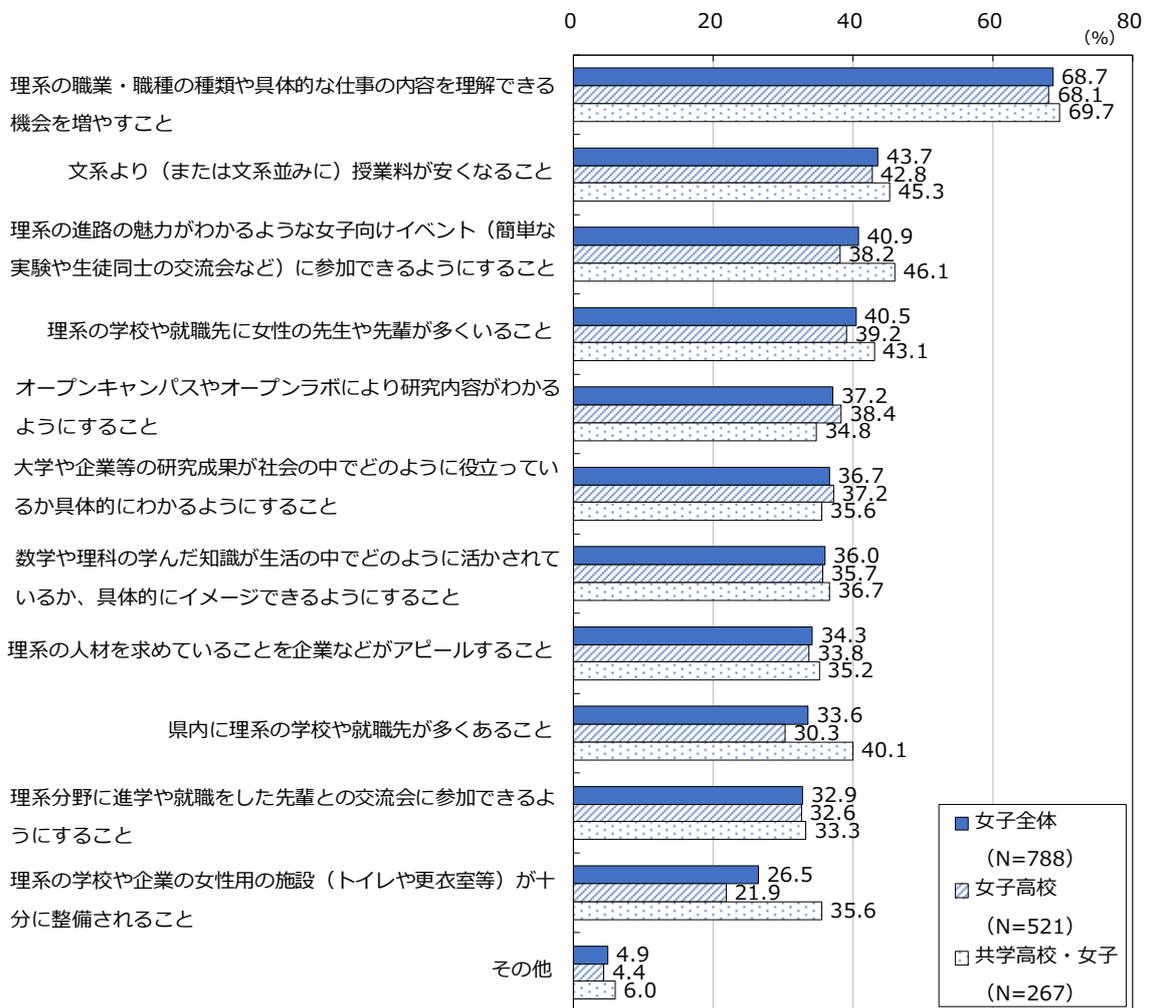
※ 理系の進路を希望している生徒：設問 7 (1) の“高校卒業後に希望する進路”において、「①進学（理工系学部、農学部）」・「②進学（医学部、歯学部、薬学部）」・「③進学（①・②以外の理系学部）」・「⑦就職（理系の知識・技能を多く使う分野）」のいずれかを選択した生徒

図表 12-2 理系の進路選択をする女子を増やすために効果があると思う取組
(理系・男女別)



図表 12-3 は、図表 12-1 の女子の回答を、女子高校・共学高校別に見たものである。共学高校の方が女子高校よりも、「理系の進路の魅力がわかるような女子向けイベント（簡単な実験や生徒同士の交流会など）に参加できるようにすること」（女子高校 38.2%、共学高校 46.1%）、「県内に理系の学校や就職先が多くあること」（女子高校 30.3%、共学高校 40.1%）、「理系の学校や企業の女性用の施設（トイレや更衣室等）が十分に整備されること」（女子高校 21.9%、共学高校 35.6%）で特に割合が高くなっている。

図表 12-3 理系の進路選択をする女子を増やすために効果があると思う取組
（女子、女子高校・共学高校別）



なお、設問 12 については、選択肢として「その他」を設け自由記述を求めたところ、次の回答があった。

図表 12-4 理系の進路選択をする女子を増やすために効果があると思う取組

	記述内容	性別
1	男卑女尊が男女平等になっていると考えている者もいるので、どうにかしたほうがいい。	-
2	女子に対する差別がないということを根拠をもとに明示する（大学も企業も）。ライフイベントの際に女性が退職したくないのにさせられることが絶対にならないということを根拠をもとに明示して、女性が挑戦できることを大きくアピールする。	女
3	そもそも、性別を見ずに採る人を決める。男女比率を 1 : 1 にする。	女
4	理系=男子という偏見をなくす。	女
5	理系は男子のほうが得意だという思い込みを捨てさせること。	女
6	女子だから数学、理科は不得意と決めつけない。好きな選択をさせる。入試での男女定員分けや点数操作などをしない。偏見をなくす。	女
7	身近な人からの偏見をなくすこと。（家族に「女子は数理が苦手」と言われる等）。県内に住んでいると、人と人同士の関わり合いが良くも悪くも多いので、よく知らない人にもステレオタイプを押しつけられることがある。	女
8	壁を無くしていくこと。私はないが、偏見をつけてはいけない。	男
9	就職において性差がないことを示す。	女
10	理系から進むことのできる職業を増やすこと。	男
11	ラフな雰囲気職場環境を充実させ、理系にありがちな「堅い」「知識」のようなイメージを和らげることができるインターンシップなどの機会を作る。	女
12	もっとパリピな雰囲気にする。	女
13	生理時に休みをとれるようにするなどの女性特有の悩みの共通理解を深める。	女
14	歴史上における女性の科学者をピックアップする。でもそれって、マリー・キュリーくらいしかないのでは。	女
15	影響力の強いメディアを使って、女性が働く姿をよく映すこと。	男
16	理系の研究分野において女性が活躍している例を沢山作り、中高大生に興味関心意欲を持ってもらうこと。	男
17	文系に行く女子は数学が苦手な人が多いイメージがあるので、まず小中での数学の教育に力を入れればいいのかと思います。	女
18	文系を選んだ友達に、特にやりたいことがなく数学が苦手だからといって文系を選んだ子がいた。だから、理数系の教科が苦手にならないような、苦手でも希望を持てるような講座とか授業をすると良いと思う。	女

	記述内容	性別
19	女子は数学が苦手な人が多いと思うので、数学を克服できるようなことをする。	女
20	数学への苦手意識をなくすこと。	女
21	理系教科が好きになれるようなイベントを行う。	女
22	数学に対する苦手意識をなるべく持たせないような教育をした方がいい。	女
23	数学が苦手な人々の為に、高校数学を分かりやすく教えるサービスを充実させる。 (ネットなどで)	男
24	理系科目に苦手意識を持たせない授業作りを心掛ける。	女
25	英才教育。小さな頃から数に親しませる。数字への苦手意識を持たせないようにする。	女
26	興味を持てるようにすること。	女
27	義務教育の時点で理系科目の面白さを教えること。	男
28	文系科目を高難易度にする。または理系科目を易しくする。	男
29	理系文系というくくりを無くせばよいと思いました。	女
30	理系に女子が進学した場合、学費免除とし、文系に女子が進学する場合、学費を10倍にする。	男
31	各大学(県内、県外)にもっと理系の学部を作ったり、種類を増やしたりする。	女
32	県立の大学、看護や医学などをつくること。	女
33	幼児期に理系的思考が身につくような活動をする。空間認知を養うおもちゃなど。	女
34	「進路」にとらわれていては自分の適性や将来のことばかり考えて「学ぶ意義」を誤解していきそうですので「進路の魅力」がわかるイベントではなく、「学問の魅力」がわかるイベントがいいと思います。この学問はこう神秘的で、こう美しいということが分かり、「ああ、すごい!」「好き!」と学問を捉えられるようになることが、進路の話より優先だと思います。	女
35	勝手に理系に行けばいいと思う。	女
36	無理に増やそうとして選択の幅をせばめるべきではないと思う。	女
37	なぜ女性が理系の進路選択に戸惑いがあるのかがわからないので記入できません。	男
38	「女子を増やす」という考え方が違うと思う。なりたい人がなればいい。	女
39	特にない。そもそもなぜ理系の進路を選択する女子を増やしたいのかがわからない。	女
40	理系の進路を選択する女子を増やす必要がないと思うから。	女
41	男性と女性間の給料の格差を減らせばいいと思う。後は特段何もなくてよいと思う。意図的に理系選択の女性を増やそうとするのは良いイメージを持ってないから。	男

	記述内容	性別
42	私は男子女子関係ないと思うので、女子を優遇することはしない。むしろこれこそ男女差別ではないだろうか。	男
43	女子を増やすということに意味はあるのですか。差別的に感じます。学生や子供が文系にも理系にもふれる機会を設けるべきです。	女
44	そもそも無理に女子を増やす必要はないと思う。理系分野に進みたいという意欲がある人が男女関係なくその進路に進めば良いと思う。	女

Ⅲ 理工系企業における女性活躍推進 実態調査

Ⅲ 理工系企業における女性活躍推進実態調査

1 調査対象

調査対象は、栃木県内に立地する製造業またはソフトウェア業を営む 222 社であり、業種分類は下表のとおりである。

業 種	調査対象企業数 (社)	構成割合 (%)
食料品	22	9.9
飲料・たばこ・飼料	5	2.3
繊維	13	5.9
木材・木製品(家具を除く)	1	0.5
家具・装備品	2	0.9
印刷	3	1.4
化学	6	2.7
石油・石炭	1	0.5
プラスチック	19	8.6
ゴム	1	0.5
窯業・土石	7	3.2
鉄鋼	3	1.4
非鉄金属	5	2.3
金属	32	14.4
はん用機械	4	1.8
生産用機械	14	6.3
業務用機械	8	3.6
電子部品・デバイス	4	1.8
電気機械	10	4.5
情報通信機械	2	0.9
輸送用機械	23	10.4
その他製造業	15	6.8
ソフトウェア業	19	8.6
その他	3	1.4
計	222	100.0

2 調査方法

調査を受託した(株)あしぎん総合研究所からアンケート調査票を郵送により各企業へ送付し記入を求め、郵送により同社が回収した。

調査期間は令和 3 (2021) 年 8 月 4 日～8 月 20 日である。

3 回答企業属性

有効回答企業数は 101 社 (有効回答率 45.5%) であった。回答企業の業種別、規模別構成比は下表のとおりである。

なお、企業規模の区分の定義について、中小企業及び小規模企業は「中小企業基本法」(昭和 38 年法律第 154 号) 第 2 条第 1 項の定めに従い、大企業は中小企業の基準を上回る企業とした。

(参考) 中小企業基本法第2条第1項(中小企業者の範囲及び用語の定義)抜粋

第2条 この法律に基づいて講ずる国の施策の対象とする中小企業者は、おおむね次の各号に掲げるものとし、その範囲は、これらの施策が次条の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。

一 資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種(次号から第4号までに掲げる業種を除く。)に属する事業を主たる事業として営むもの

(中略)

5 この法律において「小規模企業者」とは、おおむね常時使用する従業員の数が20人(商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5人)以下の事業者をいう。

【業種別・規模別の回答数・構成割合】

業種	回答 企業数 (社)	構成割合 (%)	規模別回答数(社)			規模別構成割合(%)		
			大企業	中小企業	小規模 企業	大企業	中小企業	小規模 企業
全体	101	100	8	65	28	7.9	64.4	27.7
食料品	14	13.9	1	10	3	7.1	71.4	21.4
繊維	7	6.9	0	2	5	0.0	28.6	71.4
木材・木製品(家具 を除く)	1	1.0	0	1	0	0.0	100.0	0.0
印刷	2	2.0	0	1	1	0.0	50.0	50.0
化学	2	2.0	1	1	0	50.0	50.0	0.0
石油・石炭	1	1.0	0	0	1	0.0	0.0	100.0
プラスチック	8	7.9	0	8	0	0.0	100.0	0.0
ゴム	1	1.0	0	1	0	0.0	100.0	0.0
窯業・土石	3	3.0	0	2	1	0.0	66.7	33.3
鉄鋼	2	2.0	0	2	0	0.0	100.0	0.0
非鉄金属	3	3.0	0	3	0	0.0	100.0	0.0
金属	11	10.9	0	8	3	0.0	72.7	27.3
はん用機械	2	2.0	0	2	0	0.0	100.0	0.0
生産用機械	5	5.0	1	3	1	20.0	60.0	20.0
電子部品・デバイス	2	2.0	0	1	1	0.0	50.0	50.0
電気機械	8	7.9	1	5	2	12.5	62.5	25.0
情報通信機械	2	2.0	0	0	2	0.0	0.0	100.0
輸送用機械	8	7.9	2	6	0	25.0	75.0	0.0
その他製造業	13	12.9	2	6	5	15.4	46.2	38.5
ソフトウェア業	3	3.0	0	2	1	0.0	66.7	33.3
その他	3	3.0	0	1	2	0.0	33.3	66.7

【設問 1 において回答のあった企業の県内事業所に勤務する従業員数（1社あたり平均）】

企業規模	回答 企業 数 (社)	合計(人)			正社員(人)			非正規社員(人)		
		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
全体	97	136.2	104.9	31.4	115.0	96.8	18.2	21.2	8.0	13.2
大企業	8	933.9	808.9	125.0	858.0	769.5	88.5	75.9	39.4	36.5
中小企業	63	76.2	49.9	26.3	57.7	43.7	14.0	18.5	6.2	12.4
小規模企業	26	17.7	9.5	8.2	10.3	7.9	2.4	7.5	1.6	5.9

4 報告書を見る際の注意事項

企業規模ごとに企業数に差があるため、図表の全体割合等を見る際、規模別の構成割合に留意をする必要がある。また、特に大規模企業及び小規模企業は企業数が少ないことから、割合に変動が表れやすいことに留意されたい。

5 調査結果

設問2 採用活動について

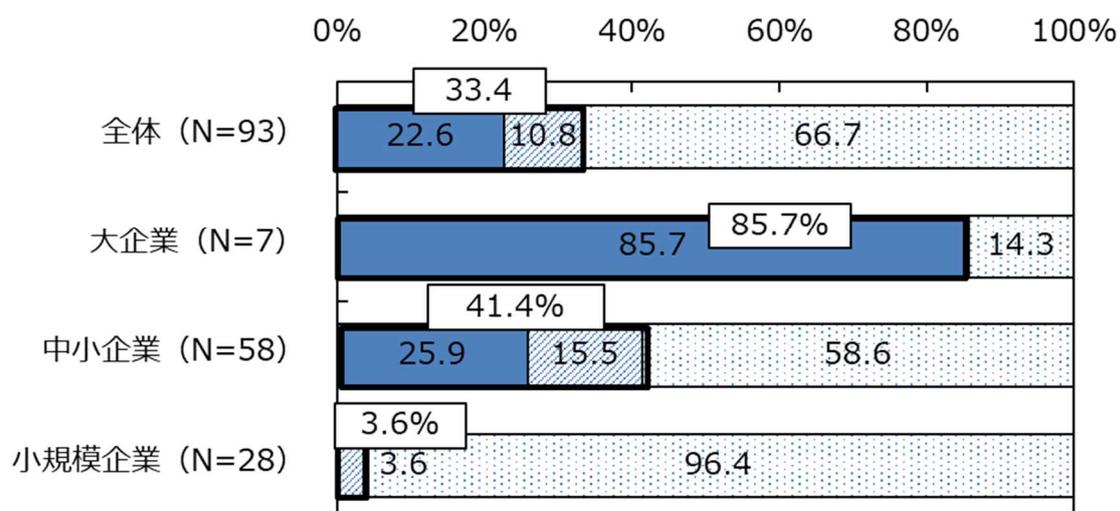
(1) 大学等への新卒採用募集活動(単一回答)

図表1-(1)-1は、新卒採用にあたっての大学への募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は22.6%となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は33.4%となっている。

規模別に見ると、大企業では「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合が85.7%となっているのに対し、中小企業では25.9%と大きく差が開いている。さらに、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が96.4%となっている。

図表1-(1)-1 “大学” への新卒採用の募集状況(規模別)



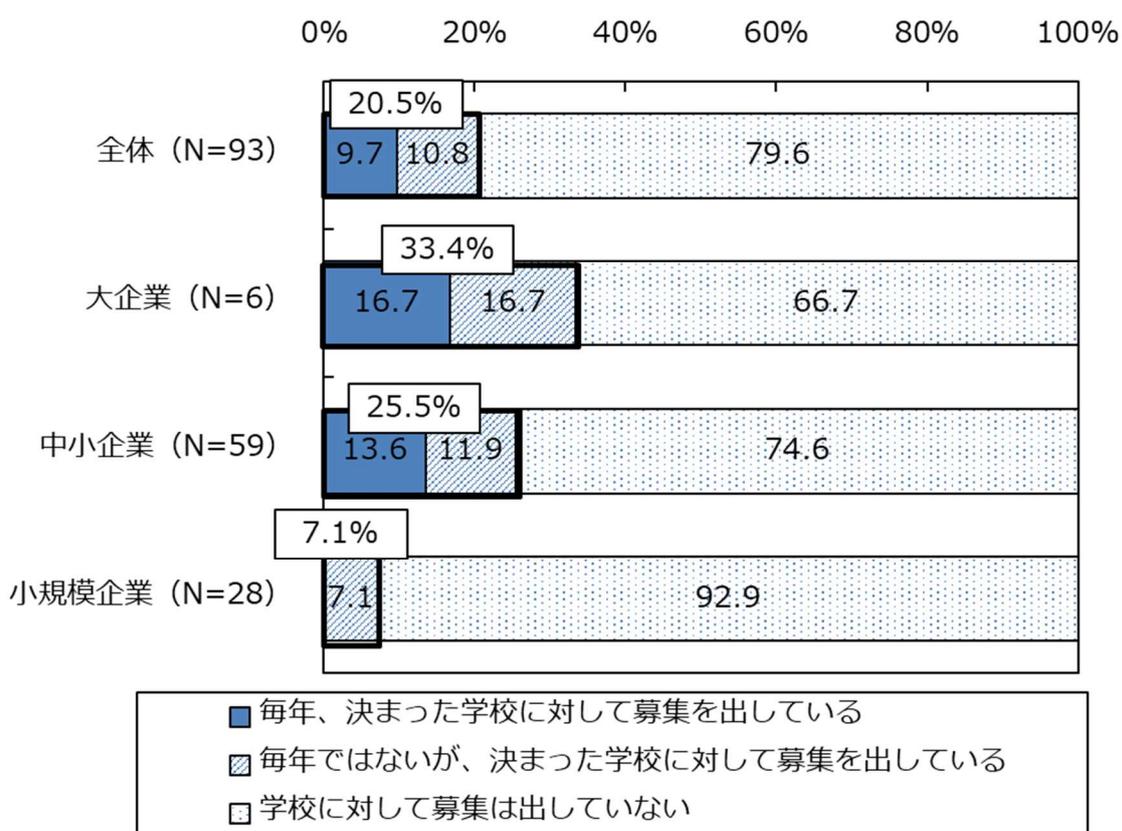
- 毎年、決まった学校に対して募集を出している
- ▨ 毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している
- 学校に対して募集は出していない

図表 1-(1)-2 は、高等専門学校への新卒採用の募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は 9.7% となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は 20.5%となっている。

規模別に見ると、大企業では「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合が 16.7%、中小企業では 13.6%となっている。さらに、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が 92.9%となっている。

図表 1-(1)-2 “高等専門学校” への新卒採用の募集状況（規模別）

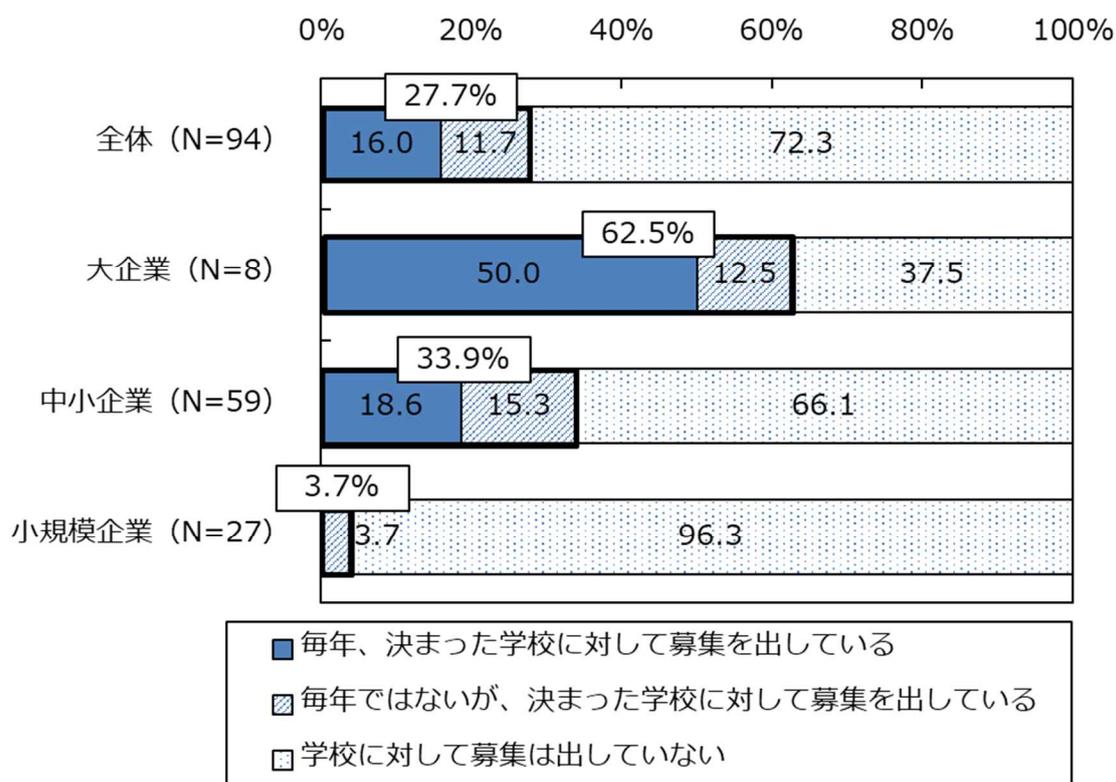


図表 1-(1)-3 は、短大・専門学校への新卒採用の募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は 16.0% となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は 27.7% となっている。

規模別に見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は大企業で 50.0%、中小企業で 18.6% となっている。「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合を見ると、大企業が 62.5%、中小企業が 33.9% と大きく差が開いている。なお、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が 96.3% となっている。

図表 1-(1)-3 “短大・専門学校” への新卒採用の募集状況（規模別）

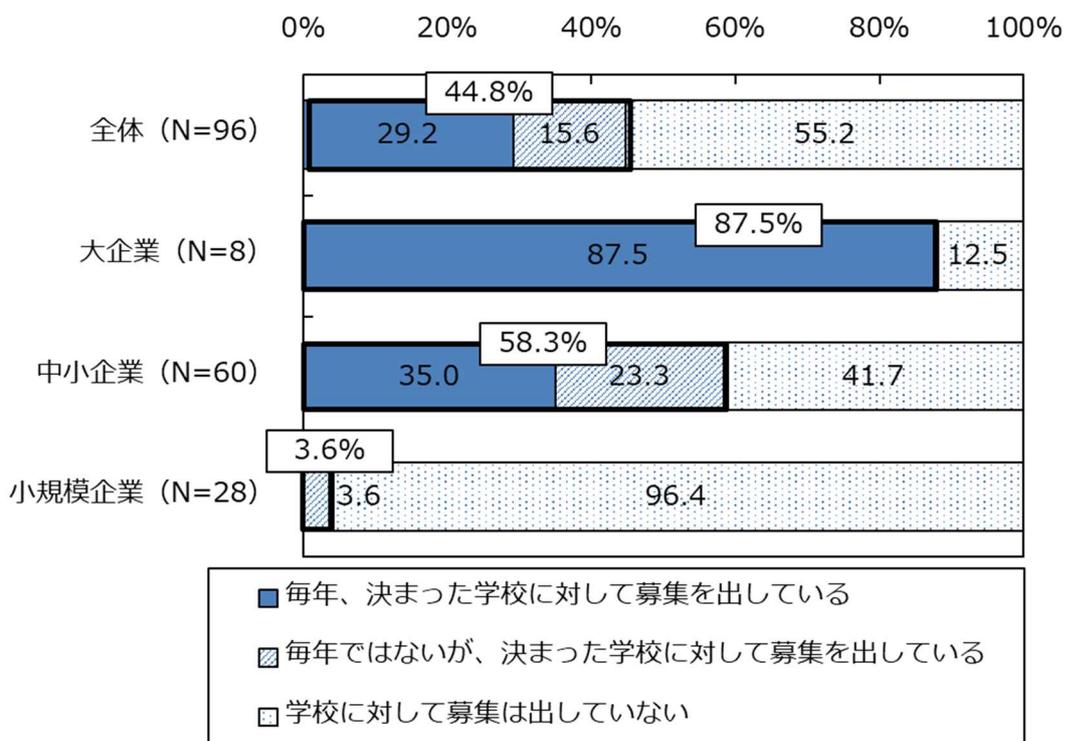


図表 1-(1)-4 は、高校への新卒採用の募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は 29.2% となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は 44.8% となっている。

規模別に見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は大企業で 87.5%、中小企業で 35.0% となっている。「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合を見ると、大企業が 87.5%、中小企業が 58.3% と大きく差が開いている。なお、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が 96.4% となっている。

図表 1-(1)-4 “高校” への新卒採用の募集状況（規模別）



**設問2(2) 令和2(2020)年度の採用人数(大学等に新卒採用の募集を出している
と回答した企業、最終卒業学校別)**

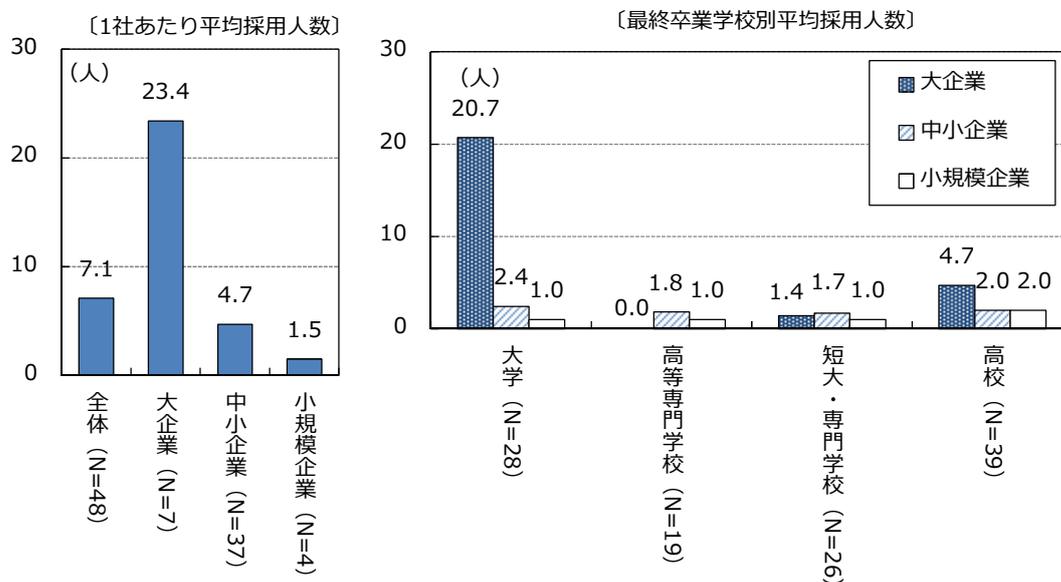
図表1-(2)は、大学等に新卒採用の募集を出している企業における、令和2(2020)年度の1社あたりの平均採用人数を見たものである。

全体で見ると平均7.1人の学生・生徒を採用している。

規模別に見ると、平均採用人数は大企業で23.4人、中小企業で4.7人、小規模企業で1.5人となっている。(図表1-(2)左)

平均採用人数を最終卒業学校別に見ると、大企業で最も採用人数が多いのは「大学」で20.7人、次いで「高校」で4.7人を採用している。また、中小企業でも最も採用人数が多いのは「大学」で2.4人、次いで「高校」で2.0人を採用している。小規模企業では「高校」が最多で2.0人、次いで「大学」「高等専門学校」「短大・専門学校」が各1.0人となっている。

図表1-(2) 大学等に新卒採用の募集を出している企業における学生・生徒の平均採用人数(令和2(2020)年度実績)(規模別、最終卒業学校別)



設問2(3) 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつき(単一回答)

図表1-(3)は、大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつきについて見たものである。

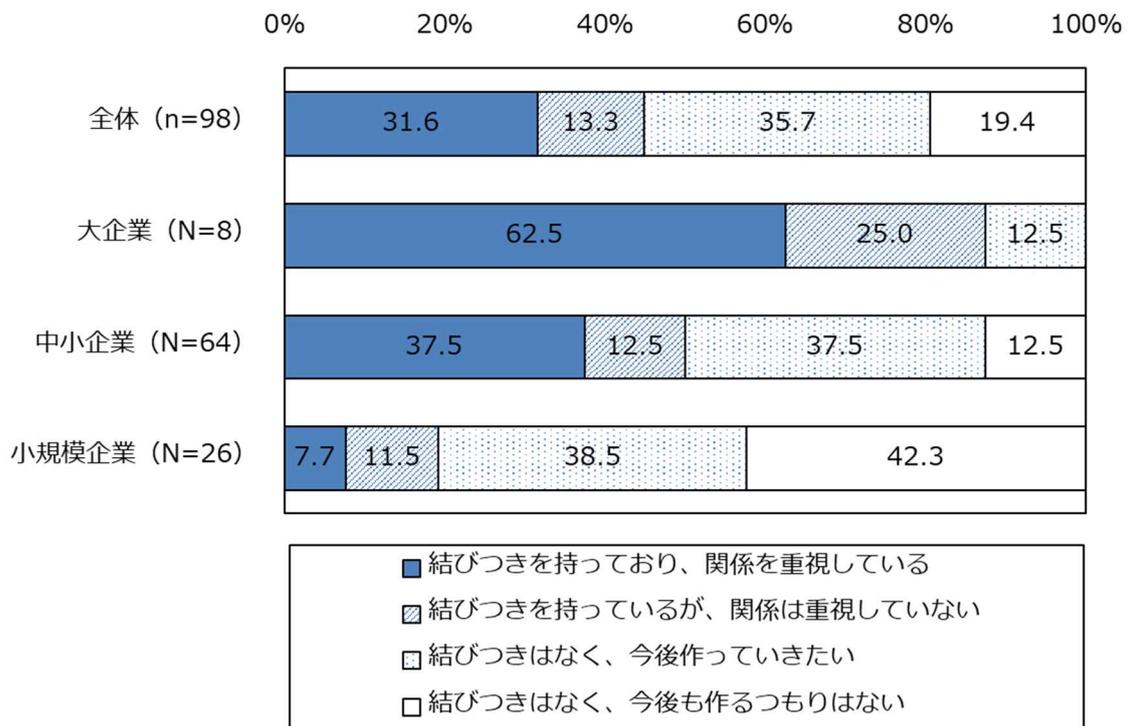
全体では、「結びつきを持っており、関係を重視している」と回答した割合が31.6%となっている。

規模別に見ると、「結びつきを持っており、関係を重視している」と回答した割合は大企業で62.5%、中小企業で37.5%、小規模企業で7.7%となっている。

一方、「結びつきはなく、今後作っていききたい」とする割合は、大企業で12.5%、中小企業で37.5%、小規模企業で38.5%となっている。

なお、「結びつきはなく、今後も作るつもりはない」と回答した企業は、中小企業で12.5%、小規模企業で42.3%となっている。

図表1-(3) 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつき(規模別)



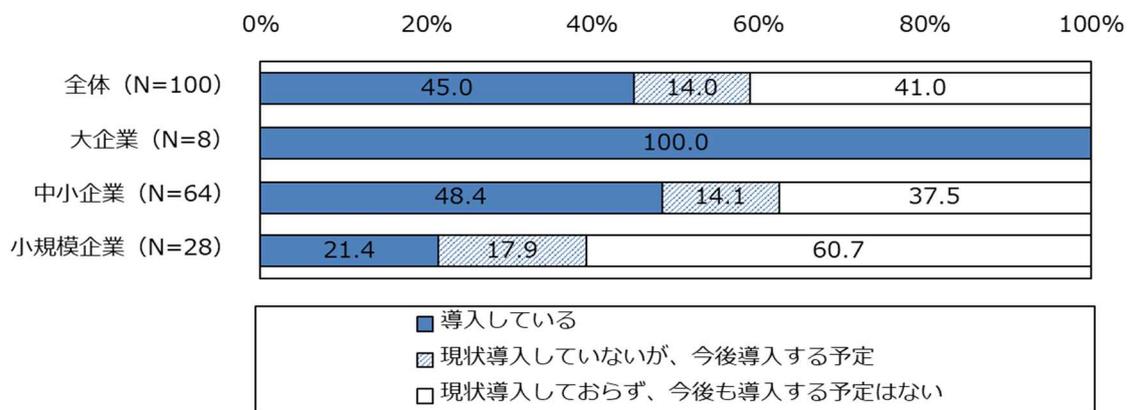
設問2(4) インターンシップ制度の導入状況・導入時期(単一回答)

図表1-(4)-1は、インターンシップ制度の導入状況を見たものである。

全体で、インターンシップ制度を「導入している」と回答した割合は45.0%となっている。

規模別に見ると、大企業では回答企業全社でインターンシップ制度を導入している。また、中小企業では48.4%、小規模企業では21.4%の企業がインターンシップ制度を導入している。

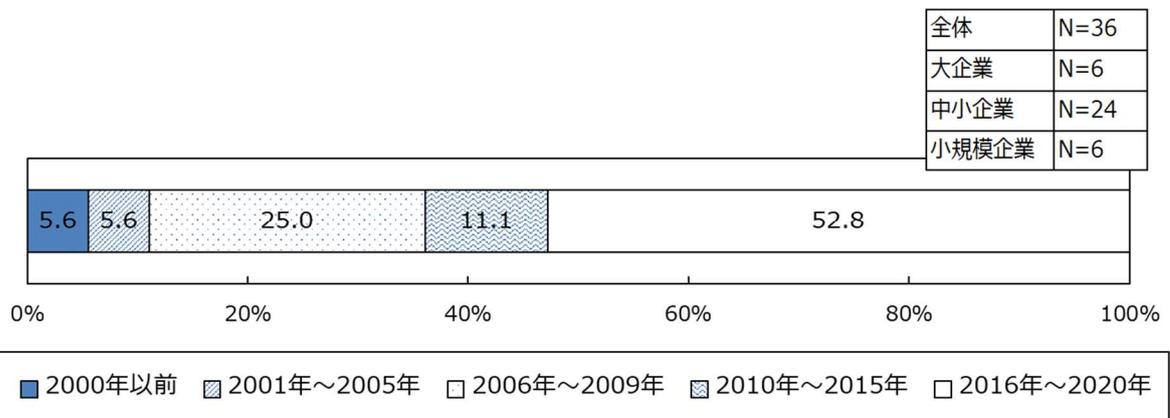
図表1-(4)-1 インターンシップ制度の導入状況(規模別)



インターンシップ制度を「導入している」と回答した企業について、制度の導入時期を見たのが図表1-(4)-2である。

最も割合が高いのは「2016年～2020年」で52.8%、次いで「2006年～2009年」25.0%、「2010年～2015年」11.1%となっている。

図表1-(4)-2 インターンシップ制度の導入時期(全体)



設問2(5) インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用状況(単一回答)

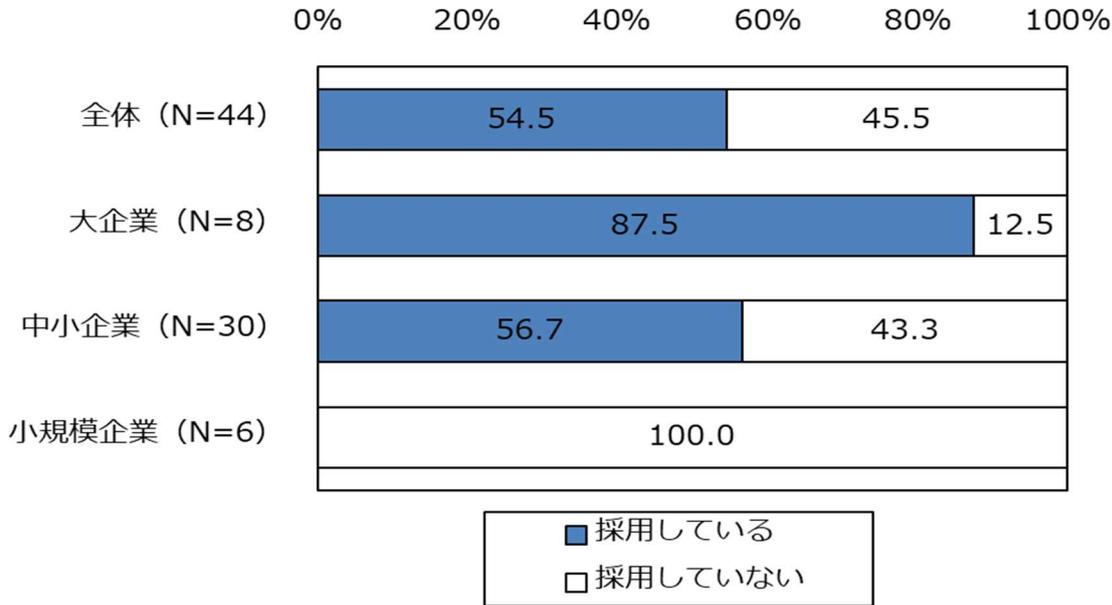
図表1-(5)は、インターンシップ制度を導入している企業*について、インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用の有無について見たものである。

全体で見ると、インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒をその後「採用している」と回答した企業は54.5%となっている。

規模別に見ると、「採用している」と回答した企業は、大企業で87.5%、中小企業で56.7%となっている。小規模企業はなかった。

※ インターンシップ制度を導入している企業：設問2(4)でインターンシップ制度を「導入している」と回答した企業

図表1-(5) インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用状況(規模別)



設問2(6) インターンシップ制度を導入していない理由(複数回答)

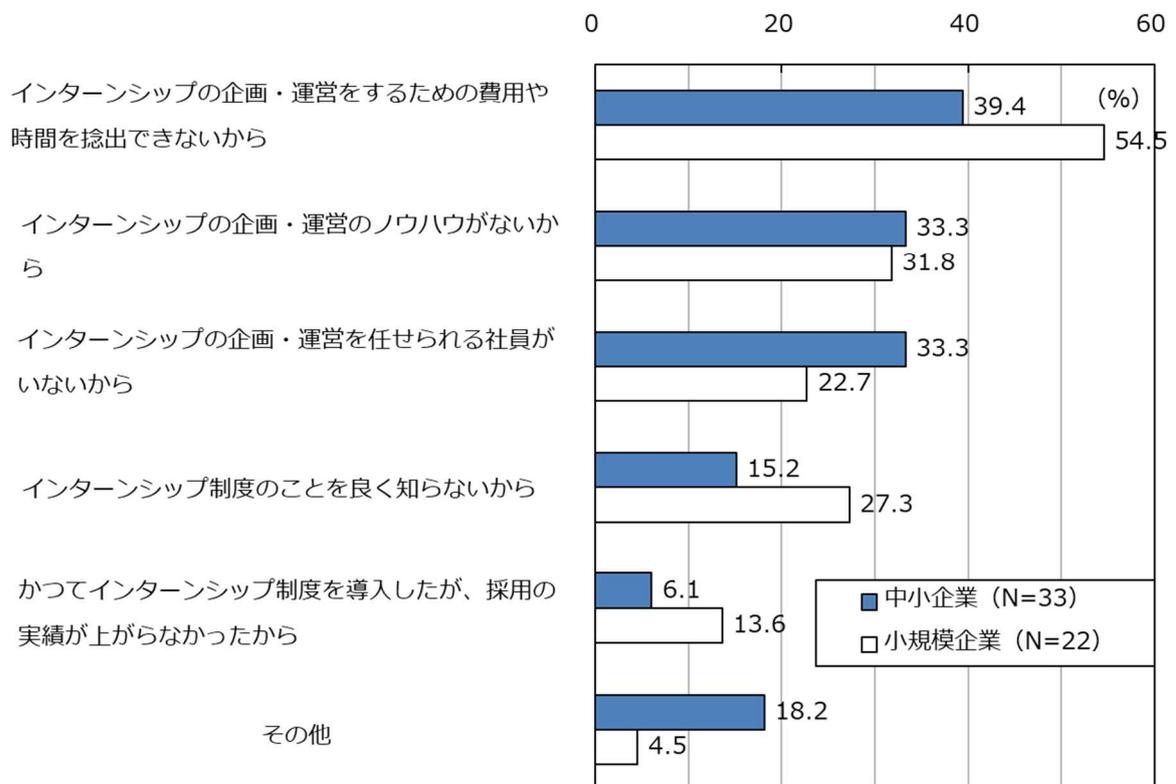
図表1-(6)は、インターンシップ制度を導入していない企業[※]について、その理由を見たものである。

規模別に見ると、中小企業・小規模企業ともに「インターンシップの企画・運営をするための費用や時間を捻出できないから」の割合が最も高くなっている（中小企業 39.4%、小規模企業 54.5%）。以下、中小企業では「インターンシップの企画・運営のノウハウがないから」（33.3%）、「インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいないから」（33.3%）の割合が高くなっている。

小規模企業では、「インターンシップの企画・運営のノウハウがないから」（31.8%）、「インターンシップ制度のことを良く知らないから」（27.3%）の割合が高くなっている。

※ インターンシップ制度を導入していない企業：設問2（4）でインターンシップ制度を「現状導入していないが、今後導入する予定」または「現状導入しておらず、今後も導入する予定はない」と回答した企業

図表1-(6) インターンシップ制度を導入していない理由(規模別)



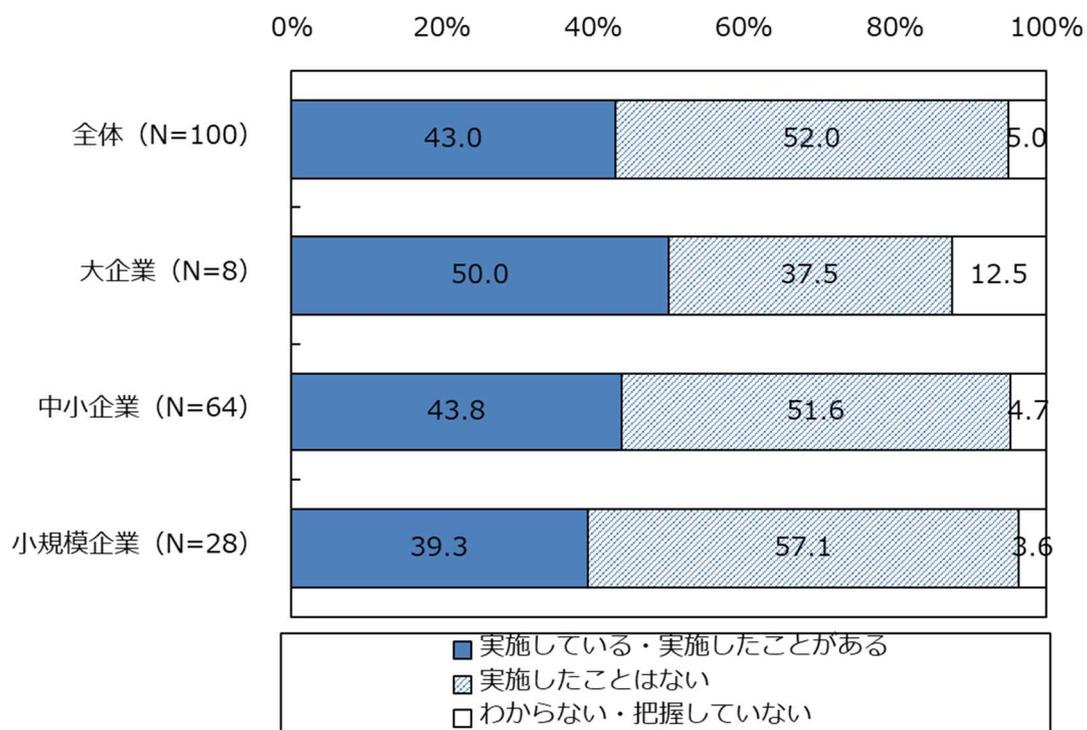
設問3 大学等との共同研究の実施状況(単一回答)

図表2は、大学や高校等との新技術の開発や新商品・サービス開発に関する共同研究の実施状況を見たものである*。

全体で見ると、大学や高校等との共同研究を「実施している」と回答した企業は43.0%となっている。

規模別に見ると、「実施している」と回答した企業は、大企業で50.0%、中小企業で43.8%、小規模企業で39.3%となっている。

図表2 大学等との共同研究の実施状況(規模別)



※ アンケート調査の実施にあたり、調査対象として研究・技術開発に積極的に取り組んでいると推定される企業を選定したため、共同研究を行っている割合が高くなっている可能性がある。

設問4 各企業の「研究・技術開発部門」に従事する社員の現状

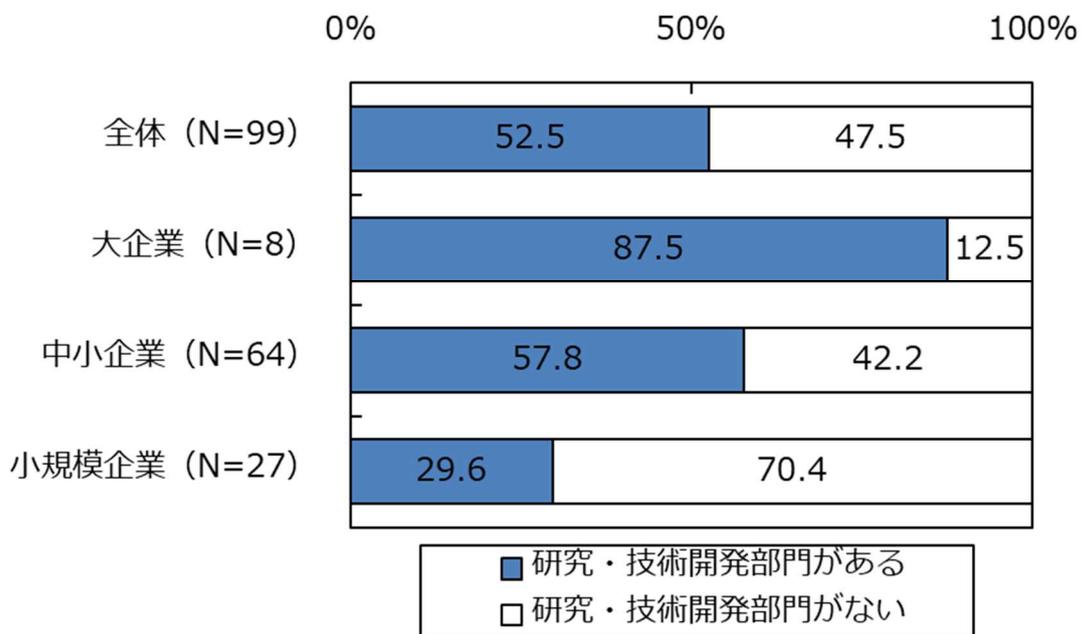
(1) 研究・技術開発部門の有無(単一回答)

図表3-(1)は、研究・技術開発部門の有無を見たものである。

全体で見ると、「研究・技術開発部門がある」企業は52.5%となっている。

規模別に見ると、「研究・技術開発部門がある」企業は、大企業で87.5%、中小企業で57.8%、小規模企業で29.6%となっている。

図表3-(1) 研究・技術開発部門の有無(規模別)



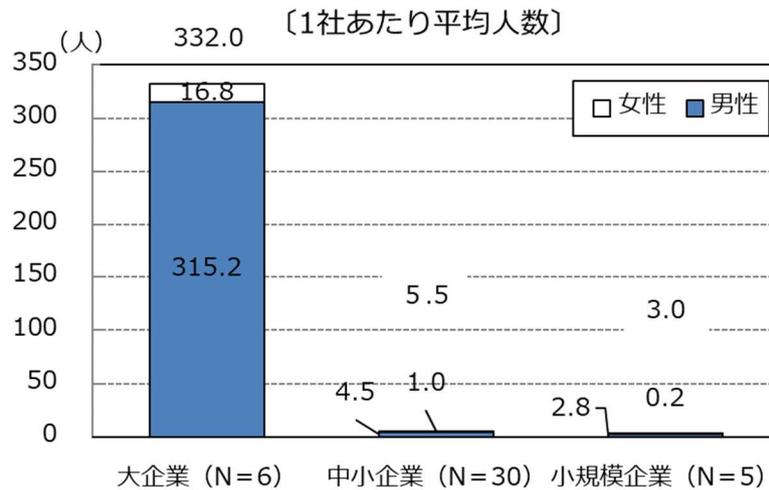
設問4(2) 研究・技術開発部門で技術者として従事する従業員の雇用形態別人数及び年齢構成

図表3-(2)-1は、研究・技術開発部門に従事する技術者人数（1社あたり平均）を見たものである*。

研究・技術開発部門の技術者として従事する正社員は、大企業で332.0人、中小企業で5.5人、小規模企業で3.0人となっている。

* 設問4(1)で「研究・開発部門がある」と回答した企業を集計

図表3-(2)-1 研究・技術開発部門の正社員数（規模・男女別）

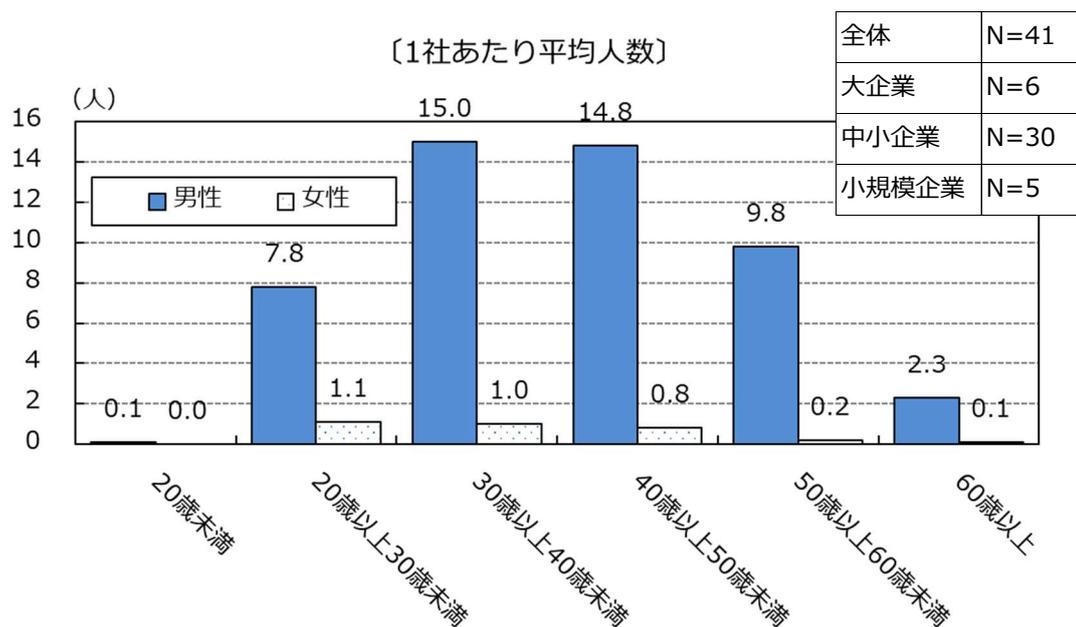


なお、非正規社員として従事する技術者人数（男女合計・1社あたり平均）は、大企業で4.0人、中小企業で0.8人、小規模企業で0.2人となっている。

図表3-(2)-2は、研究・技術開発部門に従事する技術者（正社員）（1社あたり平均）の年齢別人数を男女別に見たものである。

男性技術者では「30歳以上40歳未満」が15.0人で最も多く、次いで「40歳以上50歳未満」14.8人となっている。女性技術者では、「20歳以上30歳未満」が1.1人、「30歳以上40歳未満」が1.0人となっている。

図表3-(2)-2 研究・技術開発部門に技術者として従事する正社員の年齢別人数
(男女別)

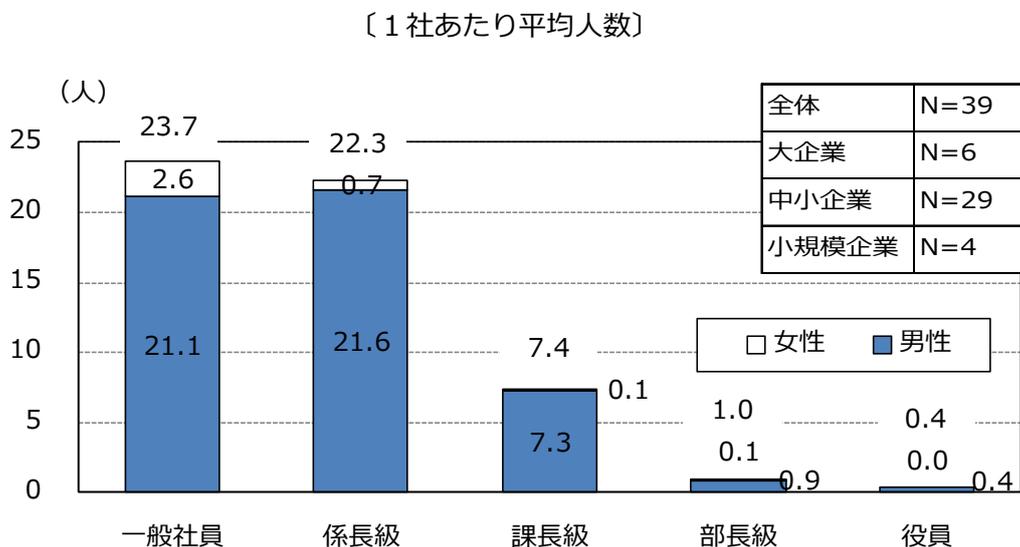


設問4(3) 研究・技術開発部門で技術者として従事する正社員の平均役職別人数、平均年齢、平均勤続年数

図表3-(3)-1は、研究・技術開発部門に従事する技術者人数(正社員)(1社あたり平均)を役職別に見たものである。

男性技術者は、「一般社員」21.1人、「係長級」21.6人、「課長級」7.3人、「部長級」0.9人、「役員」0.4人となっている。一方、女性技術者は、「一般社員」2.6人、「係長級」0.7人、「課長級」0.1人、「部長級」1.0人となっているが、「役員」はいない。

図表3-(3)-1 研究・技術開発部門に技術者として従事する正社員の役職別人数(男女別)

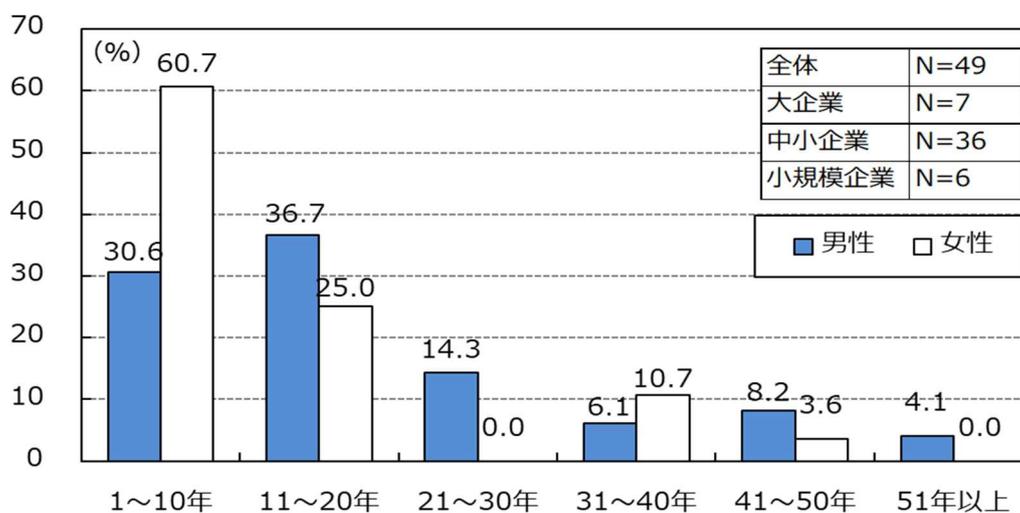


なお、役職ごとの平均年齢については、男性技術者は「一般社員」で32.3歳、「係長級」で45.9歳、「課長級」で50.5歳、「部長級」で54.1歳、「役員」で56.4歳となっている。女性技術者は、「一般社員」で33.2歳、「係長級」で41.4歳となっているが、それ以外の役職については人数が少ないため、有効な数値が得られなかった。

図表3-(3)-2は、研究・技術開発部門に従事する技術者（正社員）の平均勤続年数を見たものである。

男性技術者の平均勤続年数は、「11～20年」の割合が最も高く36.7%、次いで「1～10年」30.6%となっており、それ以外にも広く分布している。一方、女性技術者の平均勤続年数は、「1～10年」に60.7%が集中しており、次いで「11～20年」25.0%となっている。

図表3-(3)-2 研究・技術開発部門に技術者として従事する正社員の平均勤続年数(男女別)

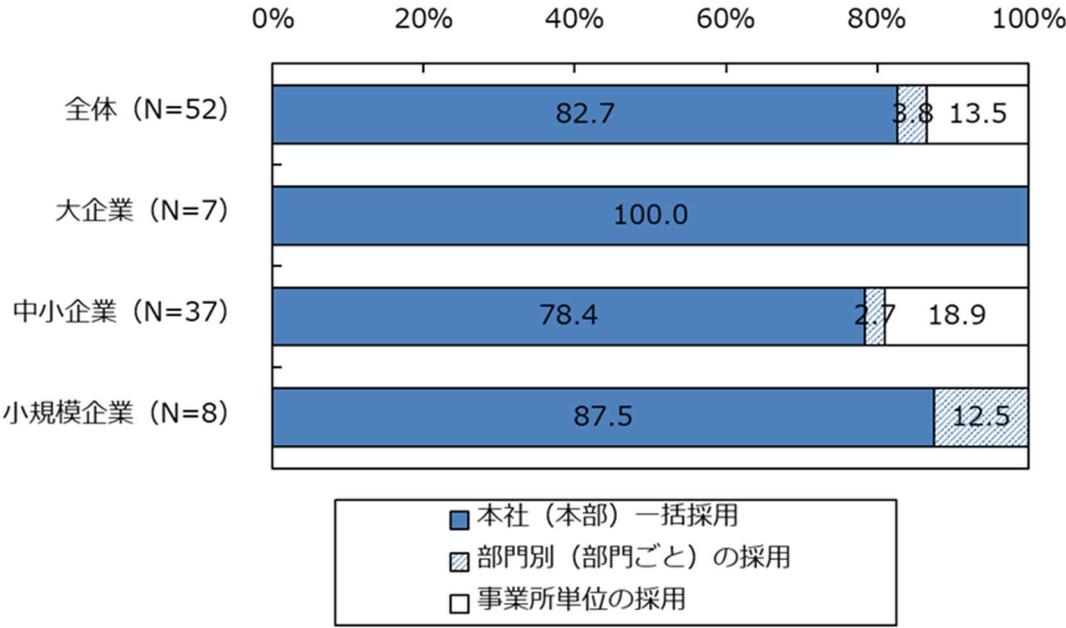


設問5(1) 研究・技術開発部門の技術者の採用方法(単一回答)

図表4-(1)は、研究・技術開発部門の技術者の採用方法^{*}を見たものである。
 全体で見ると、「本社(本部)一括採用」の企業が82.7%で最も割合が高くなっている。
 規模別に見ると、「本社(本部)一括採用」の企業は、大企業で100.0%、中小企業で78.4%、
 小規模企業で87.5%となっている。

※ 本アンケート調査における分類
 部門別(部門ごと)の採用：部門・職種ごとに専門性を持った人材を採用する方法
 事業所単位の採用：工場などの拠点ごとに専門性を持った人材を採用する方法

図表4-(1) 研究・技術開発部門の技術者の採用方法(規模別)



設問5(2) 研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限(複数回答)

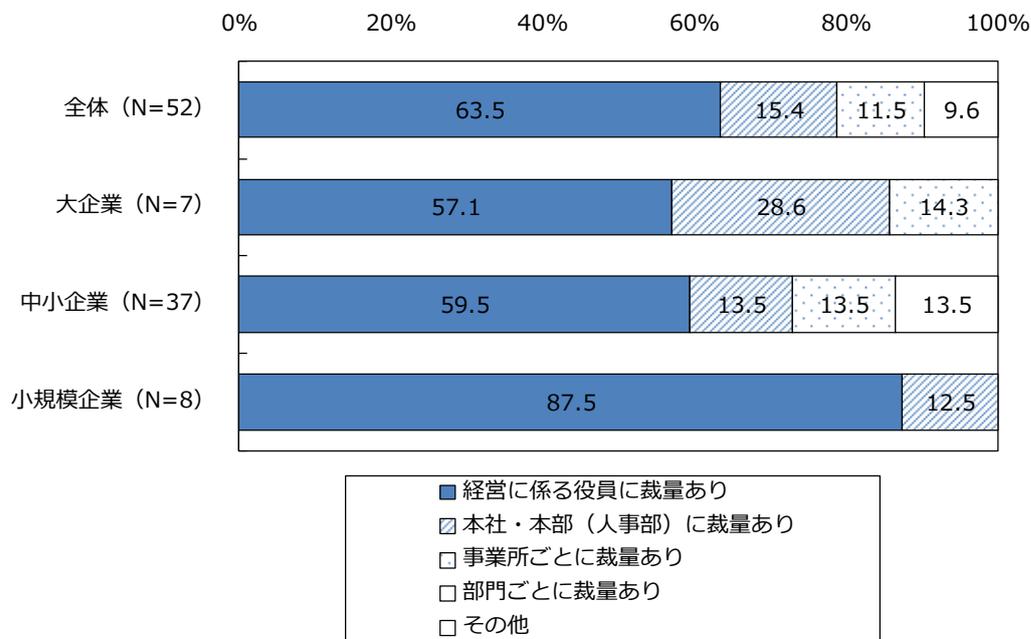
図表4-(2)は、採用に関する裁量権限*が誰・どこにあるのかを見たものである。

全体で見ると、「経営に係る役員に裁量あり」の企業が63.5%で最も割合が高くなっている。

規模別に見ると、「経営に係る役員に裁量あり」の企業は、大企業で57.1%、中小企業で59.5%、小規模企業で87.5%となっている。

※ 採用に関する裁量：採用に関する予算や採用人数等の計画策定、実際の採用活動、最終的な採用者の決定等の権限

図表4-(2) 研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限(規模別)



設問5(3) 採用に関する裁量の内容(複数回答)

研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限のうち、「事業所ごとに裁量あり」または「部門ごとに裁量あり」と回答した11社(大企業1社、中小企業10社)にどのような裁量権限があるかを質問したところ、「採用人数に関する計画を決められる」が4社(いずれも中小企業)、「採用活動を自由に行える」が4社(大企業1社、中小企業3社)、「採用者を定めることができる」が6社(いずれも中小企業)となっている。

設問5(4) 研究・技術開発部門における女性の採用・登用に関する数値目標の有無(単一回答)

研究・技術開発部門における女性の採用や登用に関する数値目標の有無については、回答した企業全社で「数値目標はない」との回答だった。

設問5(5) 研究・技術開発部門に従事する女性の採用拡大予定(単一回答)

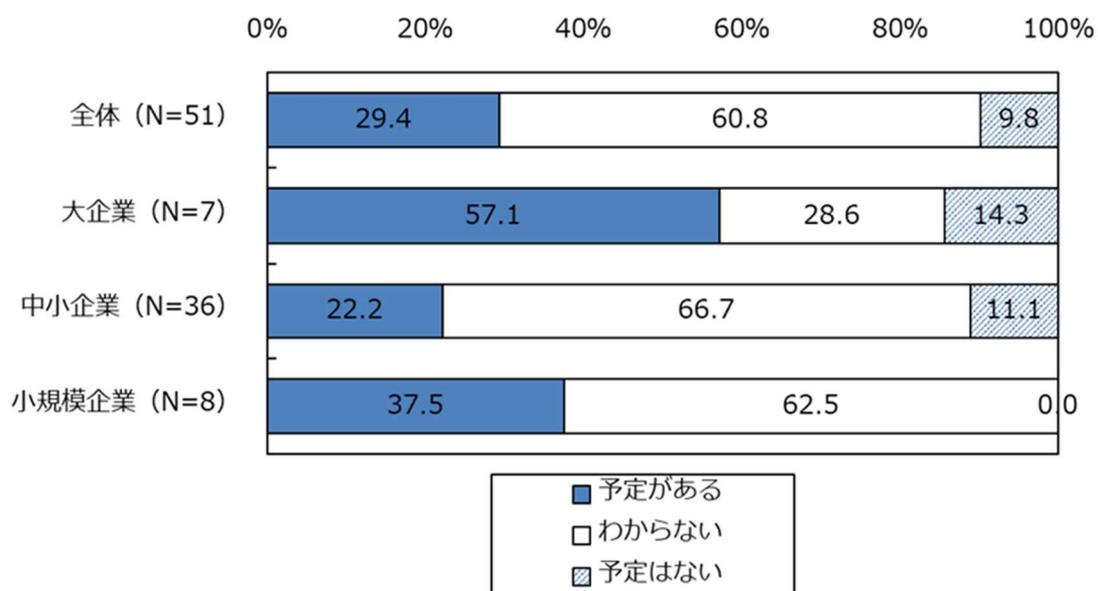
図表4-(3)は、研究・技術開発部門に従事する女性の採用を拡大する予定があるかを見たものである。

全体で見ると、「わからない」が60.8%と最も割合が高くなっており、「(採用拡大の) 予定がある」と回答する企業は29.4%となっている。

規模別に見ると、大企業では「(採用拡大の) 予定がある」が57.1%と最も割合が高くなっており、「わからない」が28.6%、「(採用拡大の) 予定はない」が14.3%となっている。

一方、中小企業と小規模企業では、「わからない」と回答する企業の割合が最も高くなっており(中小企業66.7%、小規模企業62.5%)、「(採用拡大の) 予定がある」と回答する企業は中小企業で22.2%、小規模企業で37.5%となっている。

図表4-(3) 研究・技術開発部門の女性技術者採用の拡大予定(規模別)



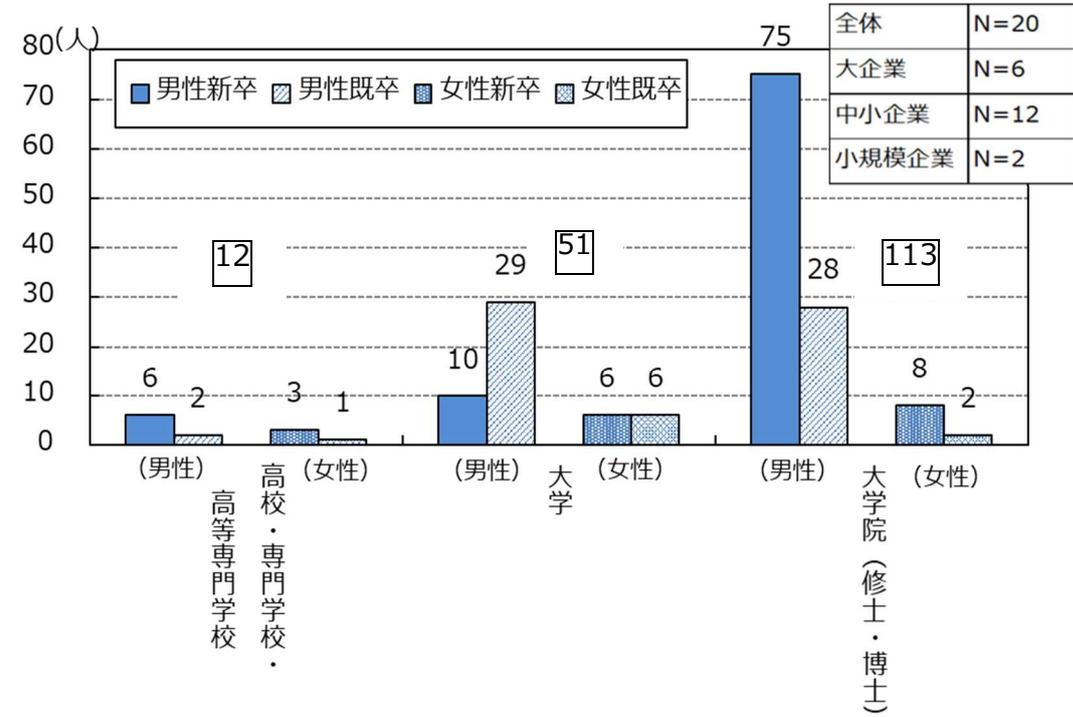
設問6 令和2(2020)年度の研究・技術開発部門の採用実績

図表5は、令和2(2020)年度の研究・技術開発部門の採用実績を、最終卒業学校・男女別に見たものである。

最終卒業学校別に見ると、全体では、大学院(修士・博士)卒の採用が最も多く113人となっている(男性新卒75人、男性既卒28人、女性新卒8人、女性既卒2人)。次いで、大学卒が51人(男性新卒10人、男性既卒29人、女性新卒6人、女性既卒6人)となっており、男性既卒が男性新卒を上回っている。

男女別に見ると、男性は高校卒業から大学院(修士・博士)卒業まで、合計で150人が採用されていることにに対し、女性は26人となっている。

図表5 研究・技術開発部門の最終卒業学校別令和2(2020)年度採用実績(全体)



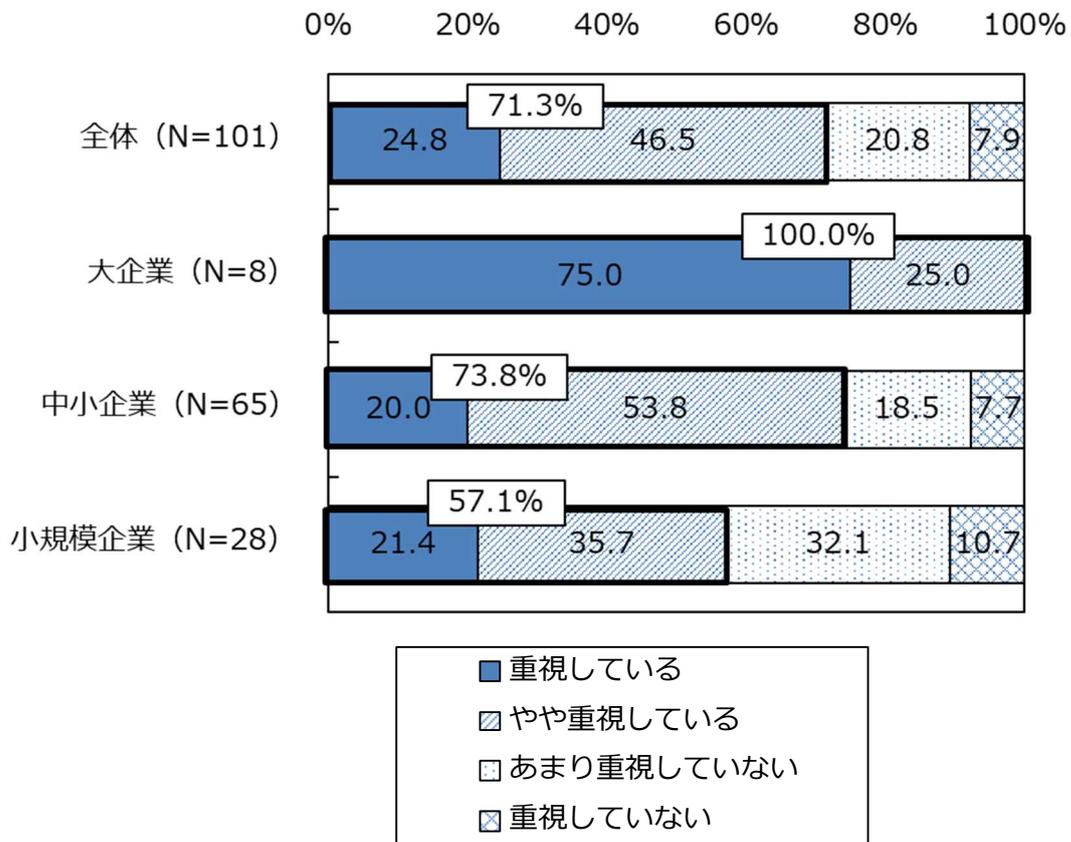
設問7 経営課題としての女性活躍推進に対する認識(単一回答)

図表6は、企業が経営課題として女性活躍推進をどの程度重視しているかを見たものである。

女性活躍推進を「重視している」または「やや重視している」と回答した企業の合計は、全体で見ると71.3%となっている。

規模別に見ると、大企業ではすべての企業が女性活躍推進を重視しており、中小企業では73.8%、小規模企業で57.1%が重視している。

図表6 経営課題としての女性活躍推進の重視度(規模別)



設問8 女性活躍推進に向けた取組の状況(単一回答)

図表7は、各企業の女性活躍推進への取組状況を見たものである。

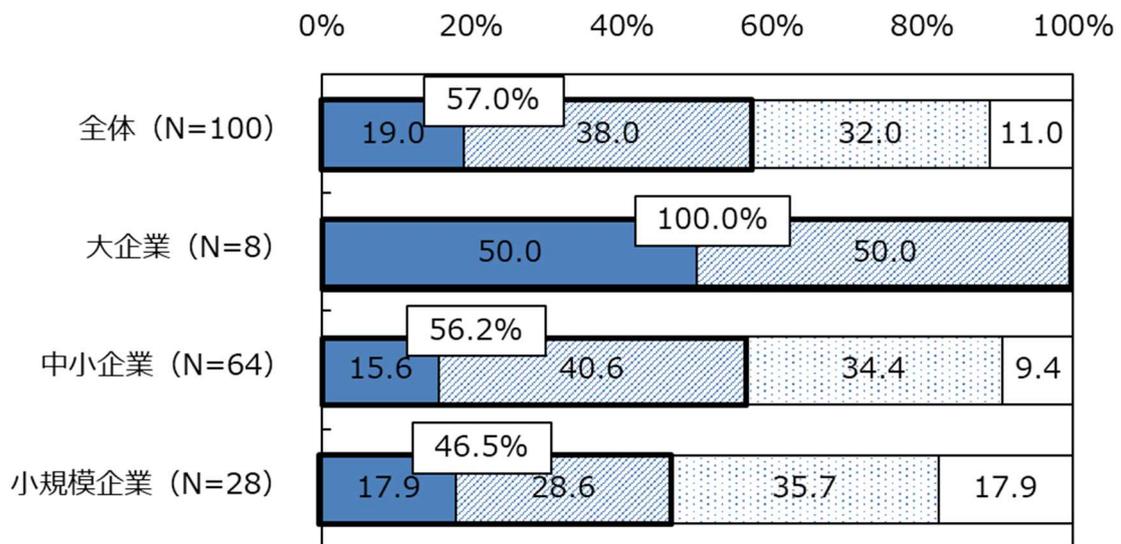
全体で、「積極的に取り組んでいる」または「どちらかというに取り組んでいる」と回答した企業の合計は57.0%となっている。

規模別に見ると、大企業ではすべての企業が女性活躍推進に取り組んでおり*、中小企業では56.2%、小規模企業では46.5%が取り組んでいる。

また、「現状取り組んでいないが、今後は取り組む予定（または取り組みたい）」と回答した企業が中小企業では34.4%、小規模企業では35.7%となっている。

※ 女性活躍推進に取り組んでいる：「積極的に取り組んでいる」と「どちらかというに取り組んでいる」と回答した企業の合計

図表7 女性活躍推進に向けた取組の状況(規模別)



- 積極的に取り組んでいる
- ▨ どちらかというに取り組んでいる
- ▤ 現状取り組んでいないが、今後は取り組む予定（または取り組みたい）
- 取り組んでいない、今後も取り組む予定はない

設問9 女性社員の動向・意識等

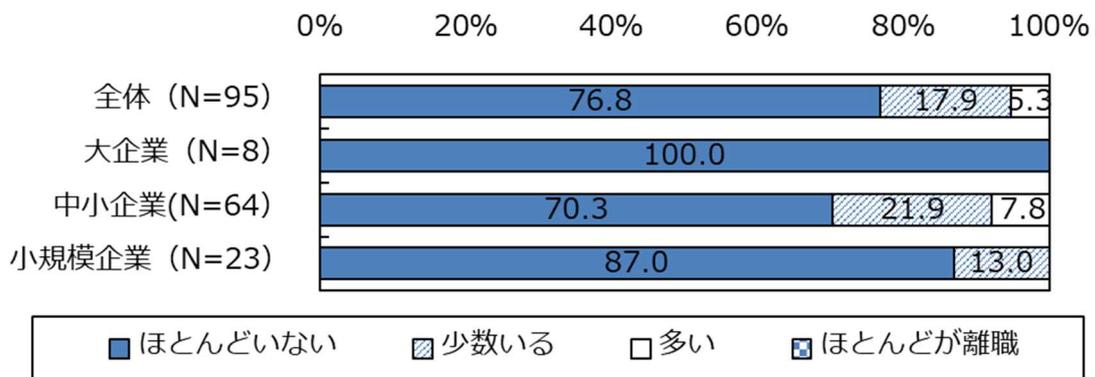
(1) 結婚・出産に伴う女性社員の離職状況(単一回答)

図表8-(1)-1は、結婚に伴う女性社員の離職の状況を見たものである。

全体で見ると、「(結婚に伴い離職する女性社員は) ほとんどいない」と回答した企業が76.8%となっている。

規模別に見ると、「ほとんどいない」と回答した企業は、大企業ですべて、中小企業で70.3%、小規模企業で87.0%となっている。

図表8-(1)-1 結婚に伴う女性社員の離職状況(規模別)

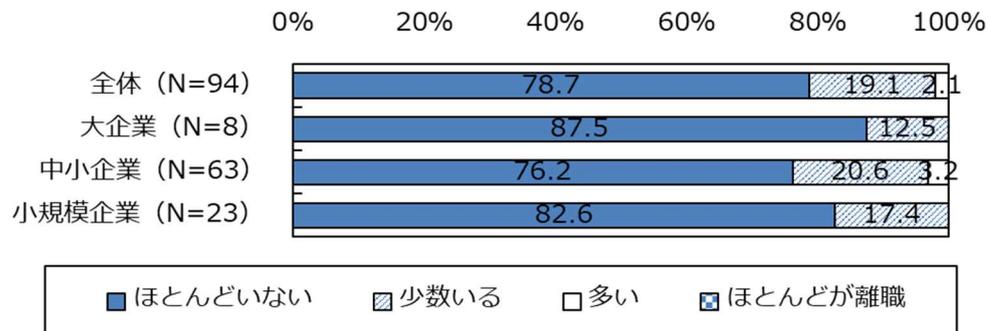


図表8-(1)-2は、出産に伴う女性社員の離職の状況を見たものである。

全体で見ると、「(出産に伴い離職する女性社員は) ほとんどいない」と回答した企業が78.7%となっている。

規模別に見ると、「ほとんどいない」と回答した企業は、大企業で87.5%、中小企業で76.2%、小規模企業で82.6%となっている。

図表8-(1)-2 出産に伴う女性社員の離職状況(規模別)



設問9(2) 産後休暇や育児休業からの復帰した社員の勤務環境に関する希望(複数回答)

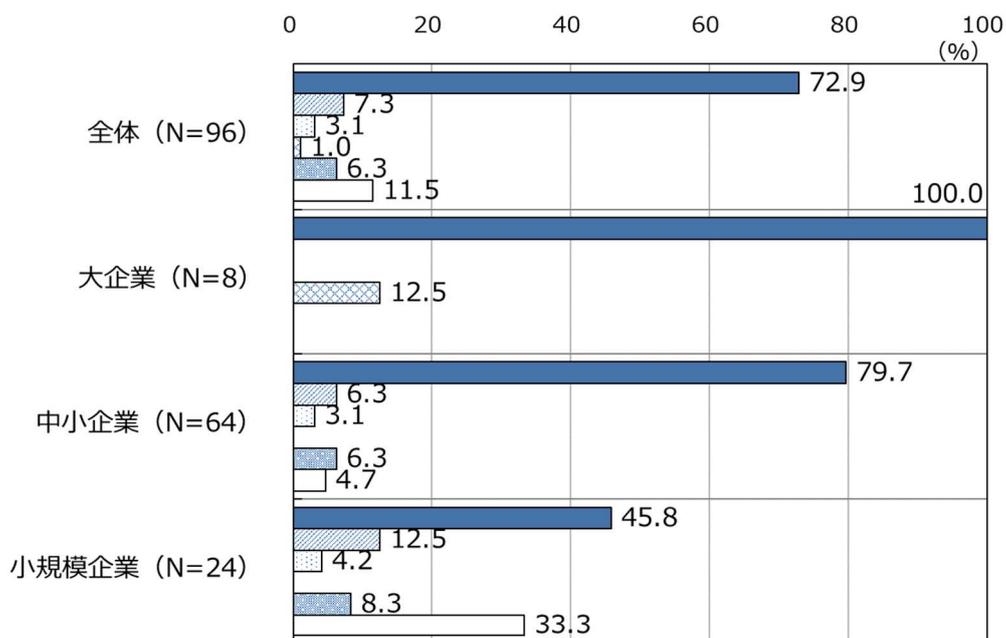
図表8-(2)は、産後休暇や育児休業から復帰した社員が一定期間経過後にどのような勤務環境を希望しているか、全体的な傾向を見たものである。

全体で見ると、「復帰前と同じ業務・職場で継続して従事することを希望する女性社員が多い」と回答した企業が72.9%となっている。

規模別に見ると、「復帰前と同じ業務・職場で継続して従事することを希望する女性社員が多い」と回答した企業は、大企業ですべて、中小企業で79.7%、小規模企業で45.8%となっている。

なお、小規模企業では、「わからない・把握していない」と回答した企業が33.3%となっている。

図表8-(2) 職場復帰から一定期間経過後の状況(規模別)



- 復帰前と同じ業務・職場で継続して従事することを希望する女性社員が多い
- ▨ 家庭との両立を理由に業務内容の変更を希望する女性社員が多い
- ▤ 育児を理由に離職を選択する女性社員が多い
- ▧ 家庭との両立を理由に勤務地の変更を希望する女性社員が多い
- その他
- わからない・把握していない

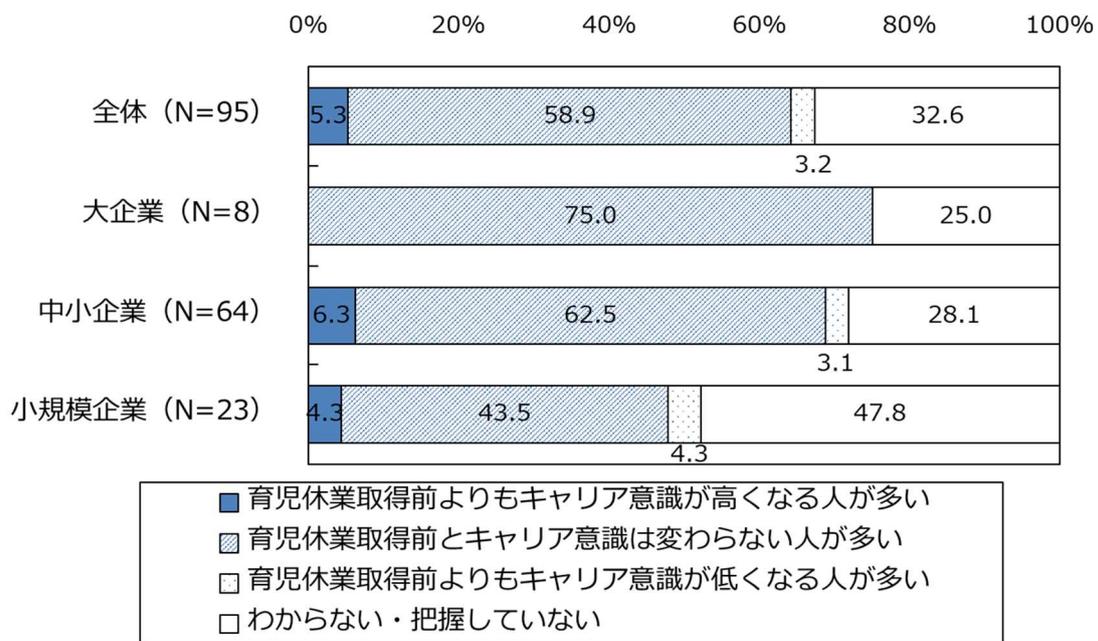
設問9(3) 育児休業から復帰した女性社員のキャリア意識(単一回答)

図表8-(3)は、育児休業から復帰した女性正社員のキャリア意識の変化を見たものである。

全体で見ると、「育児休業取得前とキャリア意識は変わらない人が多い傾向」と回答した企業が58.9%で最も割合が高くなっている。次いで、「わからない・把握していない」で32.6%となっている。

規模別に見ると、「育児休業取得前とキャリア意識は変わらない人が多い傾向」と「回答した企業は、大企業で75.0%、中小企業で62.5%、小規模企業で43.5%となっている。また、「わからない・把握していない」は、大企業で25.0%、中小企業で28.1%、小規模企業で47.8%となっている。

図表8-(3) 育児休業から復帰した女性社員のキャリア意識の変化(規模別)

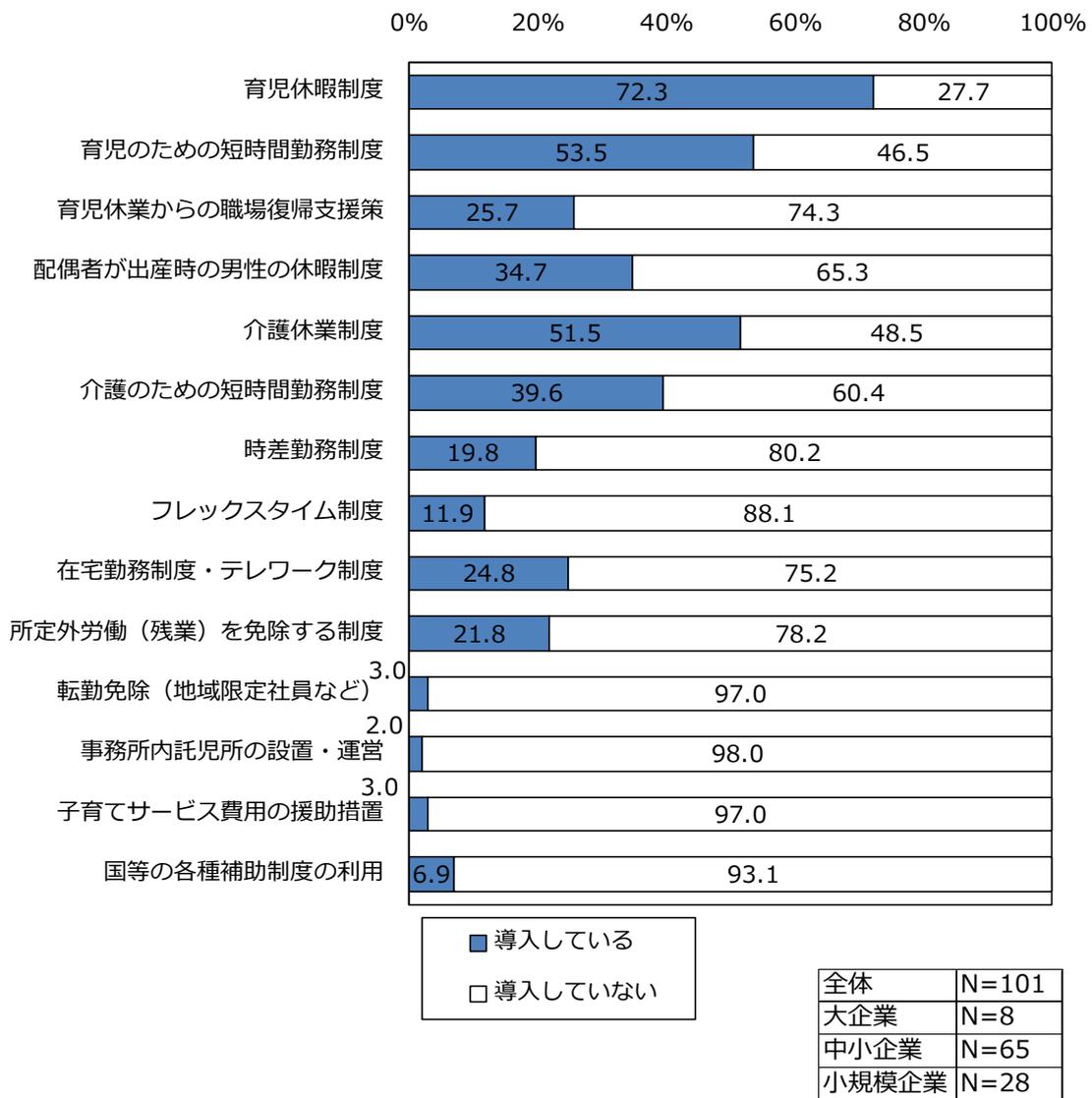


設問9(4) 女性活躍推進に資する制度の導入年・利用状況

図表8-(4)-1は、女性活躍推進に資する各種制度の導入状況を見たものである。

全体で見ると、最も導入率の高い制度は「育児休暇制度」で72.3%となっている。次いで、「育児のための短時間勤務制度」53.5%、「介護休業制度」51.5%の順となっている。

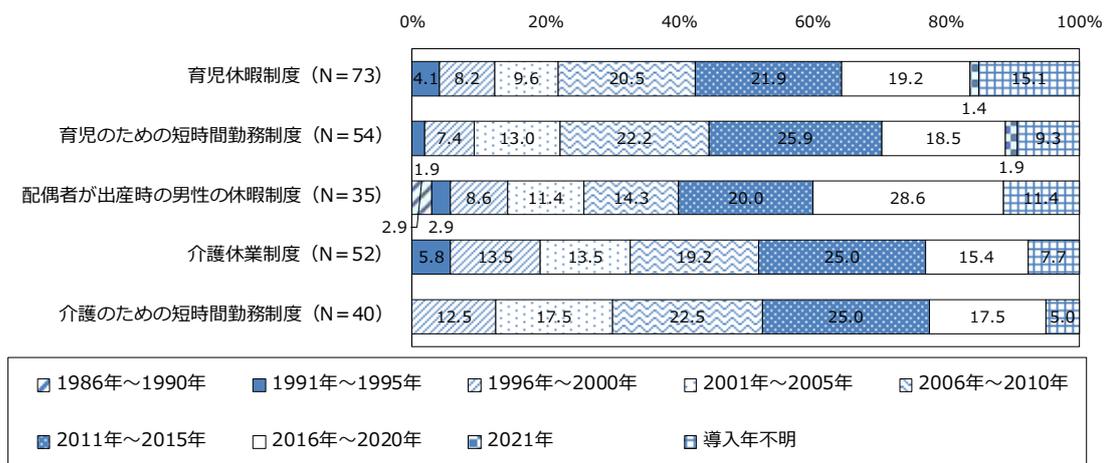
図表8-(4)-1 女性活躍推進に資する各種制度の導入率（全体）



図表 8-(4)-2 は、図表 8-(4)-1 のうち、導入率が 30%以上の制度の各社の導入時期を見たものである。

各制度とも、昭和 61 (1986) 年から平成 17 (2005) 年までの約 20 年間と平成 18 (2006) 年から令和 3 (2021) 年までの 15 年間を比べると、平成 18 (2006) 年以降に特に導入が進んでいる。

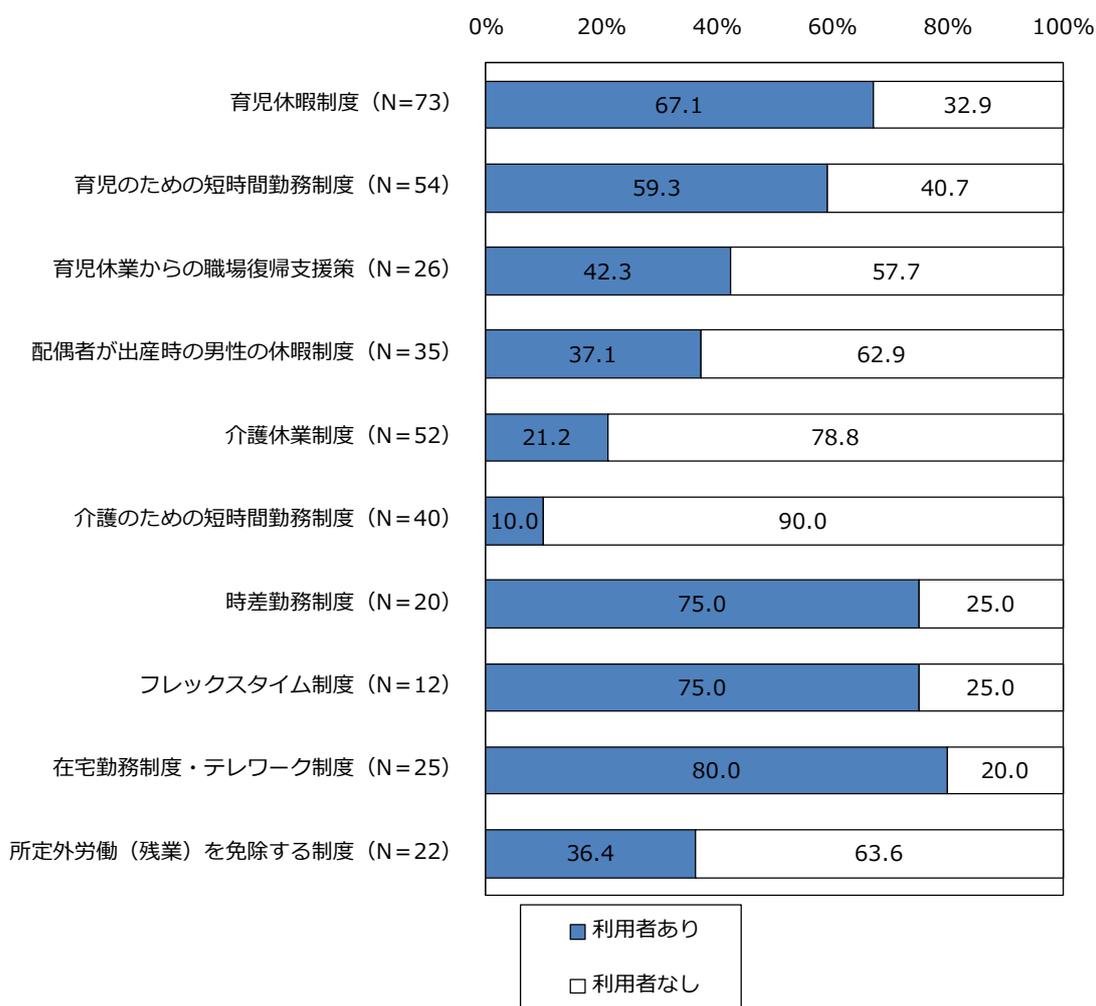
図表 8-(4)-2 女性活躍推進に資する各種制度の導入時期 (全体)



図表8-(4)-3は、女性活躍推進に資する各種制度について、図表8-(4)-1で「導入している」と10社以上が回答した制度について、その利用状況（令和3（2021）年4月1日時点）を見たものである。

制度利用率が高いのは「在宅勤務制度・テレワーク制度」で80.0%となっている。次いで、「時差勤務制度」・「フレックスタイム制度」が各75.0%、「育児休暇制度」67.1%の順となっている。

図表8-(4)-3 女性活躍推進に資する各種制度の利用率(全体)



【参考】令和3（2021）年4月1日現在の新型コロナウイルス感染症に対する栃木県の対応
「県版ステージ2.5（嚴重警戒）」

1都3県（東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県）への不要不急の移動を避けることなどを要請

設問 10 研究・技術開発部門に従事する女性社員の状況

(1) 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮について(単一回答)

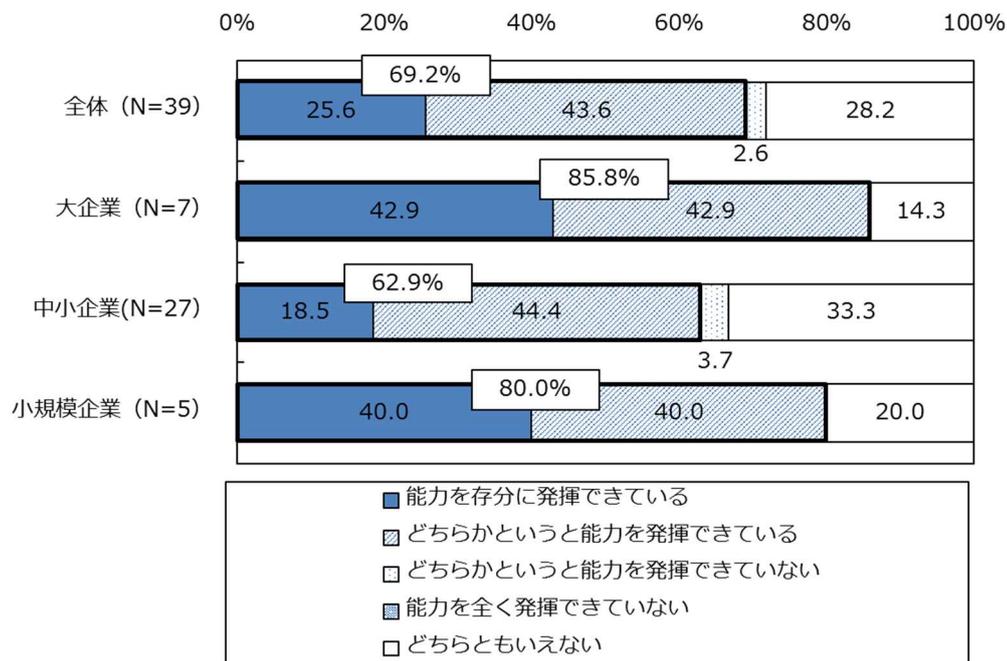
図表 9-(1)は、研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮について、企業がどのように評価しているかを見たものである。

全体で見ると、「どちらかといえば能力を発揮できている」が 43.6%と最も割合が高く、次いで「どちらともいえない」が 28.2%となっている。

規模別に見ると、大企業では「能力を存分に発揮できている」と「どちらかといえば能力を発揮できている」を合計した“能力を発揮しているとする企業”は 85.8%となっている。

一方、中小企業と小規模企業では、“能力を発揮しているとする企業”は、中小企業で 62.9%、小規模企業で 80.0%となっている。

図表 9 - (1) 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮に関する企業の評価 (規模別)



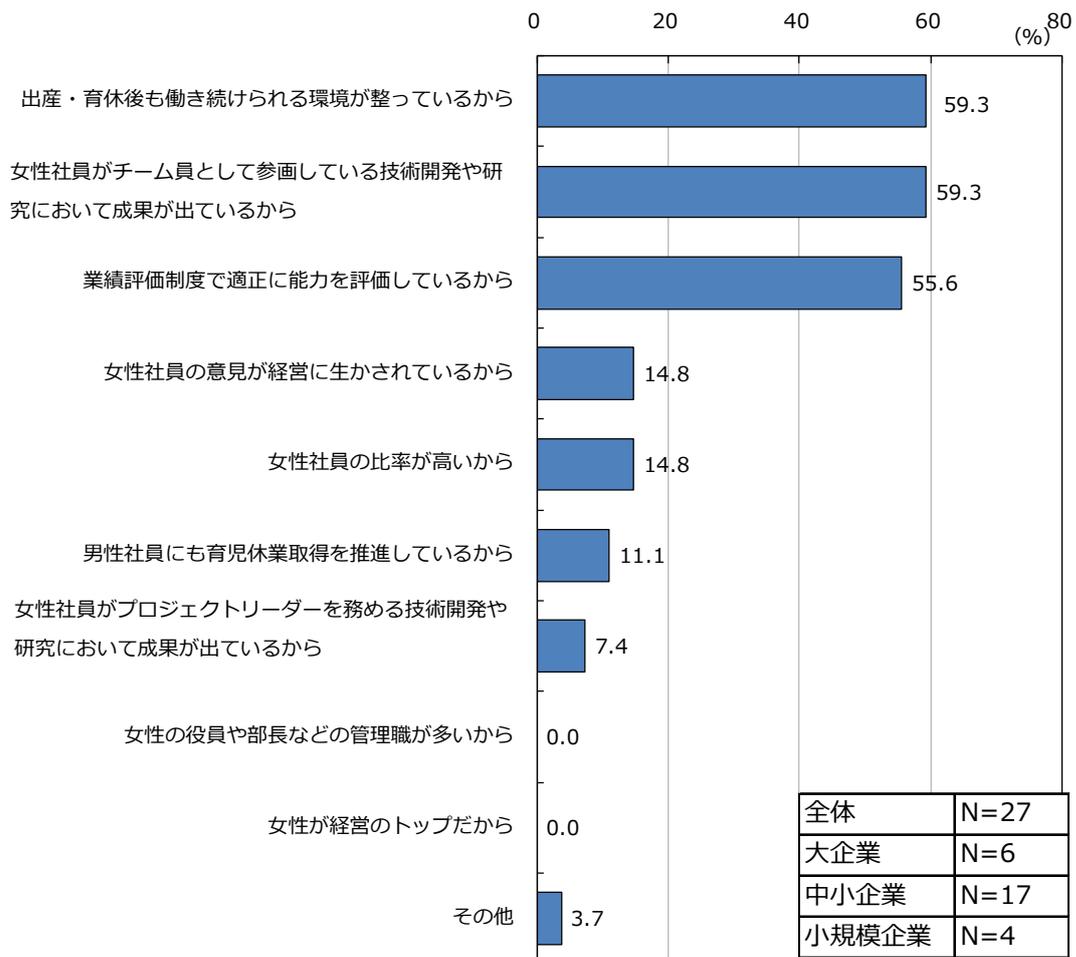
設問 10(2) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していると回答した判断理由(複数回答)

図表 9-(2)は、研究・開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していると回答した企業※について、その判断理由を見たものである。

最も割合が高いのは、「出産・育休後も働き続けられる環境が整っているから」及び「女性社員がチーム員として参画している技術開発や研究において成果が出ているから」でそれぞれ 59.3%となっている。次いで「業績評価制度で適正に能力を評価しているから」が 55.6%となっている。

※ 能力を発揮していると回答した企業：設問 10(1)で「能力を存分に発揮できている」または「どちらかという能力を発揮できている」と回答した企業

図表9-(2) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していると判断した理由(全体)

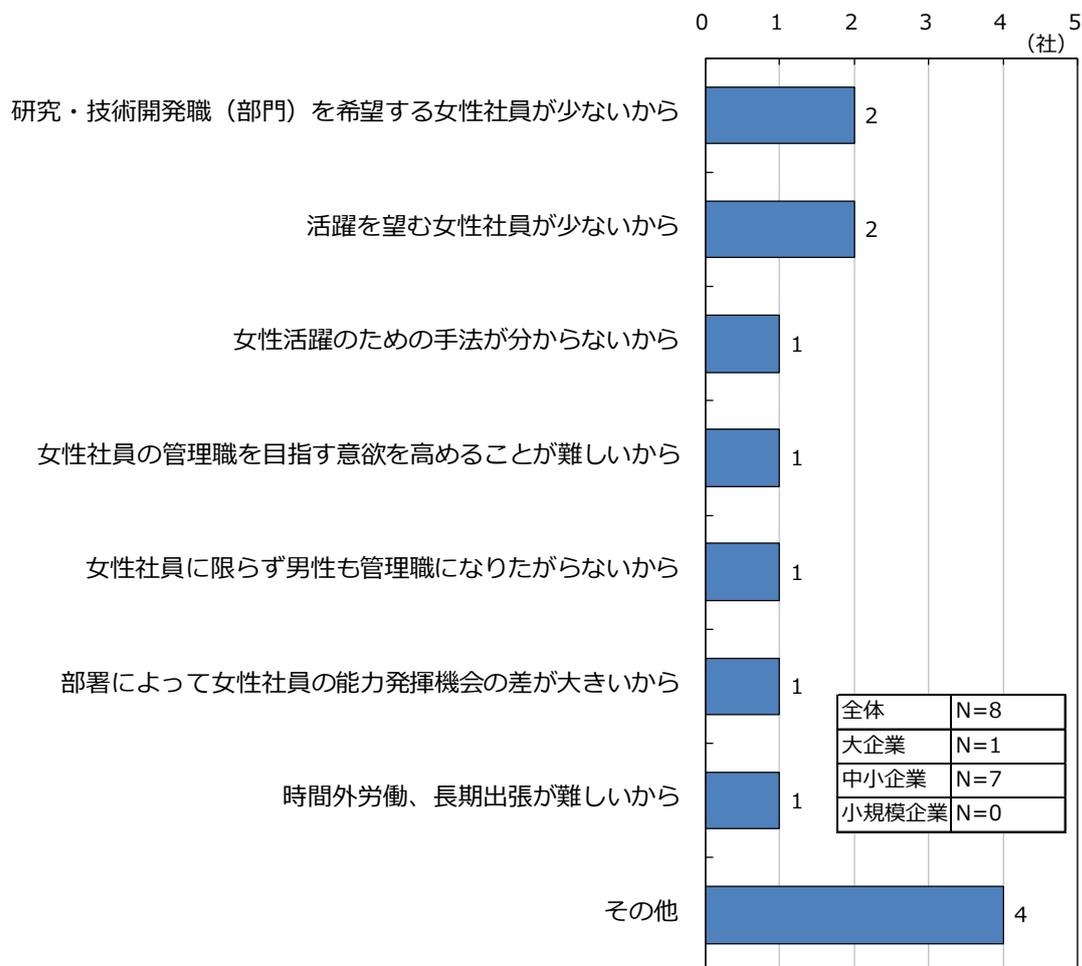


設問 10(3) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していないと回答した判断理由(複数回答)

図表9-(3)は、設問10(1)で研究・開発部門に従事する女性社員が「どちらかという能力を発揮できていない」または「わからない」と回答した企業のうち、その判断理由について8社(大企業1社、中小企業7社)から回答を得たものである。

それを見ると、「研究・技術開発職(部門)を希望する女性社員が少ないから」、「活躍を望む女性社員が少ないから」がそれぞれ2社となっており、「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しいから」、「女性社員に限らず男性も管理職になりたがらないから」(各1社)も含めると、社員の“意欲”に関することが理由として大きくなっている。

図表9-(3) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮できていないと判断した理由(全体)



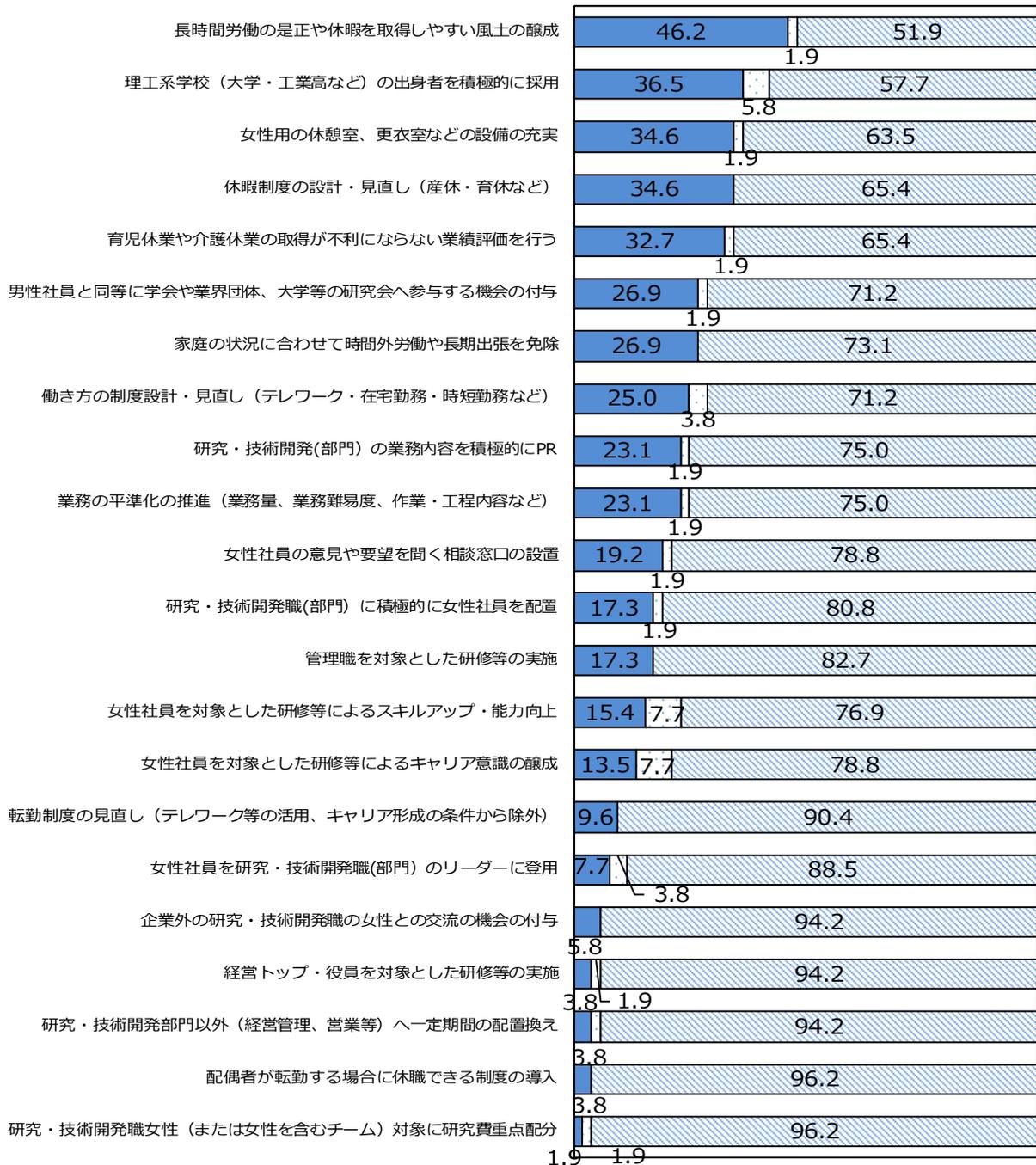
設問 10(4) 研究・技術開発部門に従事する女性社員のキャリア形成を支援するための取組(複数回答)

図表9-(4)は、研究・開発部門に従事する女性社員のキャリア形成を支援するための取組の実施率を見たものである。

現在実施中の取組としては、「長時間労働の是正や休暇を取得しやすい風土の醸成」と回答した企業が46.2%で最も割合が高くなっている。次いで、「理工系学校(大学・工業高など)の出身者を積極的に採用」が36.5%、「女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実」及び「休暇制度の設計・見直し(産休・育休など)」が34.6%となっている。

図表9-(4) 研究・技術開発部門に従事する女性のキャリア形成を支援するための取組の実施率(全体)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 実施中	全体	N=52
□ 実施検討中	大企業	N=7
▨ 実施なし	中小企業	N=37
	小規模企業	N=8

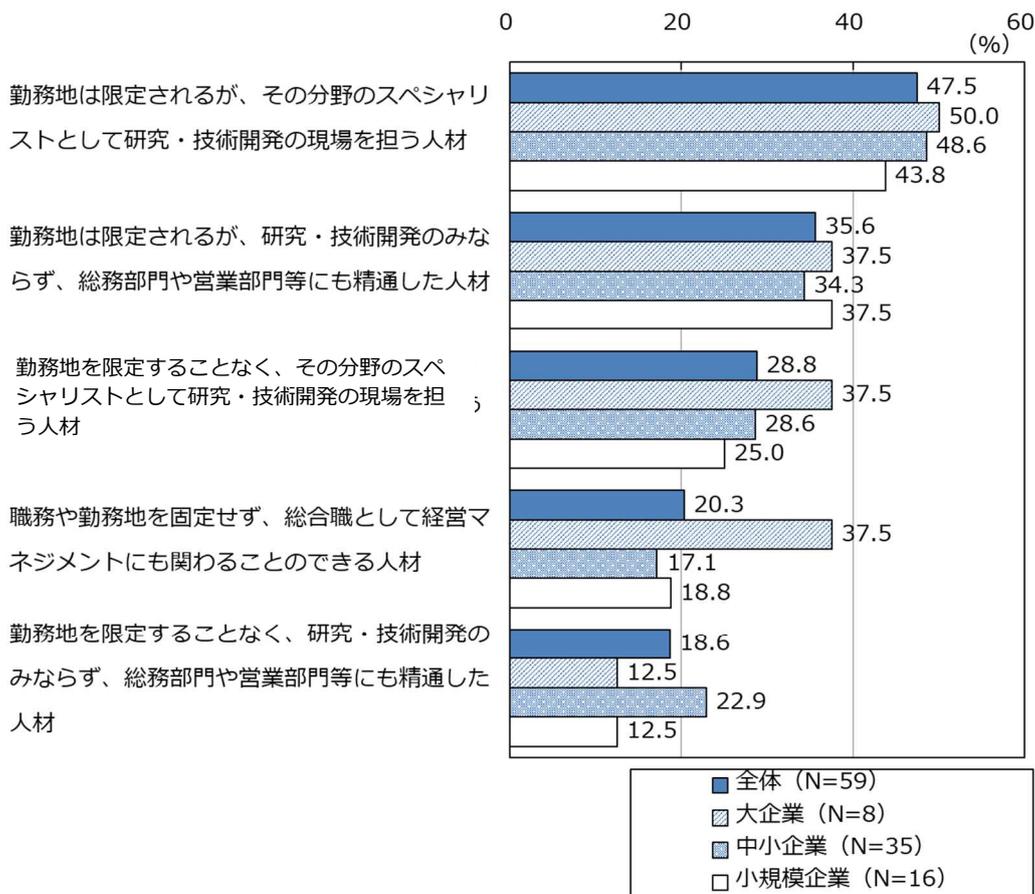
設問 10(5) 特に育成したい研究・技術開発職の女性人材(上位2つまで)

図表9-(5)は、研究・技術開発職の女性について、特に育成したい人材を見たものである。

全体で見ると、「勤務地は限定されるが、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材」が47.5%で最も割合が高くなっている。次いで、「勤務地は限定されるが、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した人材」(35.6%)、「勤務地を限定することなく、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材」(28.8%)となっている。

規模別に見ると、大企業では「勤務地は限定されるが、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した人材」、「勤務地を限定することなく、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材」、「職務や勤務地を固定せず、総合職として経営マネジメントにも関わることのできる人材」が各37.5%となっている。

図表9-(5) 特に育成したい研究・技術開発職の女性人材(規模別)



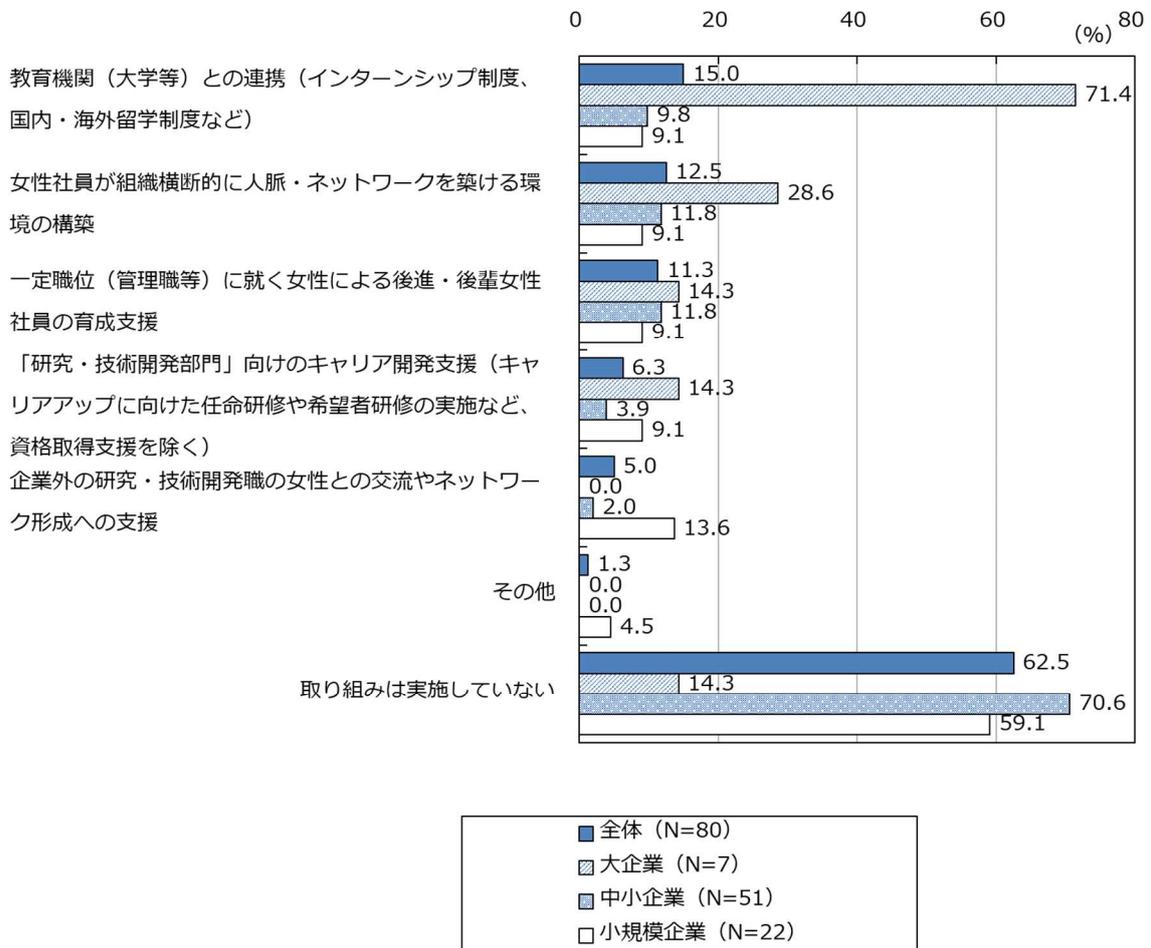
設問 11 ロールモデルの育成に向けた取組(複数回答)

図表 10 は、ロールモデルの育成に向けた取組を見たものである。

全体で見ると、「取組は実施していない」が 62.5%で最も割合が高くなっている。その内訳を見ると、大企業ではほとんどの企業で取組が進んでいる一方、中小企業及び小規模企業の取組が進んでいない（大企業 14.3%、中小企業 70.6%、小規模企業 59.1%）。

大企業の取組で割合が高いのは、「教育機関（大学等）との連携（インターンシップ制度、国内・海外留学制度など）」が 71.4%と特に高くなっている。次いで、「女性社員が組織横断的に人脈・ネットワークを築ける環境の構築」（28.6%）となっている。

図表 10 ロールモデルの育成に向けた取組(規模別)



設問 12 理工系分野で活躍する女性を増やすために効果があると思う中学・高校
・大学生への取組(複数回答)

図表 11 は、理工系分野で活躍する女性を増やすために効果があると思う生徒や学生を対象とした取組を見たものである。

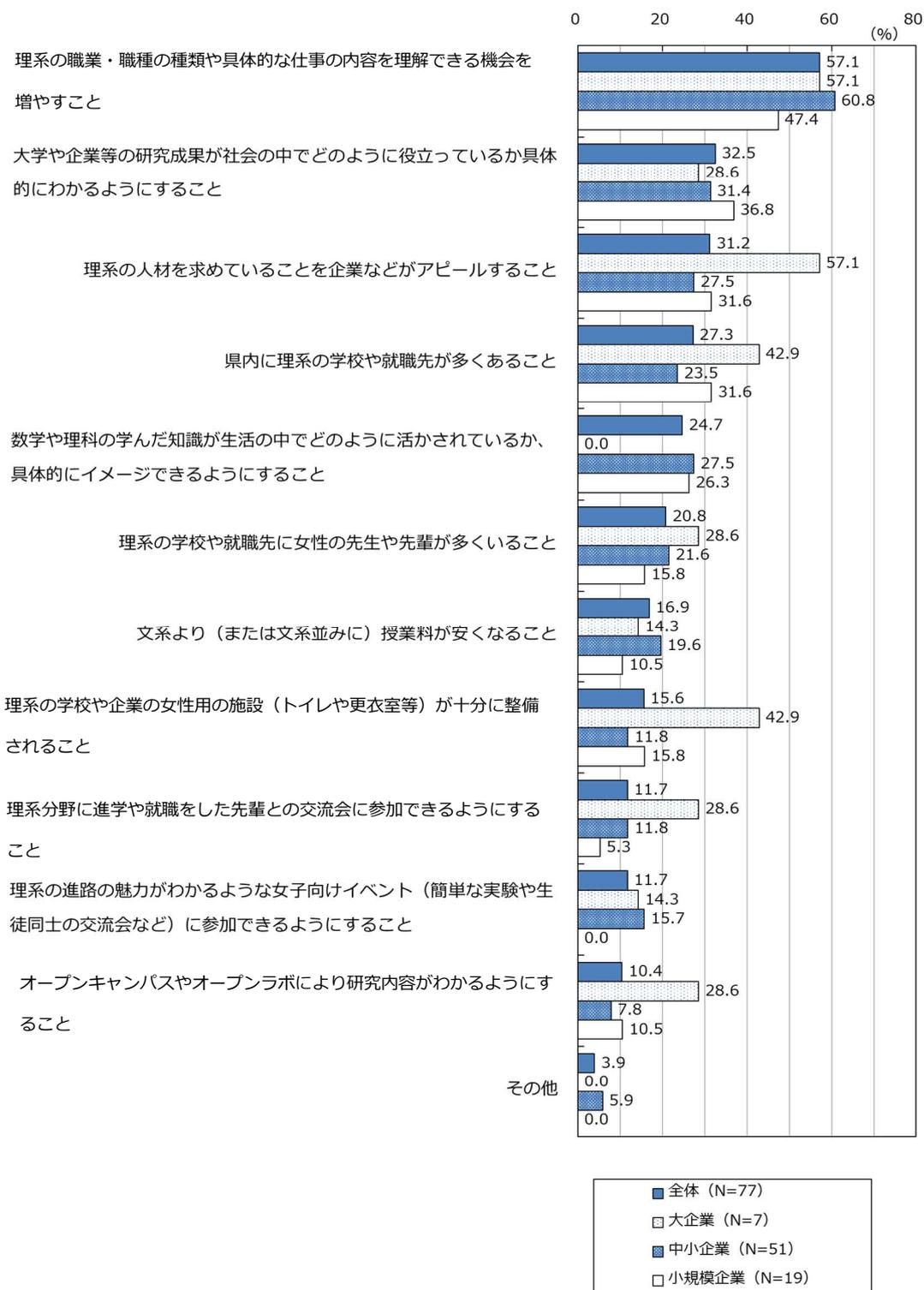
全体で見ると、「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」が 57.1%で最も割合が高く、企業規模別に見ても最も割合が高くなっている（大企業 57.1%、中小企業 60.8%、小規模企業 47.4%）。

企業規模別に見ると、大企業では「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」と並んで「理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること」が 57.1%となっており、次いで「県内に理系の学校や就職先が多くあること」及び「理系の学校や企業の女性用施設（トイレや更衣室等）が十分に整備されること」が 42.9%となっている。

中小企業では、「大学や企業の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること」が 31.4%、「理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること」及び「数学や理科の学んだ知識が生活の中でどのように活かされているか、具体的にイメージできるようにすること」が 27.5%となっている。

小規模企業では、「大学や企業の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること」が 36.8%、「理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること」及び「県内に理系の学校や就職先が多くあること」が 31.6%となっている。

図表 11 理工系分野で活躍する女性を増やすために効果があると思う
 中学・高校・大学生への取組(規模別)



**設問 13 研究・技術開発職の女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために
県に要望する施策（自由回答）**

研究・技術開発職の女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために県に要望する施策について、次の回答があった。

**図表 12 研究・技術開発職の女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために県
に要望する施策**

	回答内容	業 種
1	県内企業で活躍している女性の話を定期的に紹介する情報誌等の発行	食料品
2	当社のように未実施の会社に初期費用の補助をいただければ助かります。	食料品
3	女性限定のセミナー実施 女性チームまたは女性リーダーによる、研究、事前発表会 同じテーマで、男性チームと女性チームの発表会 など	石油・石炭
4	世の中が多様性を重視する時代に変化する中、企業経営者の女性蔑視が根強く残る企業もある。同じ作業をしているにもかかわらず賃金にも男女間で差があるのが現状。上に立つ者の意識が変わらない限り、女性が能力を発揮できる会社にはなれない。	プラスチック
5	女性人材と企業のマッチング企画	はん用機械
6	性別・国籍に関係なく、能力ややる気があり、結果の出せる人材であれば採用する。栃木県が主導し、研究・技術開発に関する女性の意識改革と能力を高める活動をしてもらいたい。該当する人材がいなければ採用も叶わない。	電気機械
7	男性の女性に対する意識改革が一番必要と思う。どんな施策を打ち出しても、そこが変わらなければ何も変わらない。	輸送用機械

IV 大学生等ヒアリング調査

IV 大学生等ヒアリング調査

1 調査対象

調査対象者は、県内外の理系学部（大学院）に在学する女子学生（学部生・大学院生）であり、対象者の選定に当たっては、大学キャリアセンター、出身高校、女性団体等から県が推薦を得て本人あて依頼を行い、承諾を得て実施した。

内訳は次のとおりである。

区 分	人数（人）	学年・人数	備 考
県内大学	8	4年生・7人 修士1年生・1人	県外からの進学者を含む
県外大学	4	2年生・1人 3年生・3人	本県出身者
合 計	12		

2 調査方法

調査を受託した㈱あしぎん総合研究所から予めヒアリング内容を学生に連絡し、県人権・青少年男女参画課職員同席により、同社職員がヒアリングを行った。

ヒアリングは、大学または㈱あしぎん総合研究所会議室にて行い、一部の学生についてはオンラインにより実施した。

調査期間は令和3（2021）年7～9月である。

3 ヒアリング項目

- 理系大学への進路を選択した経緯、現在学んでいる内容
- 就職についての考え方・就職活動の状況
- 仕事やキャリア形成に対する意識
- 理系への進路選択を目指す生徒・学生を増やすために必要と思うこと

4 調査結果

(1) 理系大学への進路を選択した経緯、現在学んでいる内容

問1 理工系の進路を選択した理由・きっかけ

- 小学生の時から建物に興味があった。友人の家や都会のビルを見ると、中の構造がどうなっているのか興味を沸いてきた。大学進学を真剣に考え始める中で、やっぱり建築の勉強がしたいと思い、大学に進学した。勉強も理系科目の方が得意だったので、抵抗感なく進路を決めることができた。
- 中学生の時にテレビ番組の住宅リフォーム番組を見て建築に興味をもった。高校生のときには住宅を見て“いつか自分も携わりたい”と思っていた。勉強も国語が苦手な反面、数学が得意だったので抵抗感なく理系を選択できた。
- 高校2年生の文理選択の時、特にやりたい事もなく、父に言われるがまま理系の道に進んだ。食べるのが好きだったこともあり、遺伝子やゲノムに興味を持った。そして大学進学を考え始める時期になると、体の仕組みについて勉強したいと思うようになった。最終的にはアミノ酸等の基礎栄養に興味が強くなっていった。
- 父がコンピューターに詳しかったこともあり、小学生の頃からパソコンに触れる機会が多かった。ペイントゲームやタイピングが面白く、興味を持つきっかけになっている。
- 小学生の頃に見たテレビ番組の住宅リフォーム番組の影響で建築家に憧れをもった。勉強も国語よりも数学が好きだったこともあり、迷うことなく理系の進路に進んだ。
- 幼いころから宇宙に興味があり、中学生の頃は宇宙に関わる仕事に就きたいと思っていた。高校生の時に、宇宙関係の仕事を行う企業を訪問する機会があり、ますます興味を持った。数学や理科も好きだったことから理系の進路選択は自然な流れだった。
- 小学生6年生で初めて飛行機に乗った時、グランドハンドリングの業務を目にした。自分も将来この仕事がしたいと思った。グランドハンドリングになるためには専門学校の方が近道だが、両親の勧めもあり、理工系の大学への進学を決めた。
- 小学校の頃から食べるのが好きで、将来は製菓系の仕事に就きたいと思っていた。中学生の夏休み、進学を検討する高校の学科体験に参加し、そこで納豆菌の培養を体験し

た。小さな納豆菌がコロニー化していく様子を見て衝撃を受け、そこから微生物に興味をもった。高校進学後はミドリムシに興味を持ち、大学はミドリムシのことが学べる学校を選んだ。

- 両親が情報関係の仕事をしていたこともあり、小さい頃からパソコンに触れる機会が多かった。両親からパソコン関係やプログラマー等、今後必要となるスキルを身に付ければ経済的に安定した生活が送れると言われ、確かに、と思った。
- 祖母の家で生き物をたくさん飼っていたこともあり、幼少期から動物に興味を持っていた。中学・高校時には、小動物の獣医師になりたいと思っていたが、難しい道だと知り、獣医師以外の道を色々調べていた。その中で、牛・豚などの産業動物の仕事を知り、興味をもった。やりたい事ははっきりしていたので迷わず理系に進んだ。
- 幼稚園の時に植物図鑑を見て植物に興味をもち、小学生の頃も何となく植物が好きだった。研究が好きで、高校の時は研究ができる部活を自分達で作リ、同級生と一緒にペットボトルのカビについての研究を行っていた。その当時は、将来遺伝子組み換えについての研究職になりたいと思っていた。
- 理系への進路を決めたのは文理選択を行う高校1年生の時。中学生の時には将来の事など全然考えていなかったが、担任の先生から将来のやりたい事を明確にしてから文理どちらに進むかを定めるよう強く言われた。インテリアや家具に興味があったため、理系の道に進もうと思った。建築分野の必須科目である物理は苦手だったが、やりたい事を諦めようとは思わなかった。

問2 進路選択に当たって影響を受けた人や物事(保護者・きょうだい・先生・友人・先輩・タレント・新聞・書籍・SNS など)

- 進路は自分で決めてきた。就職活動の時も、両親が口を出すことはなかった。
- 影響を受けたわけではないが、進路選択については家族に相談した。
- 進路は自分で決めてきた。両親は「やりたい事をやりなさい」と言ってくれた。
- 農業系の高校への進学を考えていた自分に、両親は「進路を狭めることになる」と反対したが、最終的には自分の興味を優先した。

- 自分としてはやりたい事を選択しただけだと思っている。両親も進路選択については特に口を出さなかった。高校時代の先生からは、女性だと研究職の就職は難しいと言われた。
- 進路選択は親の意向が強い。父は地元進学校の教師で教育熱心、高校進学の時も地元の進学校に行くように言われた。親が敷いたレールの上を進んでいるとの自覚はあるが、結果的には親の言うことは合っていると思う。
- 父の影響が大きい。父はシステムエンジニアで、家でも仕事の話聞く機会が多かった。意識したことはなかったが、自然と興味をもつきっかけになっていたのかもしれない。就活の際も、父からアドバイスをもらうことで、気持ちを後押ししてもらえた。
- 父と兄の影響が大きい。進路に悩んでいた自分に対し、父は背中を押してくれた。兄は高校2年生の進路選択の時に「理系の方が将来性はある」とアドバイスしてくれた。
- 両親の影響が大きい。大手理工系企業に勤める両親からは、今の時代 IT 系の知識は必須だから学んでも損はないと言われた。また、両親は東京か神奈川で就職した方が良いと言う。特に母は地元である栃木ではやりたい事ができないと感じ東京に出て行ったこともあり、その思いは強いようだ。自分もそれには同感で、栃木で就職したいとは思っていない。
- 高校の文理選択の際に、担任の先生から将来やりたい事を考えて進路を選択するように言われた。正直、高校1年の時点で将来やりたい事なんてわからない。焦って決める形になったが、結果的には自分のやりたい事が見つかり、先生に背中を押された。今思うとありがたいと感じている。

問3 在学中の大学を選んだ理由

- 両親から仕送りはできないと言われたので、実家から通える範囲の学校を探した。
- 地元が〇〇市（県南の市）なので、自宅から通えて、かつ指定校推薦枠のあった大学の土木・建築分野への進学を決めた。
- 実家は自営業で決して裕福ではなく、両親からは国立に絶対行ってほしいと言われていた。一人暮らしもしたかったが、生活を考えると自宅から通えるエリアにするし

かなかった。運良く地元国立大学の入学金免除の奨学金申請が通り、担任の先生からも推薦がもらえたので、そこに行くことを決めた。

- キノコ類の栽培研究が行える大学への進学を考えていたが、友人と指定校推薦の希望がかぶってしまい、あきらめることになった。最終的にはミドリムシの研究ができる大学を選択した。一人暮らしもしたかったが、お金もかかるため近場を選ぶしかなかった。
- 食べるのが好きで、食物の商品開発がしたいと漠然と思っていた。そして浪人を経て栃木県内の大学へ進学した。少人数で学べる田舎の方が自分らしくできると思い進学を決めた。埼玉県から栃木県への進学は特に抵抗はなかった。
- 建築を学べる大学を探している中で工科大学を志望するようになった。しかし、学力的に同大学の建築学科への進学が難しかったため、今いる学科に切り替えた。未練があるのは事実だが、元々、建築家以外に IT 系のデザインにも興味があったためそちらで頑張ろうと思った。
- 宇宙に興味があったので、そうした分野の勉強ができる大学への進学を目指していた。近隣で理工系の進学先が少なく苦労したが、今いる大学に宇宙工学科がある事を知り、興味をもった。
- 進学先を決めるにあたり、目指している航空関係の知識が学べる学校はそう多くなく、初めから遠いところでも構わないと思っていた。両親も場所はどこでも構わないからやりたい事を優先するように言ってくれた。今いる大学に航空宇宙工学科がある事を知り、進学に至った。
- 大学を選ぶ際、今いる大学で遺伝子組換えの研究ができる先生がいることを知り興味を持った。
- 短大に入学した。元々は建築分野を志望していたので、入学前までは建築学科への編入を考えていたが、他の選択肢も検討する中で、今の空間デザインの方が自分に合っていると思った。
- 畜産に関する勉強ができる学校を探し、進学を決めた。畜産といっても食料全般について学ぶことができ、入学した後に選べる進路が広いことも魅力だった。

問4 大学で学んでいる内容

- 大学では建築分野の勉強をしている。卒業すると建築士の受験資格を得られる。
- 卒業研究は、住宅の築年数と気候による機密性の変化について調べている。
- 大学の修士論文では、肝臓に関する研究をしている。低たんぱく食を食べ続けると、体に悪いことが起こるシグナルが出ることを追究し、しっかりとした栄養補給が筋肉・パフォーマンスを高めることを証明するような研究をしている。
- 大学では画像処理の研究室に所属している。卒業研究のテーマは、ユーザビリティ評価や画像認証についてである。
- 大学では UI（ユーザーインターフェース）／UX（ユーザーエクスペリエンス）デザインについて学んでいる。例えば、Web サイトなどにおけるユーザビリティの向上を図るデザイン設計等について勉強している。
- 大学では、主にプログラミングの勉強をしている。将来的にシステム開発やソフトウェア開発ができるスキル習得を目的としている。
- 大学では、旅客機が水面着陸時に衝撃をどう受けるかという研究を行っている。
- 大学では食品・生物系から動物系に至るまで幅広く学んでいる。植物細胞分子研究室に所属しており、ミドリムシをテーマに卒業論文を作成している。
- 大学では植物生理学の研究室に所属し、接ぎ木のメカニズム研究を行っている。元々遺伝子組み換えの研究を志望していたが、接ぎ木の研究に興味を沸き、今の研究室を選択した。
- 大学では空間デザインコースに在学している。商業施設や小売店のディスプレイの考察等、与えられた空間をより良く見せるためにはどうするかといった勉強をしている。
- 大学では人間が畜産動物をどう使っていけば上手く命をいただけるのか等について学んでいる。

(2) 就職についての考え方・就職活動の状況

問5 やってみたい仕事やなりたい職業

- ゼネコン（関西圏に本社）から内定をもらっている。配属先は関東で、業務としては施工管理の仕事をする予定。就職活動の時には、設計の仕事と施工管理の仕事で迷ったが、自分の性格的に机に向かって作業をするのが苦手なので、現場に出向く施工管理の方が自分には向いていると思った。
- 住環境に関わる仕事がしたいとずっと思っていた。住宅の設備器具メーカー（群馬県本社）に内定をもらっている。〇〇市（県中部の市）にも工場があり、設計職で入社しキッチン関連製品の製造に携わる予定。母親とキッチンについて話をしている中でキッチンの大切さを感じ、お客様のために設計・提案したいと思った。建築といたら設計の仕事くらいしか知らなかったが、大学で色々調べる中で施工管理という仕事もあることを知った。
- ずっと続けてきた陸上競技での経験を仕事にも活かしたいと思っている。具体的には厳しい減量経験を通して、太ることを気にせずに食べられるものを開発したいと強く思うようになっている。同じような悩みを持つ人の役に立つ仕事がしたい。プロでもアマチュアでも、アスリートに関われる仕事がしたいというビジョンを持っている。
- 鉄道会社に内定している。大学で勉強していることを活かし、将来的にはMaaS事業に関わりたいと思っている。
- UI/UX デザイナーになりたいと思っている。コンテンツやソフトウェアの開発に携わるような仕事ができる企業を受けようと思っている。比較的新しい分野で人材として採用枠が広い分野ではないが、企業におけるIT・ネット戦略の重要性が増す中で、先行する企業からは興味を持たれやすい。ただ、個人の技術・スキルに左右されるため、競争は厳しい。
- 今は、システムエンジニア（SE）に憧れを持っている。顧客との対話を通じたものづくりがしたい。
- グランドハンドリング職に憧れていたが、コロナ禍で航空業界を取り巻く環境を考え、諦めた。最終的には今勉強していることを活かせる会社（制御運用技術・コンピ

ューター制御システム等を手掛ける会社)に行くことを決めた。コロナ禍で、当初想定していたような就職にはならなかったが、今は内定した企業で頑張りたいと思っている。

- 大学で学んだ知識が活かせて自分の研究欲が満たせる職業に就きたかった。しかし、自分の研究欲と仕事の両立は難しく、品質管理の道に進もうと考えるようになっていく。品質管理職であれば自分の研究欲が満たされると思っている。
- 就職は食品会社（北関東に本社）に内定しており、品質管理の仕事を行う予定。大学進学後、勉強が活かせる仕事にどのようなものがあるのかを考えるようになっている。その中で、食に関する仕事は無くならないと思い、食品に関する仕事に進もうと考えた。
- 大学で学んでいることを活かして、将来は展示会・イベント等の集客環境づくりや美術館や図書館・オフィス環境づくりなどに関わる仕事がしたい。また、英語が得意なので将来的には海外で働きたいと思うこともある。やりたい仕事で海外に行ければ行きたいと思う。父が海外赴任の多い仕事で、昔から漠然と憧れを抱いていた。
- 将来的には、農業運営上のアドバイスや技術指導等を行う仕事がしたい。その他にも6次産業化に関する仕事など、開発や生産監督などの仕事も進路選択として考えている。栃木県は酪農が盛んな地域でもあり、地元でもあるので、いずれは栃木県に戻ってきたい。できれば実家・地元に近いところで働きたい。

問6 就職活動について

- 就職にあたり、地元の企業というのは絶対に譲れない条件だった。親からは社会人になったら援助はしないと言われていたし、自分の今後のためにも貯金がしたい。本当は宇都宮市での就職が良かったが、行きたい会社がなく、最終的には県内の食品製造会社に内定をもらった。内定先の企業を選んだ決め手は、商品が長年愛されているか（ブランド力）。消費者から愛されていない・必要とされていないものは作りたくない。
- 就職先は、まず職種（品質管理職）で絞り込みを行い、次に勤務地を優先した。貯金がしたかったので自宅から通える範囲での就職がしたかった。地元が〇〇市（隣県の市）なので埼玉・栃木・群馬等、通勤可能な範囲は意外に広い。やはり給料は大事だ

と思う。お金が貯まればやりたい事ができる。転職もしたいが、品質管理の仕事はキャリアアップできる仕事ではないイメージがあるので、転職すると給料が下がる可能性の方が高くなっている。そのため、一生働ける会社を選んだつもりだ。

- 就職活動を始めた当初はハウスメーカーを中心に企業を見ていた。自分のやりたい事（業種）で企業を絞り込み、次に勤務地や休暇制度などを重視していた。勤務地は自宅から通える範囲を基準としていた。実家の方が安心なので、将来的にも東京に行きたいとは思わない。給料はあまり気にしていない。
- 企業の情報収集は専門サイトを中心に行った。検索条件としては、まず勤務地（自宅から通えるエリア）、次に職種（PG・SE）で絞り込みを行った。都会での生活は大変そうだったので、東京都内での就活はしなかった。企業選択を行う上で、もう一つ地元貢献という軸も持っていた。地元に戻るのであれば地元貢献も良いかなという思いが就活をする中で強くなっている。役所や学校関係のシステムを請け負う会社であれば、自分が身に付けた知識・スキルで地元貢献できると考えた。
- 就職先を探すにあたり、最も優先したかったのは勤務場所。車の免許を持っていないので、車がなくても生活できるところに行きたかった。大学までずっと〇〇市（県北の市）で生活をしていて、娯楽が多い都会への憧れがあった。そのため、県内に就職するという選択肢は自分の中にはなかった。大学で学んだことを活かせる企業を探している中で、毎日利用している鉄道会社に興味を持った。福利厚生も良く、迷いは無かった。
- 就職にあたっては、職業（何を作っているか、どんなことをしているか）を重視し、勤務地や企業規模はあまり気にしていない。大企業は福利厚生が充実し、安定している魅力的だと思うが、それよりもやりたい事ができることが重要。しかし実際には、地方の中小企業で自分がやりたい事ができる会社はほとんど無い（知らない）ため、結果的に大企業に目が行ってしまう。また、大学院まで進学しているプライドもあるため、給料は気にしてしまう。勤務地についてはやりたい事ができるのであればどこでも良いが、理想を言えば、関東圏が良い。実家からも近く、便利であることに加え、プライベートも充実できる。
- 就職活動は専門サイトを中心に行っている。技術職での採用が第一で、次にワーク・ライフ・バランスを重視している。それ以外にも、デザイナーと企業をマッチングするプラットフォームサイトを活用している。志望している分野への就職を考えると、就職先は必然的に東京となる。ただ、最終的な将来像としては地元である〇〇市（県

南の市) で生活したいと思っている。職種的にもリモートでも十分仕事はできる。

- 就職にあたり、母からは企業選択の条件として福利厚生・労働時間・女性への支援（育休など）等が重要だと言われた。企業選択では、まず職業で IT 系を選択し、次に勤務地を優先したい。首都圏が希望で、住むのも東京都内がよい。欲を言えば、会社は駅から近いところが良い。
- 企業の情報収集は専門サイトを中心に行った。まず、やりたい職種で検索し、その中から大学の勉強が活かせる先を見つけていった。やはり大手の方が安心感はある。実績がある分、将来性もあると感じる。自分の中では企業ブランドの優先順位は高くなっている。一方で、立地環境は特に気にせず、田舎でも構わない。中でも大学の先輩が行っている先は安心感があつた。就活を進める過程で、最後の説明会で女性社員の話等を聞け、より安心感が生まれた。
- 就職について真剣に検討を始めたのは大学 3 年生の夏以降。就職活動ではゼネコンやハウスメーカーを受けていた。企業選択にあたっては、自分のやりたい事ができるか（建築に関われるか）、女性が多いか、給料等を重視していた。場所については特にこだわりはなかったが、休日（休みが取れるか）や育休の取得率、有給休暇の消化率なども確認した。休みがしっかり取れる会社は女性に優しい会社だと感じる。企業規模も強いこだわりはないが、やはり一部上場企業の方が給料は高く魅力的。業種的に休みは少なく残業も多いため、それであれば給料が高くなっている方がよい。また、長く勤めることを考えると企業の安定性は大事。「ずっと働ける会社＝規模が大きい会社」というイメージは強い。栃木県や埼玉県でもゼネコンはあるが、条件的に行きたいと思える会社がなかった。
- 企業選択をする上での条件はこれと言ってない。大手企業ではなくても自分のやりたい事ができる会社であれば良い。ただ、現実的には自分がやりたい事ができる企業は東京が圧倒的に多く、地方で就職する確率は低いと思う。別に栃木県に帰りたくない訳でもないが、帰りたい訳でもない。田舎の方がお金は貯まるが、それが企業を選ぶ決め手になるわけではない。
- 就職先は、まず業種で絞り、次に福利厚生（休暇制度など）を気にする。結婚願望はあまりないが、体調を崩したときにしっかりと休める環境で働きたいと考えている。自分が休むと仕事が回らないような職場は嫌だ。一方で、給料はそれほど気にしない。休暇取得を気にする理由としてワーク・ライフ・バランスもある。仕事だけではなくプライベートも楽しみたい。

(3) 仕事やキャリア形成に対する意識

問7 結婚・出産後の仕事の継続について

- 結婚や育児をすることになっても仕事は続けたいと考えている。家庭に縛られるのではなく、家庭以外にも所属していきたい。経済的にゆとりがあっても仕事をしていたいと思う。定年まで働きたい。
- 結婚しても仕事は続けたいと思っている。お金も必要だし、やりがいを感じていたらやめられないと思う。
- 結婚・出産をすとなれば、少し休んでまた仕事に復帰したい。就職活動の時も、くるみん認定[※]マークを取得しているかどうかは気になっている。

※くるみん認定

「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」に基づき一般事業主行動計画を策定・届出を行った事業主のうち、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定される制度。

- 結婚や子育てをすとしても仕事は続けていきたい。SE職であればテレワークも対応できる。一方で、SE職は残業が付きものの職業でもある。時期によっては仕方ないと思うが、メリハリをつけるためにも会社を選ぶ際には休暇制度等は気にしていた。
- 結婚しても働き続けたいと思っている。そういう会社を選んだつもりだ。会社を選ぶ際にも福利厚生の内容は優先し、必ずチェックした。
- 結婚して仕事を辞める選択肢はない。そうした環境が整っていることが企業選択の前提条件になる。
- 結婚後も仕事は続けたいと考えている。ただ出産後についてはまだわからない。子供に寂しい思いさせたくないという気持ちもある。
- 仕事と家庭は両立させたい。両親も共働きで自分を育ててくれた。子供のためにも、定年まで働きたいと考えている。内定している企業は育休もとれる。就職活動中も、福利厚生は気にしてみていた。

- 子供が生まれたら地元に戻りたいと思っている。自分に子供ができる頃には教育の地域格差も小さくなっていると思う。
- 将来の事はわからないが、今の時代、育休・産休が取れるのは当たり前ではないのか。逆に取れないような会社があるのかな？と思う。
- 母を見ていて、出産で一度現場を離れてからの仕事復帰は大変そうだと思う。

問8 キャリアアップへの興味

- キャリアアップに興味はないが、できる仕事を増やすために資格を取りたい。今は建築士や施工管理技士の資格を取りたい。
- キャリアアップに対してあまり意欲はない。上の立場に立つのは苦手で自分には向いていないと思う。学生時代も野球部のマネージャーをしていて、自分はどちらかというところのサポートをする方が向いている。
- キャリアアップに興味はない。自分のやりたい仕事ができれば良い。
- 自分はガツガツした性格ではないので、キャリアアップというよりは自分のやりたい事ができれば良いと思っている。
- キャリアアップはしたい。収入が増えるし、よりやりがいのある仕事につながると思う。また深い知識を身に付けたいとも思う。
- キャリアアップはしたい。性格的に同じことをずっとできないので、ステップアップして色々な仕事にチャレンジしたい。

(4) 理系への進路選択を目指す生徒・学生を増やすために必要と思うこと

問9 理系への進路選択を目指す生徒・学生を増やすために必要と思うこと

- 理工系への進路選択者を増やすためには、小さいときからものづくりなどに触れる機会が多い方が良いと思う。やりたい事ができれば嫌いな数学も好きになれると思

う。

- 女性が技術者として働いている話を聞くことで、理工系を選択する可能性は高くなると思う。理工系は溶接などをやっている男性社会のイメージが強い。しかし実際には違う部分も多く、もっと楽に考えていくべきだと思う。自分もそうであったように、小学生くらいから興味を持てるような話を聞きたい。女性が実際の現場でどう活躍しているのかを知るのは重要だと思う。
- 自分自身、幼稚園の時に見た植物図鑑が結果的には進路選択のきっかけになっていた。小さい時の影響は大きく、興味を持たせるきっかけになると思う。また、高校の時の進路選択はどうしても勉強の得意不得意で選びがち。文系の方が楽だから文系を選ぶ人は多いと思う。
- 理系の選択生徒を増やすためには、企業に触れる機会を増やすべきだと思う。私が選んだSEという職業も、実際に勉強するまでは何をやっているのかわかりにくかった。企業の個別説明会等、どういうことをやって、どう社会の役に立っているのかを早く知ることができれば、興味を持つ人も増えると思う。理系の良さを伝えるには、ただ説明するのではなく、身近なところに関係するものに使われている等、具体性をもって説明した方が良いと思う。

V 理工系企業ヒアリング調査

V 理工系企業ヒアリング調査

1 調査対象

「女性活躍推進に関するアンケート調査」に回答のあった企業の中から業種のバランスを見て10社を選定し、調査を受託した㈱あしぎん総合研究所から企業に承諾を得て実施した。ヒアリングを行った企業は次のとおりである。

なお、ヒアリングは当該企業の代表者（人事担当者）を対象として行い、当該企業の女性社員からヒアリングすることが可能な企業については、女性社員からもヒアリングを行った。

No	業 種	企業規模	女性正社員の割合 (%)	女性社員ヒアリング
1	食料品	中小企業	50.5	
2	金属加工	中小企業	16.3	
3	はん用機械器具	中小企業	15.4	
4	生産用機械	中小企業	13.8	○
5	電気機械	大企業	7.7	○
6	輸送用機械	大企業	7.2	
7	輸送用機械	大企業	9.6	
8	輸送用機械	中小企業	13.3	○
9	医療用機器	中小企業	28.1	○
10	ソフトウェア業	中小企業	24.0	

2 調査方法

調査を受託した㈱あしぎん総合研究所から予めヒアリング内容を企業に連絡し、訪問の上、県人権・青少年男女参画課職員同席により、同社職員が企業の代表者（人事担当者）及び女性社員に対面でヒアリングを行った。

調査期間は令和3（2021）年10～11月である。

3 ヒアリング項目

【企業代表者（人事担当者）】

- 女性社員の担当業務及び採用について
- 女性社員のキャリア形成について
- 女性活躍支援に関する県への要望

【女性社員】

- 理工系企業への就職を選んだ理由
- 担当業務

- 職業生活で苦勞したこと
- キャリアアップに対する考え
- 女性の能力發揮に向けた県や企業への要望

4 調査結果

【企業代表者（人事担当者）】

(1) 女性社員の担当業務及び採用について

問1 女性社員(正社員)の担当業務

- 当社では事務職や製造現場で女性正社員が働いている。具体的な業務としては、品質管理や総務関係を担うケースが多い。(輸送用機械)
- 開発技術者として1名、技術補助に3名、総務に2名の女性が従事している。具体的な業務としては、開発技術者はシステム開発やプログラミング、ネットワークセキュリティに関する業務を行っている。技術補助は業務量の多い技術者を補助する役割を担い、CADや図面製作の手伝い等を行っている。(ソフトウェア業)
- 女性正社員の多くは事務系の仕事に従事している。(電気機械)
- 女性正社員16名の配属部は、営業1名と事務15名となっている。営業担当の女性社員は当社のメイン先を担当している。一方で女性のエンジニアは採用できていない。(金属加工)
- 女性正社員4名の配属部は、製造本部に1名、管理本部に3名(総務1名、営業技術2名)となっている。営業技術の2名は生産管理と図面設計を担当している。(はん用機械器具)
- 女性正社員が従事しているのは、技術開発1名、製造5名(製造事務3名、機械オペレーター1名、組立1名)、総務3名、営業事務2名となっている。製造事務では主に製造に関わる事務や購買、生産管理等を担当している。(生産用機械)
- 女性正社員は製造現場に15名、事務スタッフに7名、販売管理に4名が従事している。製造現場の主な仕事は、機械オペレーターや検査・管理等。事務スタッフの主な業務は、一般事務や労務管理、社内資料の作成等である。その他、製造現場における検査・組付け作業人員として、女性非正社員が37名勤務している。(輸送用機械)
- 女性正社員の多くは生産管理・品質管理、総務等に従事している。(医療用機器)

問2 女性社員(正社員)の採用状況(採用方法や最終卒業学校・出身地など)

- 女性正社員のほとんどは新卒採用者で、事務職は大卒、製造現場は地元の工業高校の卒業生を採用するケースが多い。(輸送用機器)
- 県内の短大を卒業した開発技術者の女性社員は中途採用で当社に入社した。その他、技術補助の女性社員3名はハローワーク(エンジニア募集)で採用、総務部の女性社員は地元の高校を卒業し、新卒で当社に入社した。(ソフトウェア業)
- 令和3(2021)年度の採用実績は、理系大卒13名・文系大卒14名、専門学校・高校卒14名の計41名。その内女性は19名で内6名が大卒生徒となっている。新卒については、毎年30~40名程度は採用していく方針だ。(電気機械)
- 当社で働く女性正社員の多くは近隣市町の通勤できる範囲に在住している。地元の高校や専門学校を卒業した人が多い。(金属加工)
- 当社で働く女性正社員はすべて中途採用で、ハローワークや社員の紹介等で当社に入社している。経歴も様々で、飲食業や証券会社からの転職者もいる。(はん用機械器具)
- 当社に勤務する女性は、ほとんどが新卒採用で当社に入社しており、県内の高校を卒業した人が多い。理系分野に限定しているわけではなく、大卒も理工系大学出身を条件とはしていない。(生産用機械)
- 女性従業員を最終卒業学校別に見ると、短大含む大卒9名(四大新卒4名、短大新卒3名、中途採用2名)、高卒17名(新卒14名、中途採用3名)となっている。(輸送用機械)
- 採用に関して学部の縛りは全くない。今いる社員も理系・文系幅広く在籍している。全社員を総合職として採用し、本人の意向や適性を見て配属を判断する。当社の社員は男性・女性問わず全員が地元に住んでいる。大学で都内に進学して戻ってくる等、Uターンも多い。(医療機器)
- 女性社員を最終卒業学校別に見ると、工場現場の作業員は高卒がメイン、事務職は大卒がメインとなっている。(食料品)

問3 女性からの応募状況

- 女性のエンジニアを増やしたくても女性で製造現場を希望する人がほとんどいないという実態がある。(輸送用機械)
- 当社に応募する学生は、メーカーや電力インフラ関連の企業を受けていると思われ、中でも女子は近年引く手あまたでなかなか採用できない。さらに栃木県をはじめ、地方勤務に対して抵抗感がある人が一定数いる。(電気機械)
- 海外勤務もある当社には女性からの応募が多いが、女性を海外赴任させられるだけの環境が整っていないために、女性の受入れには慎重になっている。他方、工場現場においては、当社製品の一部が重量品であることから、女性にとって体力的にきつい作業が多く、女性は簡単な軽作業を行うパートを採用している。(金属加工)
- 当社では重量物を扱う機会が多く、クレーンなども使用する上、製造過程で使用する重油の独特な臭いを嫌がる女性が多い。(はん用機械器具)
- 女性に限って言うと、製造部門を希望する人は少なく(事務職希望が多く)、当社としても女性は事務職を念頭に採用しているのが現状である。また業界的にも、農業界はまだまだ男性社会である。顧客によっては女性を軽視する風潮が残っている人もいる。(生産用機械)
- 大卒女性のほとんどが総合職として事務職を希望する人が多い。製造現場は油の臭いがきつく、女性からは敬遠されやすい。(輸送用機械)
- 会社としては男女問わず、優秀な人材を確保することを目指している。応募においても男性1:女性1の割合で応募が来ており、採用実績を見ても同程度となっている。女性からの応募が多い要因として、医療業界ということが大きい。(医療機器)

問4 女性社員の採用に対する会社の方針・考え方

- 会社として女性の採用を増やしていきたい。そのため、機会の平等を実現するための制度や仕組みづくりには力を入れている。品質保証など、繊細な作業を必要とする部門では女性の方が向いている仕事も多い。(輸送用機械)

- 業界的に男性社会のイメージが強く、女性からの応募は少ない。しかし、技術者自体が少なくなる中で女性まで採用の幅を広げることは必然である。(ソフトウェア業)
- 会社としてダイバーシティを推進していくことを決めたことで、全従業員に占める女性の割合も10%から15%に上昇している。採用環境としても、少子化による応募者減少や電力インフラという業種のわかりにくさから、採用競争は年々厳しくなっている。男性のエンジニアの応募も減っている中で、女性にも採用の幅を広げるのは必然である。(電気機械)
- 当社は売上の9割が海外であるため、海外に行ける人材を中心に採用していきたい。そのため、現地の治安等を考えると、女性の採用には消極的にならざるを得ないのが実情だ。(金属加工)
- 会社の方針としては、男女関係なく、やる気と技術のある人を採用していきたい。ミクロン単位の調整が求められる研磨作業等の細かい作業は女性にも向いており、応募者がいれば積極的に採用していきたい。(はん用機械器具)
- 会社として、女性だから優遇するといったことはない。男女平等である。しかしながら、現状では応募者も男性がほとんどで、配属を含めた従業員の構成は男性優位の状況である。当社での就労や活躍を望む女性がいれば是非採用したいが、応募者がいない。一方、男性についてはそれなりに採用ができているため、何としてでも女性を採用しなければという状況にもない。(生産用機械)
- 会社としては、女性の採用を増やす方針だ。世の中の動きもあるが、応募者数自体が少なくなる中で、採用の窓口を広げて人材の確保を図りたい。(輸送用機械)

問5 地元の大学や高校との結びつきについて

- 地元の工業高校との結びつきは重視している。毎年一定数は採用を続けていきたい。(輸送用機械)
- 中小企業としては近隣の学校との関係を重視することに加え、学生でも興味が強いSDGsへの取組を発信する等、長い目で会社を評価してもらえるような情報発信が重要になるだろう。(ソフトウェア業)

- 毎年決まった短大・専門学校及び高校に対して、新卒採用の募集を出している。高卒者は親と学校の意向が強く反映されて入社し、想像していた仕事と実際の仕事とのギャップが大きく離職するケースが多い。できれば入社前に会社見学等をしてからの方がそうしたギャップも少ないだろう。(電気機械)
- 近隣の大学や高校に対して毎年採用募集を出している。近隣に自動車関係の企業が多く立地していることもあり、完成品がイメージしにくい当社は採用環境としては不利に感じる面がある。なお、高校からの指定校推薦の採用はしていない。当社としても応募を断れないし、学生にとっても入社前と入社後のギャップが大きく離職の確率が高くなっている。(金属加工)
- 当社はこれまで即戦力を求めていたこともあり、近隣高校等に対して採用募集をしてこなかった。また、募集を出したとしても応募者が少なかった。しかし、社員の高齢化が進んできたこともあり、新卒採用の必要に迫られている。(はん用機械器具)

問6 インターンシップの実施状況

- 高校からの依頼で始めたインターンシップでは3～4日をかけて製造部門の現場を体験してもらっている。高校からの指定校推薦では、会社側に人材の選択権はなく(推薦された生徒は必ず採用)、生徒としても他の会社を知らずに当社に入社することになる。そうした入社前と入社後のギャップを埋めるためにもインターンシップを活用していきたい。(輸送用機械)
- インターンシップは測量設計協会と地元学校のタイアップで行っており、当社も中学生を数名受け入れている。ドローンやレーザースキャンを使ったゲーム感覚の内容にし、業界を知ってもらうきっかけにしていきたい。力仕事のイメージが強いが、デジタルの側面もあることを知ってもらいたい。(ソフトウェア業)
- 地元の高等専門学校を中心にインターンシップを受け入れている。3か月間の実地研究型で内容は充実していると思う。また実地研究型とは別にオンラインでのインターンシップも年4回開催した。コロナ対応で始まったものだが、最近の学生はオンラインが当たり前になっているため、対応していかないと学生から選ばれない。(電気機械)
- 高校からの指定校推薦で入社した社員は、入社前と入社後のギャップ(仕事や会社の

雰囲気など)を大きく感じ、離職する確率が高くなっている。その点については学校も同じ問題意識を共有している。そのため、高校からの依頼もありインターンシップを受け入れている。(金属加工)

- 近隣の高校からの要望もあり、毎年1名程度インターンシップを受け入れている。(はん用機械器具)
- 社長の考えでインターンシップを導入した。インターンシップの企画・運営に新卒者を活用することで学生との距離が近くなり、会社に対する親近感を持ってもらえるうえ、新卒社員にとっても自信やモチベーションにつながる。(医療機器)

(2) 女性社員のキャリア形成について

問7 女性の管理職登用やキャリアアップに対する意識

- 女性の管理職は3名。品質管理部門に2名、バックオフィス部門に1名在籍している。年齢は50歳代、40歳代、30歳代が各1名となっている。会社として女性のキャリアアップを支援するための制度・仕組みづくりは行っている。しかし、女性社員側でキャリアアップを望んでいる女性が少ないことも実態としてある。当社において女性は安定志向の人が多いように感じる。(輸送用機械)
- 当社の女性管理職は総務部長の女性1名となっている。(ソフトウェア業)
- 管理職300名のうち、女性管理職は3名(0.3%)。総論では女性管理職を増やしていかなければいけないという共通認識はあるが、各論では誰がその対象となり得るか現場からは反発も一部ある。女性自身もキャリアアップを望む人は少なく、会社として課題である。(電気機械)
- キャリアアップを望む女性社員は少ない。若い社員に対してはキャリアアップの意識を持つように日ごろから伝えているが、ロールモデルがないのは大きい。(輸送用機械)
- 管理職20名のうち女性は2名。女性管理職の育成は当社の課題である。女性にとって、管理職=大変というイメージが強いのだろう。(食料品)

問8 女性活躍支援に関する県への要望

- 女性が活躍しやすい社会・環境を作るには、企業側の努力だけでは限界がある。女性にとって一番負担が大きいのはやはり子育てだと思う。男性がフォローできる範囲にも限界がある。行政としては子育てをよりサポートするような施策が重要だと思う。例えばシニアサポーター活用などがあげられるだろう。まずは本人たちの声を聞くことから始めるべきだろう。(輸送用機械)
- 理工系女性活躍推進を考える上では、もう少し地元の工業高校に目を向けるべきである。専門的な事を勉強してきている彼女たちは非常に優秀である。我々中小企業にとっては、地元意識の強いそうした工業高校卒の女性の方が定着率も高く、雇用のミスマッチも起こりにくいと考える。(輸送用機械)
- 女性活躍を進める上で、行政の制度は色々整っているのだけれど使いこなせていない。各社の女性活躍の状況が入札の加点になるようなことがあれば一気に女性活躍を進める機運になると思う。(ソフトウェア業)
- 中小企業は人材に限られる中で、やはり入社後すぐに辞めてほしくないというのは各社共通の願いだろう。そのためには、入社前に会社を訪問し会社の実態を見て判断してもらえるような制度・仕組みを作って欲しい。(ソフトウェア業)
- 自治体には学校関係者との出会いの場の提供をお願いしたい。(電気機械)
- 県や自治体に対しては、海外の工場見学などのツアー企画などをお願いしたい。会社を見る機会を増やすことで興味を持ってもらう学生を増やす取組をお願いしたい。(金属加工)
- 県に対しては工場見学ツアーの実施などを求めたい。完成品のイメージがしにくい当社にとっては現場を見てもらうのが一番効果的と考える。会社のPRにもなる。最近ではオンラインでの工場見学も見受けられるが、当社では扱う製品によっては顧客との秘密保持の関係からなかなか難しい面もある。(はん用機械器具)
- 当社は小さいながらもメーカーである。同じ製造業の中でも自社製品を一から作り上げているという点は当社一番のPRポイントになる。県には、製造業で一括りにするのではなく、そうした各企業の特徴を丁寧にPRしてほしい。(生産用機械)

- 自治体に対しては、一人でも多くの学生に自社を知ってもらえるように高校等で工場や会社見学を充実させてほしい。なお、製造業の見学を工業高校だけでなく、進学校でも実施し、地元の企業を実際に目にするこゝで、将来地元に戻ってこゝうと思ゝう学生も出てくると思ゝう。(輸送用機械)

【女性社員】

問1 理工系企業への就職を選んだ理由

- 中学生の時からものづくりに興味があり、地元の工業高校に進学した。(輸送用機械)
- 理系の道に興味を持ったのは小学校5・6学年の時。父が研究職であり、また、夏休みの自由研究で実験などをしていたこともあり、自然と興味を持っていた。大学で学んだことは一部仕事の中でも活かしている。就職活動は化学メーカーを中心に行っていた。技術系の仕事がしたかったこともあり、勤務地はどこでもよかった。理系の企業で働く場合、そもそも都心に工場はないため、むしろ関東圏内であれば良い方だと思ゝう。(電気機械)
- 東北地方出身で高校時代に農業機械に興味を持った。先生に相談したところ、栃木県内の大学の農学部を勧められ、入学することにした。大学では農業機械関係の勉強をしていた。大学生時代にCADも勉強していたため、今の仕事に活かしている。(生産用機械)
- 理系の大学への進学を考えていたが、受験に失敗し、文系の大学に進学した。大学では薬事の知的財産権に興味を持ち、勉強をしていた。就職活動は製造業に絞らず幅広く受けていた。その中でたまたま当社を見つけ応募することになった。元々、理系に興味を持っていたこともあり、大学で学んだことを活かせるものづくりの職場があると知って入社を決めた。(医療機器)
- 当社には中途採用で入社した。前職でITベンチャーに勤務していたこともあり、プログラミング等のスキルがあった。(医療機器)

問2 担当業務

- 業務的には設計が中心であり、力仕事ではないため身体的な負担感はない。周りの人

にも恵まれている。仕事も楽しく、毎日やりがいをもって業務に取り組んでいる。製造現場の人と話し合いながら製品化していく喜びを日々感じている。(輸送用機械)

- 薬剤や塗料を扱うセクションに在籍している。製品の劣化について研究し、メンテナンスの必要性を確認するような仕事をしている。(電気機械)
- 研究開発部門に従事している。担当する機械をもち、図面作成から試作品の設計開発、動作テスト、量産に至るまで、一連の工程を担当している。(生産用機械)
- 設計開発部門に在籍しており、製品開発に際して発生する法務リスク対応等を行っている。具体的には、法律に基づく書類の作成等、検証作業を担当している。(医療機器)

問3 職業生活で苦勞したこと

- 私は当社で初めての産前産後休業・育児休業取得者だった。会社として過去に育児休業・産前産後休業の取得実績がなかったこともあり、気持ち的に取りにくい面もあったが周囲の協力もあり、取得することができた。子供が大きくなるにつれて学校や地域の活動も増え、交代制の朝の活動の際には出勤時間との調整に苦勞した。幸い、夫がフレックス勤務だったので、夫と調整しながらなんとかこなすことができた。子供が生まれた当初は、仕事と家庭を両立し、フルタイムで働けるか不安だった。しかし、今の仕事が好きだったのでやってみようと思えた。(輸送用機械)
- 職場に女性は少ないが、不自由に感じたことはない。むしろ女性が少ないので話かけやすい。(電気機械)

問4 キャリアアップに対する考え

- 管理職になることへの強い思いは現状ではない。理由は管理職になっている自分が想像できないから。(輸送用機械)
- キャリアアップに興味はない。管理職よりも技術者として技術を突き詰めていきたいと考えている。自分の性格的にも管理職は向いていないと思う。(電気機械)

- キャリアアップに対する意識はない。管理職になれば責任も伴うし、家族のサポートが必要になる。子供が2人いる中で、家庭との両立は難しい。(生産用機械)

問5 女性の能力発揮に向けた県や企業への要望

- 同じ会社内でも部署が違くと女性同士でも関わりはほとんどない。会社として女性社員のコミュニティ等があればありがたいかもしれない。また社内に限らず、他社の女性技術者との情報交換等の場も女性にとっては重要だと思う。子育てについての情報共有などもしやすいと思う。(輸送用機械)

VI 理工系分野における女性活躍の 推進に向けて（有識者提言）

VI 理工系分野における女性活躍の推進に向けて（有識者提言）

（株）あしぎん総合研究所 客員研究員 行木陽子
（中央大学 商学部 特任教授）

まさに当調査を実施していた時期 9月16日に、経済協力開発機構（OECD）が、大学などの高等教育機関に入学した学生のうちSTEM（科学・技術・工学・数学）分野に占める女性の割合を加盟国別にまとめて公表した[1]。その結果、日本は加盟国の中で最低の割合となり、女性の理工系人材の育成が遅れている実態が改めて浮き彫りとなった（表1）。

OECDの調査では、STEM分野を「自然科学」「情報」「工学」の3分野に分け各国を比較している。加盟国の平均はそれぞれ52%、20%、26%であるのに対し（表1）、日本は自然科学（27%）と工学（16%）の2分野で、比較可能な36カ国中最低だった（情報分野については日本には「特化したデータはない」としている）。

実は、国際的に見て日本の女子生徒の理系学力は決して低いほうではない。OECDの担当者は「日本の女子生徒は科学に関する知識やスキルを持っているのに、科学分野を志望する人は少ない。女性の科学者に会ったり、親が進学を支援したりするなどして科学分野を進路に選べるようにする必要がある」と指摘している[2]。

今回の県内の調査結果を見ると、前述のOECDの調査結果に重なる部分が多い。ここでは、いくつかの観点でその対応策につながる取り組みについて事例を参照しながら検討していく。

1 小・中学校期におけるロールモデル紹介

今回の調査結果から、栃木県下で理系に進んだ学生は、親の職業や幼少期から小・中学校期の環境・体験がきっかけで理系の進路を選択するケースが多いことがわかった。大人になったら何になりたいかという将来への夢やあこがれは、小学校時代の体験に大きく影響を受けている。この時期の理系に誘う親や教師など大人からの積極的な働きかけはとても重要だと考えられる。数学や理科そのものの知識を深める活動も必要ではあるが、それ以上に、自然科学、コンピューター・サイエンス、エンジニアリングや建築分野など理工系で活躍する女性の姿や仕事への理解を深める体験・情報を提供することが重要である。イタリアでは、小・中学校の授業の一環として女性科学者を子供たちに紹介したり、理系（技術系）の職業に就いている親たちが各分野の仕事の説明をして、女性が自然科学分野で仕事をするこ

表1 高等教育機関入学者の女性割合（2019年度）

自然科学・数学・統計学（%）		工学・製造・建築（%）	
スロバキア	65	アイスランド	39
イギリス	57	ニュージーランド	30
ニュージーランド	57	OECD 平均	26
OECD 平均	52	イギリス	25
オーストリア	52	オーストリア	25
ドイツ	49	ドイツ	21
韓国	48	韓国	21
ベルギー	40	チリ	18
日本	27	日本	16

への理解を深める地道な活動を継続した結果、理系進学率を大きく伸ばすことを実現している。栃木県においても、小学校時代から理工系分野で活躍する女性や親の話や、遠足や社会科見学で研究所や工場へ行き仕事について学ぶなど、理工系分野で働く姿をイメージできる機会を積極的に設けることで、理系に進もうと考える女子生徒のすそ野を広げることが期待できるのではないだろうか。

2 ロールモデルとしての理数科目担当女性教員の増強

前述のように、日本において理工系専攻分野への進学を希望する女子の割合が低いのは、女子の理数系科目の学力不足ではなく、自分の将来の仕事としてイメージできる身近なロールモデルがない環境が影響している。

身近なロールモデルとしての女性教員の存在も大きい。しかし、令和元年版男女共同参画白書によると、初等中等教育段階の女性教員の割合(平成 30 (2018) 年 5 月時点)は、小学校では 62.2%となっているが、中学校では 43.3%、高等学校では 32.1%と教育段階が上がるにつれてその割合は低下している。教科別に女性教員の割合を見ると、中学校では国語や英語で女性教員が多くなっているが、数学や理科、社会では男性教員が多くなっている。この傾向は、高等学校においても同様であり、いわゆる文系科目に女性教員が多く、理系科目及び社会科に男性教員が多いことが分かる。これは、好きな科目の男女の傾向と一致している。「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」[3]によると、自身を「理系タイプである」もしくは「どちらかといえば理系タイプである」と位置付けている割合を、中学校で理数科目(数学、理科)を1科目でも女性教員から教わっている女子と、2科目ともに男性教員から教わっている女子とで比較すると、それぞれ 33.8%、22.5%となっており、前者が 11.3%高くなっている。このことから、理数科目の女性教員の存在は、身近なロールモデルとして女子の目に映っていると考えられる[4]。

栃木県においてもこれに準ずる傾向があると考えられ、理数科目を担当する女性教員を増やすためのアフターマティブアクション(積極的格差是正措置)の実施を検討していくことが望まれる。

3 大学入試制度の再検討と入学後のケア

カーネギーメロン大学(CMU)のコンピューター・サイエンスを専攻する女子学生を増やすための取組は、理工系を志望する女子学生を増やす施策として参考になる。CMUでは、長年この問題に取り組み、成功裏に女子学生の数を伸ばし、男女の差を解消している。(図1)

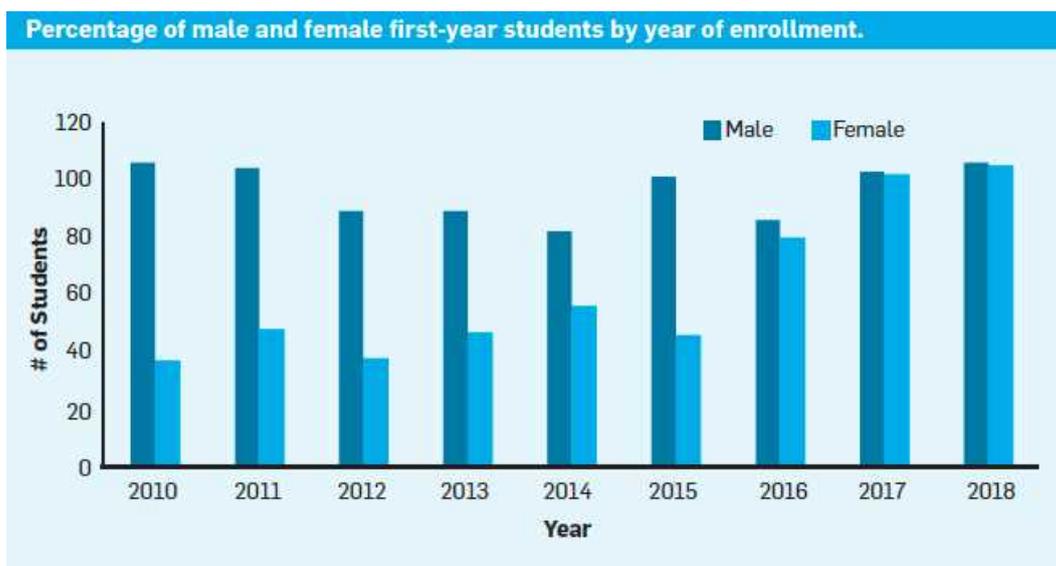


図 1 入学年別 1年生の男女の割合 [5]

CMU では、2010 年に入学の条件からプログラミング経験を外した。これにより女性だけではなく幅広い層にコンピューター・サイエンス学科への入学を検討してもらえようになり、女子学生の比率も向上した。入学後のカリキュラムは変更しておらず、入学条件の多様化に取り組んだ結果である。実際、入学後の単位取得や卒業など就学状態における男女の差は出ていない。このことから、女子学生比率の問題は大学への入り口、つまり入学の条件にあり、カリキュラムの問題ではないことがわかった。また、大学の生活面においては、先輩が女子新入生の学内での不安や悩みなどにアドバイスする Big/Little Sister Program やランチイベントなど女子学生を支援する様々なプログラムを立ち上げ、年次を超えたネットワークを醸成し大学入学後のケアを継続的に行った[6]。この結果、2018 年には CMU のコンピューター・サイエンス科の男女比は半々になっている。

今回実施した高校へのアンケート結果を見ると、女子は進学先の希望地域として県内を選ぶ割合が男子より高くなっているが、理系の大学を目指すなら県外、文系の大学を目指すなら県内という傾向が出ている。この結果を是正するためには、県内に女子学生が魅力的だと感じる理系の進学先を作る必要がある。CMU が実施したような大学の入試制度の見直しや入学後の生活面を含めた様々なケアの実施とその周知活動は、県内で理系進学を志す女子学生を増やす秘策となるかもしれない。さらに、理系大学の横のつながりを強化し、共同で女子学生を支援するプログラムを提供することができれば、県内の理系大学の特徴が浮き彫りとなり進学の意向を高める効果につながるであろう。

4 アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)への対応

今回の高校生アンケート結果を見ると、理系クラスに在籍する多くの女子学生が「理系の仕事が向いているかどうかは性別とは関係なく、個人の能力や考え方によるもの」と考えて

いることがわかる。この点においては古くから残っている“男子は理系・女子は文系”というアンコンシャス・バイアスが薄れているように見える。理系選択後の出会いや環境が、性差に関するアンコンシャス・バイアスを払拭する役割を果たしているのではないだろうか。しかしながら、理系の進路を目指す女子が少ないという点においては、「理系（技術系）の職業＝男性の職業、女子＝文系の職業」というイメージを持つ学生がまだまだ多く、「一般的に女性は数字や論理的思考が男性と比べて不得手である」というような性差による無意識の思い込みが根強く残っている可能性が高い。先に紹介した OECD の担当者の発言にもあるように、「日本の女子生徒は科学に関する知識やスキルを持っているのに、科学分野を志望する人は少ない」傾向があるのには、固定的な性別役割分担意識や性差に関するアンコンシャス・バイアスが深く関係している。

女子が理数系教科に対する意識や態度を減退させるのは中学生の時期だと言われている。令和元年版 男女共同参画白書[4]のデータを見ると、小学生女子の好きな科目は英語、理科、国語の順であり、国語より理科が好きな生徒が多く、3位の国語と4位の算数も僅差である。しかし、中学生になると5科目中数学、理科は各々4位、5位に低下していることがわかる。(図2)

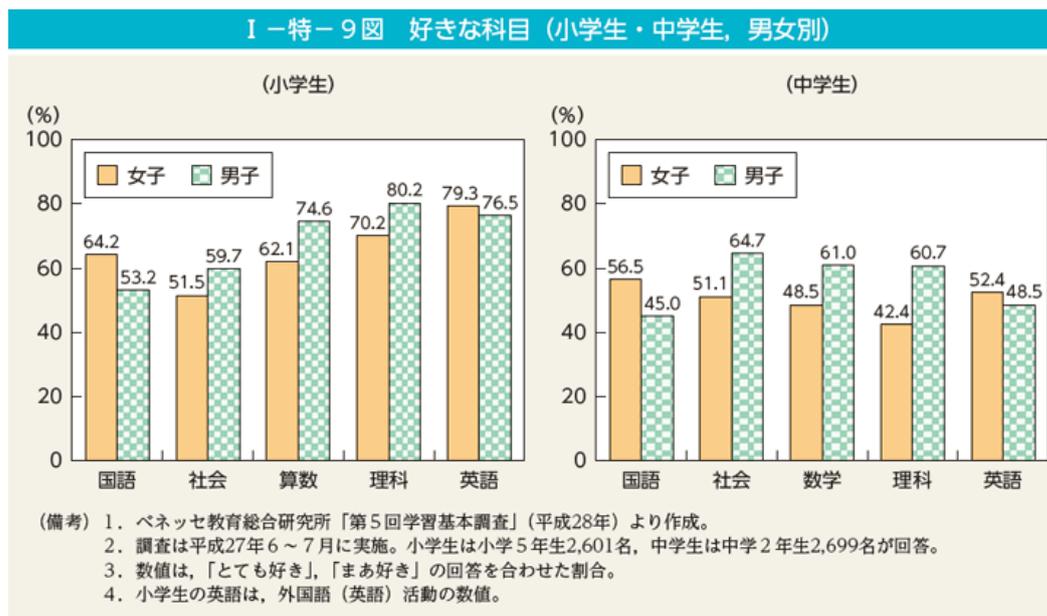


図2 小学生・中学生 男女別好きな科目[4]

この結果には、女子生徒を取り巻く環境や保護者・教員のアンコンシャス・バイアスが深く関係している。第5次男女共同参画基本計画(2020年12月閣議決定)では、「女子児童・生徒、保護者及び教員等に対して、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の払拭に取り組み、女子生徒の理工系進路選択を促進すること」が盛り込まれており、内閣府が文部科学省と連携して教員などのアン

コンシャス・バイアスの払拭に取り組むとしている。同取組の一環として、2021年3月に公開された「男女共同参画の視点を取り込んだ理数系教科の授業づくり ～中学校を中心として～」[7]は、女子を理数系教科に引き付けるための教員のふるまいや授業運営など具体的な事例が盛り込まれており示唆に富んだ内容となっており、積極的な活用が望まれる。

5 企業による取組への支援

今回の高校生アンケートの結果を見ると、就職希望地に関しては、「自分の希望にあうなら県内でも県外でもどちらでもよい」の選択が最も高くなっている。企業アンケートからは、製造業の企業経営者は、総じて男女問わず優秀な学生を採用したいと考えていることがわかる。また、県内製造業全体で見ると、女性活躍推進を重視している企業は71.3%と高くなっている。これらの結果から、県内に魅力ある理系の就職先があるという認知度を上げることが、理系女子学生の県内の就職率向上に大きく貢献すると考えられる。それには、企業と大学との連携を強化することが効果的である。

インターンシップ制度は、企業側が学生の能力や適性をじっくり確認し入社後のミスマッチを防ぐ効果があると同時に、学生にとっても業界・企業・職業理解を深め自己分析をする良い機会となる。しかしながら、今回のアンケート結果を見ると大企業では100%の企業が導入しているのに対し、中小企業ではその導入が半数に留まっており規模が小さくなるほど導入率が低下している。その理由は、「インターンシップの企画・運営をするための費用や時間を捻出できないから」が最多で、次いで「インターンシップの企画・運営ノウハウがないから」、「インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいないから」、「インターンシップ制度のことを良く知らないから」などが挙げられている。インターンシップは企業と学生をつなぐ役目も担っており企業認知度を上げるうえでも大いに役立つ。県内企業のインターンシップ制度促進のために、中小企業・小規模企業に対するインターンシップ企画・運営のノウハウ展開や助成などの支援策を提供していくことが望まれる。大学のキャリアセンターとの結びつきを強化し、就職指導担当者と連携し学生の参加を促進していくことも重要である。

また、大学と企業との共同研究も優秀な理系女子学生の雇用促進に役立つ可能性が高い。共同研究では、企業が分野の近い大学の研究室と一緒に研究を行い、専門的な知識や研究スキルを備えた人材を活用することで、効率良く技術開発ができると同時に優秀な人材とのつながりを持つというメリットが企業側にある。同時に、共同研究へ参加した学生は、企業や研究員から多くのことを学び自身の価値を高めると共に、企業の研究職について理解を深めることができる。インターンシップや共同研究の推進は、企業と大学の距離を縮め優秀な理工系女子の県内での確保に大きく貢献すると考えられる。

各企業における女性活躍に資する制度の拡充や体制整備は、理工系女子の就職希望者を増やす上で非常に重要である。最近では、理系・文系を問わず、就職活動をする上で「えるば

し認定」^{※1}や「くるみん認定」^{※2}などを指標として企業を選ぶ女子学生も多い。女性が働きやすい環境を整えることは、理工系のみならず県内の女性の就職率を上げ、活躍を促進するための基本であり必要不可欠な要素である。これに加えて強く推奨するのは、社内における組織を超えた女性技術者・研究者のコミュニティ活動の推進である。女性技術職は企業内でも少数派であり、仕事の特性から部門内に閉じこもりがちになることが多い。会社が積極的に組織を超えた女性技術者・研究者同士の情報交換の場を提供しネットワークづくりを後押しすることは、女性活躍の促進ならびに定着率の向上にも大きく役立つ。そして、このような活動を個々の企業内だけではなく県内の企業間にも拡張していくことで、栃木県内の就職に魅力を感じる理工系の女子が増えるのではないだろうか。実際、業種や業態の枠を超えた企業間のつながりの中で、いわゆるリケジョのネットワークの構築を支援することは、女性リーダーの育成、能力開発につながり、多様な個性が力を発揮・活躍できるダイバーシティの推進につながる。このような取組を企業努力に任せるだけでなく、栃木県や経済団体、シンクタンクなどが積極的に支援していくことを強く推奨する。

以上、今回の調査結果と日本を取り巻く環境を踏まえて、栃木県内の女子が理工系の進路を志し、県内で活躍にできる環境を整えるための施策について考えてきた。当検討が今後の栃木県の女子学生の理系分野への進学・就職促進につながれば幸いである。

※1 えるぼし認定

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）」に基づき一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣から認定される制度。

※2 くるみん認定

「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）」に基づき一般事業主行動計画を策定・届出を行った事業主のうち、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定される制度。

参考文献：

- [1] Education at a Glance2021, OECD Indicators,
https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2021_b35a14e5-en
- [2] 理工系進学者の女性割合、日本は最下位 OECD 調査, 09_17_2021 日経新聞
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE157BP0V10C21A9000000/>
- [3] 女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究、内閣府男女共同参画局平成 30 年度調査
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/girls-course_h29.pdf
- [4] 男女共同参画白書 令和元年版 第 2 節 進路選択に至る女子の状況と多様な進路選択を可能とするための取組
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/bl_s0002.html
- [5] How Computer Science at CMU Is Attracting and Retaining Women,
Communications of the ACM, February 2019, Vol. 62 No. 2, Pages 23-26
<https://cacm.acm.org/magazines/2019/2/234346-how-computer-science-at-cmu-is-attracting-and-retaining-women/fulltext>
- [6] women@scs, <https://www.women.cs.cmu.edu/>
- [7] 男女共同参画の視点を取り込んだ理数系教科の授業づくり～中学校を中心として～
「共同参画」2021 年 9 月号
<https://www.gender.go.jp/c-challenge/pdf/keihatsu.pdf>

VII 資料

資料1 高校生の理系分野への進学・就職に 関する意識調査 調査票

理系分野への進学・就職に関する意識調査

令和3（2021）年6月

栃木県県民生活部人権・青少年男女参画課

【調査に協力していただく皆さんへ】

このたびは、本調査に御協力いただきありがとうございます。

栃木県では、女性が働く場で生き生きと活躍できるよう、様々な支援を行っています。その取組の一つとして、理工系分野の企業や研究機関で働く女性の技術者や研究者が増加するとともに、生き生きと活躍していくためには栃木県がどのような支援を行うことが効果的であるのかを、進学や就職などの進路選択段階にある高校生を対象に意識調査を行うことといたしました。趣旨を御理解いただき、御回答くださいますようお願いいたします。

【回答に当たっての注意】

- 1 この調査票に氏名を書く必要はありません。性別と学科を設問1で回答してください。
- 2 回答が終わったら、担任の先生の指示に従って調査票を提出してください。

設問 1

あなたの性別と学科を選んで記号を回答欄に記入してください。

- (1) 性別 ① 男 ② 女
- (2) 学科 ① 普通科 ② 総合学科 ③ 理数科
 ④ 農業系学科 ⑤ 工業系学科

回答欄 1

(1) 性別	
(2) 学科	

設問 2

あなたはこれまで、進路選択について、大人（家族や親戚、学校や塾の先生、知り合いなど、自分より目上の成人）から、「男子だから」、「女子だから」というように、性別を理由にした進路選択の推奨やアドバイスを受けたことはありますか。次の中から 1つ を選んで記号を回答欄に記入してください。

- ① 頻繁にあった
② 時々あった
③ なかった
④ わからない・覚えていない

回答欄 2

--

設問 3

あなたは、次のどれに最も近いと思いますか。 1つ を選んで記号を回答欄に記入してください。

- ① 理系
② どちらかといえば理系
③ どちらかといえば文系
④ 文系
⑤ 理系でも文系でもない
⑥ わからない

回答欄 3

--

設問 4

(1) あなたは次の質問についてどのように思いますか。自分の考えに近いもの1つを選んで回答欄に記入してください。

- ① 理系の仕事は、男性のほうが向いている
- ② 理系の仕事は、女性のほうが向いている
- ③ 理系の仕事が向いているかどうかは性別とは関係がなく、個人の能力や考え方によるものだ
- ④ そういうことを意識したり考えたりしたことはない

回答欄 4(1)

--

(2) (1) の回答をする上であなたが影響を受けた人や物事はありますか。次の中から影響の大きい順に3つまでを選んで回答欄に記入してください。

- ① 保護者やきょうだい、親戚
- ② 学校や塾の先生
- ③ 友人や先輩
- ④ タレント・スポーツ選手・歴史上の人物
- ⑤ ④以外の有名人
- ⑥ 新聞・書籍・雑誌
- ⑦ マンガ・アニメ・ドラマ・映画
- ⑧ Twitter や Facebook、YouTube、インターネット
- ⑨ その他
- ⑩ 特に影響を受けたものはない

回答欄 4(2)

1 番目	
2 番目	
3 番目	

(注) ⑩を選択した方は①～⑨を選択できません。回答は「1 番目」の回答欄に記入してください。

設問5

あなたは、進学や就職をする地域について、どのような希望がありますか。

<回答する設問等について>

- ・ 進学を希望している方は、(1) と (2) のいずれも回答してください。
- ・ 就職を希望している方は、(2) のみ回答してください。
- ・ 進路がまだ決まっていない方は、(2) のみ回答してください。
- ・ この質問で「東京圏」とは、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県の範囲をいいます。

(1) 進学先の希望地域

現時点で自分の第一希望の進学先を想定し、次の中から1つを選んで回答欄に記入してください。

- ① 県内
- ② 自宅から通学できる範囲の県外（東京圏を除く）
- ③ 自宅から通学できる範囲の東京圏
- ④ 東京圏（一人暮らし）
- ⑤ 東京圏以外の県外（一人暮らし）
- ⑥ わからない

回答欄 5(1)

(2) 就職先の希望地域

就職を希望している方は現時点で自分の第一希望の就職先を想定して次の中から1つを選んで回答してください。

進学を希望している方及び進路がまだ決まっていない方は、就職したときのことを想定して回答してください。

- ① 県内
- ② 自宅から通勤できる範囲の県外（東京圏を除く）
- ③ 自宅から通勤できる範囲の東京圏 → 設問6へ
- ④ 東京圏（一人暮らし） → 設問6へ
- ⑤ 東京圏以外の県外（一人暮らし）
- ⑥ 自分の希望にあうなら栃木県内でも県外どこでもよい
- ⑦ わからない

回答欄 5(2)

設問 6

設問 5 の (2) 就職先の希望地域で「③ 自宅から通勤できる範囲の東京圏」
又は「④ 東京圏 (一人暮らし)」を選択した方のみ回答してください。

あなたはどのような理由で東京圏を希望していますか。

次の中からあてはまるものすべてを選んで回答欄に記入してください。

- ① 自分が勉強してきた知識や技能を生かせる就職先が多くありそうだから
 - ② 県内よりも給料が高かったり、休暇制度が整っている就職先が多そうだから
 - ③ 大企業が多そうだから
 - ④ 東京圏の就職先のほうが、海外勤務の機会が多そうだから
 - ⑤ 東京圏は生活するのに便利だったり、遊ぶ場が多くあったりしそうだから
 - ⑥ 親戚やきょうだいが住んでいるから
 - ⑦ 東京圏で一人暮らしをしてみたいから
- (注) 設問 5 (2) ③を選択した方は⑦を選択できません。
- ⑧ その他

回答欄 6

設問 7

(1) あなたは、現在、どのような進路を希望していますか。次の中から1つ
を選んで記号を回答欄に記入してください。

- ① 進学 (理工系学部、農学部) → (2) へ
- ② 進学 (医学部、歯学部、薬学部) → (2) へ
- ③ 進学 (①・②以外の理系学部) → (2) へ
- ④ 進学 (文系学部)
- ⑤ 進学 (理系でも文系でもない学部)
- ⑥ 進学 (どの学部かまだ決めていない)
- ⑦ 就職 (理系の知識・技能を多く使う分野) → (2) へ
- ⑧ 就職 (文系の知識・技能を多く使う分野)
- ⑨ 就職 (理系・文系のどちらの知識・技能もあまり使わない分野)
- ⑩ 就職 (理系・文系のどちらの知識・技能を多く使うかわからない分野)
- ⑪ 就職か進学かまだ決めていない

回答欄 7 (1)

--

(2) (1) で①、②、③、⑦（理系学部への進学、理系の知識・技能を多く使う分野への就職）を選択した方のみ回答してください。

あなたの保護者は、あなたが理系の進路を選択することについて、理解を示していますか（賛成していますか）。次の中から1つを選んで記号を回答欄に記入してください。

- ① 大いに理解を示している
- ② だいたい理解を示している
- ③ どちらかという理解を示していない →設問8へ
- ④ 理解を示していない →設問8へ
- ⑤ どちらともいえない
- ⑥ 保護者が自分の進路についてあまり関心を持っていない、又は保護者とよく話し合っていないためわからない
- ⑦ (⑥以外の理由で) わからない

回答欄7(2)

--

設問8

設問7(2)で「③ どちらかという理解を示していない」又は「④ 理解を示していない」を選択した方のみ回答してください。

保護者が理解を示していないのは、どのような理由からだと思いますか。次の中からあてはまるものすべてを選んで回答欄に記入してください。

- ① 一人暮らしすることを心配されているから
- ② 就職できる企業が少ないと思われるから
- ③ 保護者からみて自分は理系に向いていないと思われるから
- ④ 保護者からみて自分は理系の進路を選択するには学力が不足していると思われるから
- ⑤ 自分のなりたい職業と保護者が自分になってほしいと思う職業が違うから
- ⑥ (進学の場合) 理系学部は他の学部と比べて授業料が高いと思われるから
- ⑦ (進学の場合) 経済的な事や家族の状況が理由で進学を反対されているから
- ⑧ (進学の場合) 地理的に遠い地域に進学すると就職時に本県に戻らないと思われるから
- ⑨ (就職の場合) 地理的に遠い地域に就職すると将来地元に戻らないと思われるから
- ⑩ (女子の場合) 理系の学校や職場は男性の割合が高いと思われるから
- ⑪ (女子の場合) 就職活動をする時に男子と比べると不利と思われるから
- ⑫ (女子の場合) 理系への進学や就職は、男子がするものだと思っているから
- ⑬ その他 (注) 具体的な理由を回答欄に記入してください。

回答欄8

「⑬」の内容

--

設問 9

設問 7 (1) で①、②、③ (理系学部への進学) を選択した方のみ回答してください。

あなたは現時点で、最終的にどの学校まで進学したいですか。次の中から 1 つを選んで回答欄に記入してください。

- ① 短期大学・専修学校 (専門学校)・各種学校まで
- ② 大学まで
- ③ 大学院 (修士) まで
- ④ 大学院 (博士) まで
- ⑤ わからない
- ⑥ その他

回答欄 9

設問 10

設問 7 (1) で、「⑪ 就職か進学かまだ決めていない」を選択した方以外の方のみ回答してください。

(1) あなたが設問 7 (1) の進路を希望するようになった時期はいつからですか。次の中から 1 つを選んで記号を回答欄に記入してください。

- ① 小学校 1～3 年生
- ② 小学校 4～6 年生
- ③ 中学生
- ④ 高校 1～2 年生
- ⑤ 高校 3 年生になってから

回答欄 10 (1)

設問 1 1

(1) あなたは、これから就職や進学をするにあたって、心配なことはありますか。次の中から1つを選んで回答欄に記入してください。

- ① 心配事はない
- ② 心配事はあまりない
- ③ やや心配に思う事がある → (2) へ
- ④ 心配事が多くある → (2) へ

(2) (1) で「③ やや心配に思う事がある」又は「④ 心配事が多くある」を選択した方のみ回答してください。

あなたの心配事はどのような事ですか。次の中から心配に思う順に3つまでを選んで回答欄に記入してください。

- ① 就職・進学先での、同性の同期・同級生との関係
- ② 就職・進学先での、同性の上司・先輩との関係
- ③ 就職・進学先での、異性の同期・同級生との関係
- ④ 就職・進学先での、異性の上司・先輩との関係
- ⑤ 仕事や勉強についていけるか
- ⑥ 学校生活や仕事に自分の体力がついていけるか
- ⑦ 就職・進学先のトイレや休憩室など施設環境が整備されているか
- ⑧ 就職・進学先でハラスメント（嫌がらせ）を受けないか
- ⑨ 就職したときに休暇がとり易いか
- ⑩ 就職したときに仕事と家庭生活（家事・育児等）を両立できるか
- ⑪ （女子の場合）学校の授業や研究活動、就職先の給料や仕事内容など、男性のほうが優遇されるのではないか
- ⑫ （女子の場合）就職して結婚や出産をするときに退職させられるのではないか
- ⑬ その他

回答欄 1 1 (1)

--

回答欄 1 1 (2)

1 番目	
2 番目	
3 番目	

設問 1 2

あなたは、理系の進路を選択する女子を増やすためには、どのようなことをすると効果があると思いますか。次の中からあてはまるものすべてを選んで回答欄に記入してください。⑫を選択した場合は具体的な内容を回答欄に記入してください。

- ① 理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと
- ② 数学や理科の学んだ知識が生活の中でどのように活かされているか、具体的にイメージできるようにすること
- ③ 大学や企業等の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること
- ④ オープンキャンパスやオープンラボにより研究内容がわかるようにすること
- ⑤ 理系分野に進学や就職をした先輩との交流会に参加できるようにすること
- ⑥ 理系の進路の魅力がわかるような女子向けイベント（簡単な実験や生徒同士の交流会など）に参加できるようにすること
- ⑦ 理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること
- ⑧ 県内に理系の学校や就職先が多くあること
- ⑨ 理系の学校や就職先に女性の先生や先輩が多くいること
- ⑩ 文系より（または文系並みに）授業料が安くなること
- ⑪ 理系の学校や企業の女性用の施設（トイレや更衣室等）が十分に整備されること
- ⑫ その他（注）具体的な方法を回答欄に記入してください。

これで質問は終了です。御協力ありがとうございました。

回答欄 1 2

「⑫」の内容

--

資料2 高校生の理系分野への進学・ 就職に関する意識調査集計表

回答状況

区分	回答者数 (人)	男子	女子	無回答
普通科	978	292	682	4
	100.0	29.9	69.7	0.4
女子高校	528	0	526	2
	100.0	0.0	99.6	0.4
共学高校	450	292	156	2
	100.0	64.9	34.7	0.4
総合学科	233	116	116	1
専門学科	100.0	49.8	49.8	0.4
合計	1,211	408	798	5
	100.0	33.7	65.9	0.4

表1 性別を理由にした進路選択の推奨・アドバイスの有無【設問2】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①頻繁に あった	②時々あつ た	③なかった	④わからな い・覚えて いない
男子	408	15	55	293	45
	100.0	3.7	13.5	71.8	11.0
女子	798	21	169	508	100
	100.0	2.6	21.2	63.7	12.5
性別無回答	3	1	0	2	0
	100.0	33.3	0.0	66.7	0.0
合計	1,209	37	224	803	145
	100.0	3.1	18.5	66.4	12.0

表2 自分は理系・文系のどちらに近いと思うか【設問3】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①理系	②どちらか といえば理 系	③どちらか といえば文 系	④文系	⑤理系でも 文系でもな い	⑥わからな い
男子	408	229	94	26	13	17	29
	100.0	56.1	23.0	6.4	3.2	4.2	7.1
女子	797	375	213	81	25	36	67
	100.0	47.1	26.7	10.2	3.1	4.5	8.4
性別無回答	3	0	1	1	1	0	0
	100.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
合計	1,208	604	308	108	39	53	96
	100.0	50.0	25.5	8.9	3.2	4.4	7.9

表3-1 理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか(文理・男女別)【設問4(1)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①理系の仕事は、男性のほうに向いている	②理系の仕事は、女性のほうに向いている	③理系の仕事に向いているかどうかは性別とは関係がなく、個人の能力や考え方によるものだ	④そういうことを意識したり考えたりしたことはない
理系	912 100.0	43 4.7	3 0.3	662 72.6	204 22.4
男子	323 100.0	12 3.7	1 0.3	199 61.6	111 34.4
女子	588 100.0	31 5.3	2 0.3	462 78.6	93 15.8
性別無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
設問3の①②					
文系	147 100.0	9 6.1	0 0.0	102 69.4	36 24.5
男子	39 100.0	4 10.3	0 0.0	24 61.5	11 28.2
女子	106 100.0	5 4.7	0 0.0	77 72.6	24 22.6
性別無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0
設問3の③④					
どちらでもない	53 100.0	4 7.5	0 0.0	39 73.6	10 18.9
男子	17 100.0	3 17.6	0 0.0	10 58.8	4 23.5
女子	36 100.0	1 2.8	0 0.0	29 80.6	6 16.7
性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問3の⑤					
わからない	96 100.0	7 7.3	0 0.0	62 64.6	27 28.1
男子	29 100.0	2 6.9	0 0.0	11 37.9	16 55.2
女子	67 100.0	5 7.5	0 0.0	51 76.1	11 16.4
性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問3の⑥					
合計	1,208 100.0	63 5.2	3 0.2	865 71.6	277 22.9
男子	408 100.0	21 5.1	1 0.2	244 59.8	142 34.8
女子	797 100.0	42 5.3	2 0.3	619 77.7	134 16.8
性別無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3
設問3の①②③④⑤⑥					

※縦軸区分は表2(設問3)をもとに分類

表3-2 理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか(女子高校・共学高校別)【設問4(1)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①理系の仕事は、男性のほうに向いている	②理系の仕事は、女性のほうに向いている	③理系の仕事に向いているかどうかは性別とは関係がなく、個人の能力や考え方によるものだ	④そういうことを意識したり考えたりしたことはない
女子高校	528 100.0	28 5.3	0 0.0	408 77.3	92 17.4
共学高校	683 100.0	36 5.3	3 0.4	459 67.2	185 27.1
男子	408 100.0	21 5.1	1 0.2	244 59.8	142 34.8
女子	272 100.0	15 5.5	2 0.7	213 78.3	42 15.4
性別無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3

表4-1 “理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか(最も影響が大きいと回答のあったもの)(文理・男女別)【設問4(2)】(影響の大きい順に最大3つまで選択)

区分	回答者数 (人)	①保護者 やきょうだい、 親戚	②学校や 塾の先生	③友人や 先輩	④タレント・スポー ツ選手・歴 史上の人物	⑤ ④以 外の有名 人	⑥新聞・ 書籍・雑 誌	⑦マンガ・ アニメ・ドラ マ・映画	⑧Twitter や Facebook 、 YouTube、 インター ネット	⑨その他	⑩特に影 響を受け たものは ない	
理系	909	212	85	59	49	16	21	52	54	11	350	
	100.0	23.3	9.4	6.5	5.4	1.8	2.3	5.7	5.9	1.2	38.5	
	男子	321	61	23	18	15	7	9	16	18	5	149
	100.0	19.0	7.2	5.6	4.7	2.2	2.8	5.0	5.6	1.6	46.4	
女子	587	151	61	41	34	9	12	36	36	6	201	
100.0	25.7	10.4	7.0	5.8	1.5	2.0	6.1	6.1	1.0	34.2		
性別無回答	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
設問3の①②	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
文系	147	33	11	11	10	3	7	9	8	4	51	
	100.0	22.4	7.5	7.5	6.8	2.0	4.8	6.1	5.4	2.7	34.7	
	男子	39	5	5	3	3	1	0	1	2	1	18
	100.0	12.8	12.8	7.7	7.7	2.6	0.0	2.6	5.1	2.6	46.2	
女子	106	28	6	7	7	1	7	8	6	3	33	
100.0	26.4	5.7	6.6	6.6	0.9	6.6	7.5	5.7	2.8	31.1		
性別無回答	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	
設問3の③④	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
どちらでもない	52	8	3	3	7	1	0	5	3	0	22	
	100.0	15.4	5.8	5.8	13.5	1.9	0.0	9.6	5.8	0.0	42.3	
	男子	17	3	0	1	1	0	0	1	2	0	9
	100.0	17.6	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	5.9	11.8	0.0	52.9	
女子	35	5	3	2	6	1	0	4	1	0	13	
100.0	14.3	8.6	5.7	17.1	2.9	0.0	11.4	2.9	0.0	37.1		
性別無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
設問3の⑤	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
わからない	96	15	5	4	9	2	1	9	5	3	43	
	100.0	15.6	5.2	4.2	9.4	2.1	1.0	9.4	5.2	3.1	44.8	
	男子	29	1	0	1	3	0	0	3	1	2	18
	100.0	3.4	0.0	3.4	10.3	0.0	0.0	10.3	3.4	6.9	62.1	
女子	67	14	5	3	6	2	1	6	4	1	25	
100.0	20.9	7.5	4.5	9.0	3.0	1.5	9.0	6.0	1.5	37.3		
性別無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
設問3の⑥	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
合計	1,204	268	104	77	75	22	29	75	70	18	466	
	100.0	22.3	8.6	6.4	6.2	1.8	2.4	6.2	5.8	1.5	38.7	
	男子	406	70	28	23	22	8	9	21	23	8	194
	100.0	17.2	6.9	5.7	5.4	2.0	2.2	5.2	5.7	2.0	47.8	
女子	795	198	75	53	53	13	20	54	47	10	272	
100.0	24.9	9.4	6.7	6.7	1.6	2.5	6.8	5.9	1.3	34.2		
性別無回答	3	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	
設問3の ①②③④⑤⑥	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

※縦軸区分は表2(設問3)をもとに分類

表4-2 “理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか(最も影響が大きいと回答のあったもの)(女子高校・共学高校別)【設問4(2)】(影響の大きい順に最大3つまで選択)

区分	回答者数 (人)	①保護者 やきょうだい、 親戚	②学校や 塾の先生	③友人や 先輩	④タレン ト・スポー ツ選手・歴 史上の人 物	⑤ ④以 外の有名 人	⑥新聞・ 書籍・雑 誌	⑦マンガ・ アニメ・ドラ マ・映画	⑧Twitter や Facebook 、 YouTube、 インター ネット	⑨その他	⑩特に影 響を受け たものは ない
女子高校	527 100.0	146 27.7	49 9.3	41 7.8	33 6.3	9 1.7	12 2.3	31 5.9	32 6.1	7 1.3	167 31.7
共学高校	680 100.0	123 18.1	55 8.1	36 5.3	42 6.2	13 1.9	17 2.5	44 6.5	38 5.6	11 1.6	301 44.3
男子	406 100.0	70 17.2	28 6.9	23 5.7	22 5.4	8 2.0	9 2.2	21 5.2	23 5.7	8 2.0	194 47.8
女子	271 100.0	53 19.6	26 9.6	12 4.4	20 7.4	4 1.5	8 3.0	23 8.5	15 5.5	3 1.1	107 39.5
性別無回答	3 100.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表4-3 “理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか(2番目に影響が大きいと回答のあったもの)(文理・男女別)【設問4(2)】(影響の大きい順に最大3つまで選択)

区分	回答者数 (人)	①保護者 やきょうだい、 親戚	②学校や 塾の先生	③友人や 先輩	④タレン ト・スポー ツ選手・歴 史上の人物	⑤ ④以 外の有名人	⑥新聞・ 書籍・雑 誌	⑦マンガ・ アニメ・ドラ マ・映画	⑧Twitter や Facebook 、 YouTube、 インター ネット	⑨その他	⑩特に影 響を受け たものは ない	
理系	497	58	104	60	52	21	57	86	47	9	3	
	100.0	11.7	20.9	12.1	10.5	4.2	11.5	17.3	9.5	1.8	0.6	
	男子	153	12	41	18	11	7	14	31	13	4	2
	100.0	7.8	26.8	11.8	7.2	4.6	9.2	20.3	8.5	2.6	1.3	
女子	343	46	63	42	41	14	43	55	33	5	1	
100.0	13.4	18.4	12.2	12.0	4.1	12.5	16.0	9.6	1.5	0.3		
性別無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
設問3の①②	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
文系	90	5	14	13	9	6	10	13	15	4	1	
	100.0	5.6	15.6	14.4	10.0	6.7	11.1	14.4	16.7	4.4	1.1	
	男子	21	0	4	1	2	1	1	6	3	2	1
	100.0	0.0	19.0	4.8	9.5	4.8	4.8	28.6	14.3	9.5	4.8	
女子	68	5	10	12	7	5	9	6	12	2	0	
100.0	7.4	14.7	17.6	10.3	7.4	13.2	8.8	17.6	2.9	0.0		
性別無回答	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
設問3の③④	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
どちらでもない	28	0	6	3	4	2	2	4	7	0	0	
	100.0	0.0	21.4	10.7	14.3	7.1	7.1	14.3	25.0	0.0	0.0	
	男子	7	0	1	2	0	0	1	0	3	0	0
	100.0	0.0	14.3	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	
女子	21	0	5	1	4	2	1	4	4	0	0	
100.0	0.0	23.8	4.8	19.0	9.5	4.8	19.0	19.0	0.0	0.0		
性別無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
設問3の⑤	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
わからない	46	2	9	7	2	4	2	10	8	2	0	
	100.0	4.3	19.6	15.2	4.3	8.7	4.3	21.7	17.4	4.3	0.0	
	男子	11	0	1	1	0	0	0	3	5	1	0
	100.0	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	27.3	45.5	9.1	0.0	
女子	35	2	8	6	2	4	2	7	3	1	0	
100.0	5.7	22.9	17.1	5.7	11.4	5.7	20.0	8.6	2.9	0.0		
性別無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
設問3の⑥	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
合計	661	65	133	83	67	33	71	113	77	15	4	
	100.0	9.8	20.1	12.6	10.1	5.0	10.7	17.1	11.6	2.3	0.6	
	男子	192	12	47	22	13	8	16	40	24	7	3
	100.0	6.3	24.5	11.5	6.8	4.2	8.3	20.8	12.5	3.6	1.6	
女子	467	53	86	61	54	25	55	72	52	8	1	
100.0	11.3	18.4	13.1	11.6	5.4	11.8	15.4	11.1	1.7	0.2		
性別無回答	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
設問3の①②③④⑤⑥	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	

※縦軸区分は表2(設問3)をもとに分類

表4-4 “理系の仕事は、男性と女性のどちらに向いているか”に対する自身の意見や考え方は誰(または何)の影響によるものか(3番目に影響が大きいと回答のあったもの)(文理・男女別)【設問4(2)】(影響の大きい順に最大3つまで選択)

区分	回答者数 (人)	①保護者 やきょうだい、 親戚	②学校や 塾の先生	③友人や 先輩	④タレント・ スポーツ選手・ 歴史上の人物	⑤ ④以外 の有名人	⑥新聞・ 書籍・雑誌	⑦マンガ・ アニメ・ドラマ・ 映画	⑧Twitter や Facebook 、 YouTube、 インター ネット	⑨その他	⑩特に影 響を受け たものは ない	
理系	429	33	45	77	46	8	35	74	83	23	5	
	100.0	7.7	10.5	17.9	10.7	1.9	8.2	17.2	19.3	5.4	1.2	
	男子	134	14	13	20	14	3	12	23	25	8	2
	100.0	10.4	9.7	14.9	10.4	2.2	9.0	17.2	18.7	6.0	1.5	
女子	294	19	32	57	31	5	23	51	58	15	3	
100.0	6.5	10.9	19.4	10.5	1.7	7.8	17.3	19.7	5.1	1.0		
性別無回答	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
文系	81	6	10	10	8	0	10	17	16	3	1	
	100.0	7.4	12.3	12.3	9.9	0.0	12.3	21.0	19.8	3.7	1.2	
	男子	19	2	1	3	3	0	1	2	5	1	1
	100.0	10.5	5.3	15.8	15.8	0.0	5.3	10.5	26.3	5.3	5.3	
女子	61	4	9	7	5	0	9	15	10	2	0	
100.0	6.6	14.8	11.5	8.2	0.0	14.8	24.6	16.4	3.3	0.0		
性別無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
どちらでもない	24	1	2	2	1	0	5	7	5	0	1	
	100.0	4.2	8.3	8.3	4.2	0.0	20.8	29.2	20.8	0.0	4.2	
	男子	7	1	0	0	1	0	2	1	1	0	1
	100.0	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	28.6	14.3	14.3	0.0	14.3	
女子	17	0	2	2	0	0	3	6	4	0	0	
100.0	0.0	11.8	11.8	0.0	0.0	17.6	35.3	23.5	0.0	0.0		
性別無回答	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	
わからない	41	3	2	6	6	0	2	4	12	5	1	
	100.0	7.3	4.9	14.6	14.6	0.0	4.9	9.8	29.3	12.2	2.4	
	男子	9	0	0	0	1	0	1	1	5	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	55.6	0.0	11.1	
女子	32	3	2	6	5	0	1	3	7	5	0	
100.0	9.4	6.3	18.8	15.6	0.0	3.1	9.4	21.9	15.6	0.0		
性別無回答	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	
合計	575	43	59	95	61	8	52	102	116	31	8	
	100.0	7.5	10.3	16.5	10.6	1.4	9.0	17.7	20.2	5.4	1.4	
	男子	169	17	14	23	19	3	16	27	36	9	5
	100.0	10.1	8.3	13.6	11.2	1.8	9.5	16.0	21.3	5.3	3.0	
女子	404	26	45	72	41	5	36	75	79	22	3	
100.0	6.4	11.1	17.8	10.1	1.2	8.9	18.6	19.6	5.4	0.7		
性別無回答	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	

※縦軸区分は表2(設問3)をもとに分類

表5-1 進学先の希望地域【設問5(1)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①県内	②自宅から 通学できる 範囲の県外 (東京圏を 除く)	③自宅から 通学できる 範囲の東京 圏	④東京圏 (一人暮らし)	⑤東京圏以 外の県外 (一人暮らし)	⑥わから ない	
理系	881	165	73	43	240	305	55	
	100.0	18.7	8.3	4.9	27.2	34.6	6.2	
	男子	302	58	19	11	97	98	19
	100.0	19.2	6.3	3.6	32.1	32.5	6.3	
設問3の①②	女子	578	107	54	32	142	207	36
	100.0	18.5	9.3	5.5	24.6	35.8	6.2	
	性別無回答	1	0	0	0	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
文系	132	39	12	5	34	30	12	
	100.0	29.5	9.1	3.8	25.8	22.7	9.1	
	男子	32	5	3	0	15	5	4
	100.0	15.6	9.4	0.0	46.9	15.6	12.5	
設問3の③④	女子	98	34	8	4	19	25	8
	100.0	34.7	8.2	4.1	19.4	25.5	8.2	
	性別無回答	2	0	1	1	0	0	0
	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
どちらでもない	47	11	8	6	9	11	2	
	100.0	23.4	17.0	12.8	19.1	23.4	4.3	
	男子	15	4	1	3	2	4	1
	100.0	26.7	6.7	20.0	13.3	26.7	6.7	
設問3の⑤	女子	32	7	7	3	7	7	1
	100.0	21.9	21.9	9.4	21.9	21.9	3.1	
	性別無回答	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
わからない	84	29	7	5	13	17	13	
	100.0	34.5	8.3	6.0	15.5	20.2	15.5	
	男子	24	6	2	1	1	5	9
	100.0	25.0	8.3	4.2	4.2	20.8	37.5	
設問3の⑥	女子	60	23	5	4	12	12	4
	100.0	38.3	8.3	6.7	20.0	20.0	6.7	
	性別無回答	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
合計	1,144	244	100	59	296	363	82	
	100.0	21.3	8.7	5.2	25.9	31.7	7.2	
	男子	373	73	25	15	115	112	33
	100.0	19.6	6.7	4.0	30.8	30.0	8.8	
設問3の ①②③④⑤⑥	女子	768	171	74	43	180	251	49
	100.0	22.3	9.6	5.6	23.4	32.7	6.4	
	性別無回答	3	0	1	1	1	0	0
	100.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	

※縦軸区分は表2(設問3)をもとに分類

表5-2 進学先の希望地域(学校所在地域別)【設問5(1)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①県内	②自宅から 通学できる 範囲の県外 (東京圏を 除く)	③自宅から 通学できる 範囲の東京 圏	④東京圏 (一人暮らし)	⑤東京圏以 外の県外 (一人暮らし)	⑥わから ない
県央	600 100.0	116 19.3	36 6.0	21 3.5	173 28.8	217 36.2	37 6.2
県北	273 100.0	94 34.4	10 3.7	9 3.3	63 23.1	73 26.7	24 8.8
県南	274 100.0	34 12.4	54 19.7	29 10.6	61 22.3	75 27.4	21 7.7
合計	1,147 100.0	244 21.3	100 8.7	59 5.1	297 25.9	365 31.8	82 7.1

表6-1 就職先の希望地域(文理・男女別)【設問5(2)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①県内	②自宅から 通勤できる 範囲の県外 (東京圏を 除く)	③自宅から 通勤できる 範囲の東京 圏	④東京圏 (一人暮らし)	⑤東京圏以 外の県外 (一人暮らし)	⑥自分の希 望にあうな ら栃木県内 でも県外ど こでもよい	⑦わから ない
理系	871 100.0	175 20.1	43 4.9	16 1.8	129 14.8	63 7.2	350 40.2	95 10.9
男子	310 100.0	56 18.1	14 4.5	6 1.9	47 15.2	22 7.1	119 38.4	46 14.8
女子	560 100.0	119 21.3	29 5.2	10 1.8	81 14.5	41 7.3	231 41.3	49 8.8
性別無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問3の①②								
文系	141 100.0	45 31.9	4 2.8	3 2.1	20 14.2	8 5.7	49 34.8	12 8.5
男子	38 100.0	10 26.3	1 2.6	0 0.0	6 15.8	3 7.9	12 31.6	6 15.8
女子	101 100.0	34 33.7	3 3.0	2 2.0	14 13.9	5 5.0	37 36.6	6 5.9
性別無回答	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問3の③④								
どちらでもない	52 100.0	11 21.2	4 7.7	0 0.0	7 13.5	4 7.7	20 38.5	6 11.5
男子	17 100.0	4 23.5	2 11.8	0 0.0	2 11.8	3 17.6	4 23.5	2 11.8
女子	35 100.0	7 20.0	2 5.7	0 0.0	5 14.3	1 2.9	16 45.7	4 11.4
性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問3の⑤								
わからない	94 100.0	16 17.0	1 1.1	2 2.1	12 12.8	5 5.3	34 36.2	24 25.5
男子	29 100.0	2 6.9	0 0.0	1 3.4	1 3.4	1 3.4	11 37.9	13 44.8
女子	65 100.0	14 21.5	1 1.5	1 1.5	11 16.9	4 6.2	23 35.4	11 16.9
性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問3の⑥								
合計	1,158 100.0	247 21.3	52 4.5	21 1.8	168 14.5	80 6.9	453 39.1	137 11.8
男子	394 100.0	72 18.3	17 4.3	7 1.8	56 14.2	29 7.4	146 37.1	67 17.0
女子	761 100.0	174 22.9	35 4.6	13 1.7	111 14.6	51 6.7	307 40.3	70 9.2
性別無回答	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問3の ①②③④⑤⑥								

※縦軸区分は表2(設問3)をもとに分類

表6-2 就職先の希望地域(学校所在地域別)【設問5(2)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①県内	②自宅から 通勤できる 範囲の県外 (東京圏を 除く)	③自宅から 通勤できる 範囲の東京 圏	④東京圏 (一人暮らし)	⑤東京圏以 外の県外 (一人暮らし)	⑥自分の希 望にあうな ら栃木県内 でも県外ど こでもよい	⑦わからな い
県央	635 100.0	134 21.1	20 3.1	7 1.1	100 15.7	49 7.7	250 39.4	75 11.8
県北	264 100.0	66 25.0	12 4.5	6 2.3	32 12.1	19 7.2	97 36.7	32 12.1
県南	262 100.0	47 17.9	20 7.6	8 3.1	37 14.1	13 5.0	107 40.8	30 11.5
合計	1,161 100.0	247 21.3	52 4.5	21 1.8	169 14.6	81 7.0	454 39.1	137 11.8

表7 就職先として東京圏を希望する理由(文理・男女別)【設問6】(複数回答)

区分	回答者数 (人)	①自分が勉 強してきた 知識や技能 を生かせる 就職先が多 くありそう だから	②県内より も給料が高 かったり、休 暇制度が 整っている 就職先が多 そうだから	③大企業が 多そうだ から	④東京圏の 就職先のほ うが、海外 勤務の機会 が多そう だから	⑤東京圏は 生活するの に便利だ たり、遊ぶ 場が多く あったり そうだから	⑥親戚や きょうだい が住んで いるから	⑦東京圏で 一人暮らし を試してみ たいから	⑧その他	
理系	144 100.0	74 51.4	79 54.9	72 50.0	13 9.0	96 66.7	11 7.6	57 39.6	11 7.6	
設問3の①②	男子	53 100.0	27 50.9	34 64.2	24 45.3	4 7.5	34 64.2	3 5.7	24 45.3	4 7.5
	女子	90 100.0	47 52.2	44 48.9	47 52.2	9 10.0	61 67.8	8 8.9	32 35.6	7 7.8
	性別無回答	1 100.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
文系	23 100.0	15 65.2	11 47.8	8 34.8	0 0.0	13 56.5	3 13.0	10 43.5	5 21.7	
設問3の③④	男子	6 100.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	3 50.0	2 33.3	4 66.7	2 33.3
	女子	16 100.0	12 75.0	10 62.5	6 37.5	0 0.0	10 62.5	1 6.3	6 37.5	3 18.8
	性別無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
どちらでもない	7 100.0	4 57.1	4 57.1	3 42.9	0 0.0	6 85.7	0 0.0	4 57.1	3 42.9	
設問3の⑤	男子	2 100.0	2 100.0	1 50.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	
	女子	5 100.0	2 40.0	3 60.0	3 60.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	2 40.0	3 60.0
	性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
わからない	12 100.0	3 25.0	6 50.0	3 25.0	1 8.3	9 75.0	1 8.3	6 50.0	4 33.3	
設問3の⑥	男子	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	1 12.4
	女子	10 100.0	3 30.0	5 50.0	2 20.0	1 10.0	8 80.0	1 10.0	5 50.0	3 30.0
	性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
合計	186 100.0	96 51.6	100 53.8	86 46.2	14 7.5	124 66.7	15 8.1	77 41.4	23 12.4	
設問3の①②③④⑤⑥	男子	63 100.0	32 50.8	37 58.7	26 41.3	4 6.3	40 63.5	5 7.9	31 49.2	7 11.1
	女子	121 100.0	64 52.9	62 51.2	58 47.9	10 8.3	83 68.6	10 8.3	45 37.2	16 13.2
	性別無回答	2 100.0	0 0.0	1 50.0	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0

※縦軸区分は表2(設問3)をもとに分類

表8 現在の希望する進路(学科・男女別)【設問7(1)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	進学						就職				計	⑪就職か 進学かま だ決めて いない	
		①進学 (理工系 学部、農 学部)	②進学 (医学部、 歯学部、 薬学部)	③進学 (①・②以 外の理系 学部)	④進学 (文系学 部)	⑤進学 (理系でも 文系でも ない学部)	⑥進学(ど の学部か まだ決め ていない)	計	⑦就職 (理系の 知識・技 能を多く使 う分野)	⑧就職 (文系の 知識・技 能を多く使 う分野)	⑨就職・文 (理系・文 系のどちら の知識・技 能もあ まり使わ ない分野)			⑩就職 (理系・文 系のどちら の知識・ 技能を多く 使わかな い分野)
普通科	939 100.0	363 38.7	200 21.3	214 22.8	58 6.2	56 6.0	29 3.1	920	7 0.7	0 0.0	2 0.2	6 0.6	15	4 0.4
男子	276 100.0	152 55.1	34 12.3	43 15.6	16 5.8	16 5.8	10 3.6	271	1 0.4	0 0.0	1 0.4	2 0.7	4	1 0.4
女子	661 100.0	211 31.9	166 25.1	170 25.7	42 6.4	40 6.1	18 2.7	647	6 0.9	0 0.0	1 0.2	4 0.6	11	3 0.5
性別無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0	0 0.0
総合学科・専門学科	265 100.0	84 31.7	17 6.4	43 16.2	9 3.4	41 15.5	10 3.8	204	23 8.7	2 0.8	11 4.2	23 8.7	59	2 0.8
男子	130 100.0	56 43.1	8 6.2	9 6.9	4 3.1	14 10.8	5 3.8	96	18 13.8	2 1.5	4 3.1	8 6.2	32	2 1.5
女子	134 100.0	27 20.1	9 6.7	34 25.4	5 3.7	27 20.1	5 3.7	107	5 3.7	0 0.0	7 5.2	15 11.2	27	0 0.0
性別無回答	1 100.0	1 100.0	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	0	0 0.0
合計	1,204 100.0	447 37.1	217 18.0	257 21.3	67 5.6	97 8.1	39 3.2	1,124	30 2.5	2 0.2	13 1.1	29 2.4	74	6 0.5
男子	406 100.0	208 51.2	42 10.3	52 12.8	20 4.9	30 7.4	15 3.7	367	19 4.7	2 0.5	5 1.2	10 2.5	36	3 0.7
女子	795 100.0	238 29.9	175 22.0	204 25.7	47 5.9	67 8.4	23 2.9	754	11 1.4	0 0.0	8 1.0	19 2.4	38	3 0.4
性別無回答	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0	0 0.0

表9 理系の進路選択に対する保護者の理解(進路・男女別)【設問7(2)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①大いに理 解を示して いる	②だいたい 理解を示し ている	③どちらか というと理解 を示してい ない	④理解を示 していない	⑤どちらとも いえない	⑥保護者が 自分の進路 についてあ まり関心を持 っていない、又 は保護者とよ く話し合っ ていないため わからない	⑦(⑥以外 の理由で) わからない
進学	922 100.0	637 69.1	248 26.9	13 1.4	0 0.0	6 0.7	16 1.7	2 0.2
男子	301 100.0	186 61.8	101 33.6	4 1.3	0 0.0	3 1.0	5 1.7	2 0.7
女子	617 100.0	449 72.8	146 23.7	8 1.3	0 0.0	3 0.5	11 1.8	0 0.0
設問7(1)の ①②③	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
就職	29 100.0	13 44.8	16 55.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
男子	19 100.0	8 42.1	11 57.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
女子	10 100.0	5 50.0	5 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
設問7(1)の ⑦	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
合計	951 100.0	650 68.3	264 27.8	13 1.4	0 0.0	6 0.6	16 1.7	2 0.2
男子	320 100.0	194 60.6	112 35.0	4 1.3	0 0.0	3 0.9	5 1.6	2 0.6
女子	627 100.0	454 72.4	151 24.1	8 1.3	0 0.0	3 0.5	11 1.8	0 0.0
設問7(1)の ①②③⑦	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表10 理系の進路選択に対し、保護者が理解を示していない理由【設問8】(複数回答)

区分	回答者数 (人)	①一人暮らし をすることを 心配されて いるから	②就職でき る企業が少ない と思われている から	③保護者か らみて自分 は理系に向 いていない と思われて いるから	④保護者か らみて自分 は理系の進 路を選択す るには学力 が不足して いると思わ れているから	⑤自分のな りたい職業 と保護者が 自分になっ てほしいと 思う職業が 違うから	⑥(進学 の場)理系 学部の他の 学部と比べ て授業料が 高いと思わ れているから	⑦(進学 の場)経済 的な事や家 族の状況が 理由で進学 を反対され ているから	⑧(進学 の場)地理 的に遠い地 域に進学す ると就職時 に本県に戻 らないと思 われている から	⑨(就職 の場)地理 的に遠い地 域に就職す ると将来的 に元に戻ら ないと思わ れているから	⑩(女子 の場)理系 の学校や職 場は男性の 割合が高い と思われて いるから	⑪(女子 の場)就職 活動する 時に男子と 比べると不 利と思われ ているから	⑫(女子 の場)理系 への進学や 就職は、男 子がするも のだと思っ ているから	⑬その他
進学	12 100.0	3 25.0	1 8.3	5 41.7	5 41.7	7 58.3	3 25.0	2 16.7	2 16.7	1 8.3	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3
設問7(1)の ①②③ で	100.0	0.0	0.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	0.0	0.0	1 25.0	1 25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
設問7(2)の ③④	100.0	42.9	14.3	1 28.6	2 28.6	6 85.7	42.9	28.6	14.3	0.0	28.6	14.3	14.3	14.3
性別無回答	100.0	0.0	0.0	1 100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
就職	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
設問7(1)の ⑦	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
設問7(2)の ③④	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
合計	12 100.0	3 25.0	1 8.3	5 41.7	5 41.7	7 58.3	3 25.0	2 16.7	2 16.7	1 8.3	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3
設問7(1)の ①②③⑦	100.0	0.0	0.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	0.0	0.0	1 25.0	1 25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
設問7(2)の ③④	100.0	3 42.9	1 14.3	1 28.6	2 28.6	6 85.7	42.9	28.6	14.3	0.0	28.6	14.3	14.3	14.3
性別無回答	100.0	0.0	0.0	1 100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

表 11 理系学部への進学を希望する生徒が希望する最終学歴(学科・男女別)【設問9】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①短期大 学・専修学 校(専門学 校)・各種学 校まで	②大学まで	③大学院 (修士)まで	④大学院 (博士)まで	⑤わからな い	⑥その他
普通科	755 100.0	17 2.3	501 66.4	131 17.4	28 3.7	77 10.2	1 0.1
設問7(1) ①②③ で	男子 223 100.0	2 0.9	130 58.3	53 23.8	10 4.5	27 12.1	1 0.4
設問1(2)の ①	女子 531 100.0	15 2.8	371 69.9	77 14.5	18 3.4	50 9.4	0 0.0
	性別無回答 1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
総合学科・専門学科	136 100.0	36 26.5	71 52.2	13 9.6	4 2.9	11 8.1	1 0.7
設問7(1) ①②③ で	男子 68 100.0	9 13.2	41 60.3	9 13.2	1 1.5	7 10.3	1 1.5
設問1(2)の ②③④⑤	女子 67 100.0	27 40.3	29 43.3	4 6.0	3 4.5	4 6.0	0 0.0
	性別無回答 1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
合計	891 100.0	53 5.9	572 64.2	144 16.2	32 3.6	88 9.9	2 0.2
設問7(1) ①②③ で	男子 291 100.0	11 3.8	171 58.8	62 21.3	11 3.8	34 11.7	2 0.7
設問1(2)の ①②③④⑤	女子 598 100.0	42 7.0	400 66.9	81 13.5	21 3.5	54 9.0	0 0.0
	性別無回答 2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表 12 進路を希望するようになった時期(文理・男女別)【設問 10(1)】(単一回答)

区分	回答者数 (人)	①小学校1 ~3年生	②小学校4 ~6年生	③中学生	④高校1~ 2年生	⑤高校3年 生になって から
理系	461 100.0	16 3.5	45 9.8	112 24.3	248 53.8	40 8.7
男子	161 100.0	0 0.0	10 6.2	41 25.5	90 55.9	20 12.4
女子	298 100.0	16 5.4	35 11.7	70 23.5	158 53.0	19 6.4
性別無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
文系	25 100.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0	13 52.0	10 40.0
男子	7 100.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	1 14.3	5 71.4
女子	18 100.0	0 0.0	1 5.6	0 0.0	12 66.7	5 27.8
性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
理系でも文系でもない 理系か文系かわからない	49 100.0	4 8.2	2 4.1	8 16.3	24 49.0	11 22.4
男子	17 100.0	0 0.0	1 5.9	2 11.8	11 64.7	3 17.6
女子	32 100.0	4 12.5	1 3.1	6 18.8	13 40.6	8 25.0
性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
未定	16 100.0	0 0.0	1 6.3	4 25.0	6 37.5	5 31.3
男子	9 100.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2	4 44.4	3 33.3
女子	7 100.0	0 0.0	1 14.3	2 28.6	2 28.6	2 28.6
性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
合計	551 100.0	20 3.6	49 8.9	125 22.7	291 52.8	66 12.0
男子	194 100.0	0 0.0	11 5.7	46 23.7	106 54.6	31 16.0
女子	355 100.0	20 5.6	38 10.7	78 22.0	185 52.1	34 9.6
性別無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表13 進路を選択する理由(文理・男女別)【設問10(2)】(複数回答)

区分	回答者数 (人)	①得意な教科や技能を活かせるから	②なりたい職業が決まっており、それに必要な知識・技能を習得できるから	③なりたい職業は決まっていなくても、とりあえずその進路をおくと将来役立ちそうだから	④将来、家業を引き継ぎたいから	⑤将来、独立・起業したいと考えているから	⑥保護者やさぶつだい、親戚などに勧められたから	⑦学校や塾の先生に勧められたから	⑧親やきょうだい、親戚、先輩などを見てあげられたから	⑨その分野の有名な人があこがれたから	⑩社会や人の役に立ちたいから	⑪高い給料がもらえるから	⑫海外で仕事から(グローバルな仕事)がしたいから	⑬特に理由はない・何となく	⑭その他
理系	929 100.0	348 37.5	544 58.6	250 26.9	6 0.6	29 3.1	147 15.8	45 4.8	106 11.4	57 6.1	361 38.9	273 29.4	48 5.2	29 3.1	68 7.3
男子	311 100.0	142 45.7	154 49.5	108 34.7	4 1.3	20 6.4	28 9.0	16 5.1	26 8.4	24 7.7	89 28.6	90 28.9	13 4.2	15 4.8	22 7.1
女子	614 100.0	206 33.6	388 63.2	140 22.8	2 0.3	9 1.5	119 19.4	28 4.6	80 13.0	33 5.4	271 44.1	181 29.5	35 5.7	14 2.3	46 7.5
性別無回答	4 100.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
文系	68 100.0	25 36.8	39 57.4	19 27.9	0 0.0	4 5.9	7 10.3	6 8.8	5 7.4	5 5.9	29 42.6	9 13.2	7 10.3	4 5.9	5 7.4
男子	22 100.0	5 22.7	11 50.0	4 18.2	0 0.0	3 13.6	1 4.5	0 0.0	0 0.0	1 4.5	7 31.8	2 9.1	3 13.6	3 13.6	1 4.5
女子	46 100.0	20 43.5	28 60.9	15 32.6	0 0.0	1 2.2	6 13.0	6 13.0	5 10.9	3 6.5	22 47.8	7 15.2	4 8.7	1 2.2	4 8.7
性別無回答	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
④⑥	133 100.0	49 36.8	87 65.4	18 13.5	1 0.8	9 6.8	24 18.0	9 6.8	16 12.0	10 7.5	41 30.8	19 14.3	7 5.3	7 5.3	17 12.8
理系でも文系でもない 理系か文系かわからない	45 100.0	15 33.3	28 62.2	4 8.9	0 0.0	2 4.4	5 11.1	2 4.4	4 8.9	8 17.8	13 28.9	10 22.2	0 0.0	3 6.7	10 22.2
男子	88 100.0	34 38.6	59 67.0	14 15.9	1 1.1	7 8.0	19 21.6	7 8.0	12 13.6	2 2.3	28 31.8	9 10.2	7 8.0	4 4.5	7 8.0
女子	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
性別無回答	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
⑤⑨⑩	1,130 100.0	422 37.3	670 59.3	287 25.4	7 0.6	42 3.7	178 15.8	60 5.3	127 11.2	71 6.3	431 38.1	301 26.6	62 5.5	40 3.5	90 8.0
合計	378 100.0	162 42.9	193 51.1	116 30.7	4 1.1	25 6.6	34 9.0	18 4.8	30 7.9	33 8.7	109 28.8	102 27.0	16 4.2	21 5.6	33 8.7
男子	748 100.0	260 34.8	475 63.5	169 22.6	3 0.4	17 2.3	144 19.3	41 5.5	97 13.0	38 5.1	321 42.9	197 26.3	46 6.1	19 2.5	57 7.6
性別無回答	4 100.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
①②③⑦															
④⑧															
⑤⑨⑩															

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 14-1 就職や進学にあたっての心配事の有無(文理、女子高校・共学高校別)
【設問 11(1)】(単一回答)

区分		回答者数 (人)	①心配事は ない	②心配事は あまりない	③やや心配 に思う事が ある	④心配事が 多くある
理系		954	83	318	399	154
		100.0	8.7	33.3	41.8	16.1
	女子高校	455	29	156	197	73
		100.0	6.4	34.3	43.3	16.0
	共学高校	男子	321	40	119	118
	100.0	12.5	37.1	36.8	13.7	
	女子	176	14	43	83	36
	100.0	8.0	24.4	47.2	20.5	
設問7(1) ①②③⑦	性別無回答	2	0	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
文系		68	11	10	25	22
		100.0	16.2	14.7	36.8	32.4
	女子高校	28	2	5	13	8
		100.0	7.1	17.9	46.4	28.6
	共学高校	男子	21	7	3	4
	100.0	33.3	14.3	19.0	33.3	
	女子	19	2	2	8	7
	100.0	10.5	10.5	42.1	36.8	
設問7(1) ④⑧	性別無回答	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
理系でも文系でもない 理系か文系かわからない		139	10	43	59	27
		100.0	7.2	30.9	42.4	19.4
	女子高校	28	2	4	15	7
		100.0	7.1	14.3	53.6	25.0
	共学高校	男子	45	5	20	14
	100.0	11.1	44.4	31.1	13.3	
	女子	66	3	19	30	14
	100.0	4.5	28.8	45.5	21.2	
設問7(1) ⑤⑨⑩	性別無回答	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他		45	1	13	11	20
		100.0	2.2	28.9	24.4	44.4
	女子高校	15	0	3	3	9
		100.0	0.0	20.0	20.0	60.0
	共学高校	男子	18	1	8	2
	100.0	5.6	44.4	11.1	38.9	
	女子	11	0	2	5	4
	100.0	0.0	18.2	45.5	36.4	
設問7(1) ⑥⑪	性別無回答	1	0	0	1	0
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
合計		1,206	105	384	494	223
		100.0	8.7	31.8	41.0	18.5
	女子高校	526	33	168	228	97
		100.0	6.3	31.9	43.3	18.4
	共学高校	男子	405	53	150	138
	100.0	13.1	37.0	34.1	15.8	
	女子	272	19	66	126	61
	100.0	7.0	24.3	46.3	22.4	
設問7(1) ①②③⑦ ④⑧ ⑤⑨⑩ ⑥⑪	性別無回答	3	0	0	2	1
	100.0	0.0	0.0	66.7	33.3	

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 14-2 就職や進学にあたっての心配事の有無(進路、女子高校・共学高校別)
【設問 11(1)】(単一回答)

区分		回答者数 (人)	①心配事は ない	②心配事は あまりない	③やや心配 に思う事が ある	④心配事が 多くある	
設問7(1) ①	進学(理工、農)	451 100.0	43 9.5	165 36.6	164 36.4	79 17.5	
	女子高校	182 100.0	11 6.0	67 36.8	74 40.7	30 16.5	
	共学高校	男子	208 100.0	27 13.0	81 38.9	68 32.7	32 15.4
		女子	60 100.0	5 8.3	17 28.3	22 36.7	16 26.7
	性別無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	
設問7(1) ②	進学(医歯薬)	216 100.0	16 7.4	74 34.3	91 42.1	35 16.2	
	女子高校	132 100.0	6 4.5	47 35.6	54 40.9	25 18.9	
	共学高校	男子	42 100.0	7 16.7	13 31.0	18 42.9	4 9.5
		女子	42 100.0	3 7.1	14 33.3	19 45.2	6 14.3
	性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
設問7(1) ③	進学(①②以外の理系)	257 100.0	23 8.9	70 27.2	128 49.8	36 14.0	
	女子高校	137 100.0	12 8.8	39 28.5	68 49.6	18 13.1	
	共学高校	男子	52 100.0	5 9.6	19 36.5	21 40.4	7 13.5
		女子	67 100.0	6 9.0	12 17.9	38 56.7	11 16.4
	性別無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	
設問7(1) ⑦	就職理系	30 100.0	1 3.3	9 30.0	16 53.3	4 13.3	
	女子高校	4 100.0	0 0.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	
	共学高校	男子	19 100.0	1 5.3	6 31.6	11 57.9	1 5.3
		女子	7 100.0	0 0.0	0 0.0	4 57.1	3 42.9
	性別無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
設問7(1) ①②③⑦	合計	954 100.0	83 8.7	318 33.3	399 41.8	154 16.1	
	女子高校	455 100.0	29 6.4	156 34.3	197 43.3	73 16.0	
	共学高校	男子	321 100.0	40 12.5	119 37.1	118 36.8	44 13.7
		女子	176 100.0	14 8.0	43 24.4	83 47.2	36 20.5
	性別無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 15-1 心配事の内容(最も心配に思うと回答のあったもの)(文理、女子高校・共学高校別)【設問 11(2)】(心配に思う順に最大3つまで)

区分	回答者数 (人)	①就職・ 進学先で の、同性 ・同級生と の関係	②就職・ 進学先で の、同性 ・先輩との 関係	③就職・ 進学先で の、異性 ・同級生と の関係	④就職・ 進学先で の、異性 ・上司・ 先輩との 関係	⑤仕事や 勉強につ いていけ るか	⑥学校生 活や仕事 に自分の 体力が ついてい るか	⑦就職・ 進学先 のトイレ や休憩室 など施設 環境が整 備されて いるか	⑧就職・ 進学先で ハラスメ ント(嫌が らせ)を受 けないか	⑨就職 したとき に休暇が とり易い か	⑩就職し たときに 仕事と家 庭生活 (家事・育 児等)を 両立でき るか	⑪(女子 の場合) 学校の授 業や研究 活動、就 職先の給 料や仕事 内容な ど、男性 のほうが 優遇され るのでは ないか	⑫(女子 の場合) 就職して 出産する ときに退 職させる のでは ないか	⑬その他
理系	552 100.0	54 9.8	17 3.1	9 1.6	1 0.2	365 66.1	33 6.0	2 0.4	3 0.5	6 1.1	10 1.8	8 1.4	4 0.7	40 7.2
女子高校	270 100.0	23 8.5	5 1.9	5 1.9	1 0.4	189 70.0	19 7.0	0 0.0	2 0.7	2 0.7	5 1.9	4 1.5	2 0.7	13 4.8
共学高校	男子 161 100.0	16 9.9	4 2.5	2 1.2	0 0.0	106 65.8	7 4.3	2 1.2	1 0.6	2 2.5	4 0.0	0 0.0	0 0.0	17 10.6
女子 119 100.0	15 12.6	8 6.7	1 0.8	0 0.0	70 58.8	7 5.9	0 0.0	0 0.0	2 0.0	1 1.7	4 0.8	2 3.4	2 1.7	9 7.6
性別無回答 2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	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 50.0
設問7(1) ①②③⑦														
文系	47 100.0	10 21.3	0 0.0	1 2.1	0 0.0	26 55.3	2 4.3	0 0.0	1 2.1	1 2.1	2 4.3	0 0.0	0 0.0	4 8.5
女子高校	21 100.0	5 23.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 42.9	2 9.5	0 0.0	0 4.8	1 4.8	2 9.5	0 0.0	0 0.0	2 9.5
共学高校	男子 11 100.0	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 63.6	0 0.0	0 0.0	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 18.2
女子 15 100.0	4 26.7	0 0.0	1 6.7	0 0.0	10 66.7	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
性別無回答 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
設問7(1) ④⑧														
理系でも文系でもない 理系か文系かわからない	86 100.0	11 12.8	7 8.1	1 1.2	2 2.3	39 45.3	8 9.3	0 2.3	2 4.7	4 3.5	3 3.5	0 0.0	0 0.0	9 10.5
女子高校	22 100.0	3 13.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 59.1	2 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 9.1	0 0.0	0 0.0	2 9.1
共学高校	男子 20 100.0	2 10.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	9 45.0	3 15.0	0 0.0	0 10.0	2 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.0
女子 44 100.0	6 13.6	6 13.6	0 0.0	1 2.3	17 38.6	3 6.8	0 0.0	2 4.5	2 4.5	2 4.5	1 2.3	0 0.0	0 0.0	6 13.6
性別無回答 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
設問7(1) ⑤⑨⑩														
その他	31 100.0	4 12.9	0 0.0	1 3.2	0 0.0	14 45.2	4 12.9	0 0.0	1 3.2	0 0.0	1 3.2	0 0.0	0 0.0	6 19.4
女子高校	12 100.0	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 58.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 25.0
共学高校	男子 9 100.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 44.4	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2
女子 9 100.0	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 33.3	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
性別無回答 1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	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
設問7(1) ⑥⑪														
合計	716 100.0	79 11.0	24 3.4	12 1.7	3 0.4	444 62.0	47 6.6	2 0.3	7 1.0	11 1.5	16 2.2	8 1.1	4 0.6	59 8.2
女子高校	325 100.0	32 9.8	5 1.5	5 1.5	1 0.3	218 67.1	24 7.4	0 0.0	2 0.6	3 0.9	9 2.8	4 1.2	2 0.6	20 6.2
共学高校	男子 201 100.0	20 10.0	5 2.5	3 1.5	1 0.5	126 62.7	12 6.0	2 1.0	2 1.0	2 2.0	4 2.0	4 2.0	0 0.0	22 10.9
女子 187 100.0	27 14.4	14 7.5	2 1.1	1 0.5	100 53.5	11 5.9	0 0.0	3 1.6	4 2.1	4 1.6	3 1.6	4 2.1	2 1.1	16 8.6
性別無回答 3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	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 33.3
設問7(1) ①②③⑦ ④⑧ ⑤⑨⑩ ⑥⑪														

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 15-2 心配事の内容(最も心配に思うと回答のあったもの)(進路、女子高校・共学高校別)【設問 11(2)】(心配に思う順に最大3つまで)

区分	回答者数 (人)	①就職・ 進学先での、同性 の同期・ 同級生との 関係	②就職・ 進学先での、同性 の上司・ 先輩との 関係	③就職・ 進学先での、異性 の同期・ 同級生との 関係	④就職・ 進学先での、異性 の上司・ 先輩との 関係	⑤仕事や 勉強につ いていけ るか	⑥学校生 活や仕事 に自分の 体力が ついてい るか	⑦就職・ 進学先の トイレや 休憩室な ど施設環 境が整備 されてい るか	⑧就職・ 進学先で ハラスメ ント(嫌が らせ)を受 けないか	⑨就職し たときに 休暇がと りやすいか	⑩就職し たときに 仕事と家 庭生活 (家事・育 児等)を 両立でき るか	⑪(女子 の場合) 学校の授 業や研究 活動、就 職先の給 料や仕事 内容など、 男性の ほうが優 遇される のではな いか	⑫(女子 の場合) 就職して 結婚や出 産をする ときに退 職させら れるので はないか	⑬その他
進学(理工、農)	242	26	5	7	0	157	12	0	3	2	7	5	2	16
	100.0	10.7	2.1	2.9	0.0	64.9	5.0	0.0	1.2	0.8	2.9	2.1	0.8	6.6
女子高校	104	11	1	4	0	66	8	0	2	1	4	3	2	2
	100.0	10.6	1.0	3.8	0.0	63.5	7.7	0.0	1.9	1.0	3.8	2.9	1.9	1.9
男子	99	11	2	2	0	64	4	0	1	1	3	0	0	11
	100.0	11.1	2.0	2.0	0.0	64.6	4.0	0.0	1.0	1.0	3.0	0.0	0.0	11.1
女子	38	4	2	1	0	27	0	0	0	0	0	2	0	2
	100.0	10.5	5.3	2.6	0.0	71.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	5.3
性別無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
進学(医歯薬)	126	9	3	0	0	93	6	2	0	2	0	2	1	8
	100.0	7.1	2.4	0.0	0.0	73.8	4.8	1.6	0.0	1.6	0.0	1.6	0.8	6.3
女子高校	79	4	2	0	0	63	3	0	0	0	0	1	0	6
	100.0	5.1	2.5	0.0	0.0	79.7	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	7.6
男子	22	2	0	0	0	17	0	2	0	0	0	0	0	1
	100.0	9.1	0.0	0.0	0.0	77.3	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
女子	25	3	1	0	0	13	3	0	0	2	0	1	1	1
	100.0	12.0	4.0	0.0	0.0	52.0	12.0	0.0	0.0	8.0	0.0	4.0	4.0	4.0
性別無回答	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
進学(①②以外の理系)	164	18	6	2	1	105	13	0	0	1	3	1	1	13
	100.0	11.0	3.7	1.2	0.6	64.0	7.9	0.0	0.0	0.6	1.8	0.6	0.6	7.9
女子高校	86	8	2	1	1	59	8	0	0	1	1	0	0	5
	100.0	9.3	2.3	1.2	1.2	68.6	9.3	0.0	0.0	1.2	1.2	0.0	0.0	5.8
男子	28	3	0	0	0	18	2	0	0	0	1	0	0	4
	100.0	10.7	0.0	0.0	0.0	64.3	7.1	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	14.3
女子	49	7	4	0	0	28	3	0	0	1	1	1	1	4
	100.0	14.3	8.2	0.0	0.0	57.1	6.1	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	2.0	8.2
性別無回答	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
就職理系	20	1	3	0	0	10	2	0	0	1	0	0	0	3
	100.0	5.0	15.0	0.0	0.0	50.0	10.0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	15.0
女子高校	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男子	12	0	2	0	0	7	1	0	0	1	0	0	0	1
	100.0	0.0	16.7	0.0	0.0	58.3	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3
女子	7	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2
	100.0	14.3	14.3	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6
性別無回答	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
合計	552	54	17	9	1	365	33	2	3	6	10	8	4	40
	100.0	9.8	3.1	1.6	0.2	66.1	6.0	0.4	0.5	1.1	1.8	1.4	0.7	7.2
女子高校	270	23	5	5	1	189	19	0	2	2	5	4	2	13
	100.0	8.5	1.9	1.9	0.4	70.0	7.0	0.0	0.7	0.7	1.9	1.5	0.7	4.8
男子	161	16	4	2	0	106	7	2	1	2	4	0	0	17
	100.0	9.9	2.5	1.2	0.0	65.8	4.3	1.2	0.6	1.2	2.5	0.0	0.0	10.6
女子	119	15	8	1	0	70	7	0	0	2	1	4	2	9
	100.0	12.6	6.7	0.8	0.0	58.8	5.9	0.0	0.0	1.7	0.8	3.4	1.7	7.6
性別無回答	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 15-3 心配事の内容(2番目に心配に思うと回答のあったもの)(文理、女子高校・共学高校別)【設問 11(2)】(心配に思う順に最大3つまで)

区分	回答者数 (人)	①就職・ 進学先で の、同性 の同期・ 同級生と の関係	②就職・ 進学先で の、同性 の上司・ 先輩との 関係	③就職・ 進学先で の、異性 の同期・ 同級生と の関係	④就職・ 進学先で の、異性 の上司・ 先輩との 関係	⑤仕事や 勉強につ いていけ るか	⑥学校生 活や仕事 に自分の 体力がつか いていけ るか	⑦就職・ 進学先 のトイレ や個室な ど施設環 境が整備 されてい るか	⑧就職・ 進学先で ハラスメ ント(嫌が らせ)を受 けないか	⑨就職 したとき に休暇が とりにい るか	⑩就職 したとき に仕事と 家庭生活 (家事・育 児等)を 両立でき るか	⑪(女子 の場合) 学校の授 業や研究 活動、就 職先の給 料や仕事 内容など 、男性の ほうが優 遇される のではない か	⑫(女子 の場合) 就職して 結婚や出 産をする ときに退 職させる のではない か	⑬その他
理系	412 100.0	55 13.3	24 5.8	22 5.3	13 3.2	64 15.5	100 24.3	3 0.7	12 2.9	40 9.7	48 11.7	9 2.2	6 1.5	16 3.9
女子高校	207 100.0	27 13.0	15 7.2	14 6.8	6 2.9	27 13.0	48 23.2	1 0.5	6 2.9	19 9.2	26 12.6	7 3.4	3 1.4	8 3.9
共学高校	男子 107 100.0	12 11.2	5 4.7	7 6.5	2 1.9	20 18.7	26 24.3	2 1.9	5 4.7	10 9.3	12 11.2	0 0.0	0 0.0	6 5.6
女子 98 100.0	16 16.3	4 4.1	1 1.0	5 5.1	17 17.3	26 26.5	0 0.0	1 1.0	11 11.2	10 10.2	2 2.0	3 3.1	2 2.0	
性別無回答	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
設問7(1) ①②③⑦														
文系	35 100.0	5 14.3	5 14.3	4 11.4	0 0.0	5 14.3	10 28.6	0 0.0	2 5.7	2 5.7	1 2.9	0 0.0	0 0.0	1 2.9
女子高校	17 100.0	1 5.9	2 11.8	2 11.8	0 0.0	2 11.8	7 41.2	0 0.0	0 0.0	1 5.9	1 5.9	0 0.0	0 0.0	1 5.9
共学高校	男子 7 100.0	2 28.6	0 0.0	1 14.3	0 0.0	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
女子 11 100.0	2 18.2	3 27.3	1 9.1	0 0.0	1 9.1	2 18.2	0 0.0	2 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
性別無回答	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
設問7(1) ④⑧														
理系でも文系でもない	67 100.0	12 17.9	7 10.4	3 4.5	3 4.5	8 11.9	10 14.9	0 0.0	4 6.0	9 13.4	4 6.0	1 1.5	4 6.0	2 3.0
理系か文系かわからない	16 100.0	3 18.8	3 18.8	2 12.5	0 0.0	2 12.5	1 6.3	0 0.0	0 0.0	2 12.5	2 12.5	0 0.0	1 6.3	0 0.0
女子高校	17 100.0	3 17.6	0 0.0	1 5.9	0 0.0	2 11.8	2 11.8	0 0.0	2 11.8	4 23.5	2 11.8	0 0.0	0 0.0	1 5.9
共学高校	男子 34 100.0	6 17.6	4 11.8	0 0.0	3 8.8	4 11.8	7 20.6	0 0.0	2 5.9	3 8.8	0 0.0	1 2.9	3 8.8	1 2.9
女子 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
性別無回答	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
設問7(1) ⑤⑨⑩														
その他	22 100.0	1 4.5	1 4.5	1 4.5	1 4.5	3 13.6	6 27.3	0 0.0	1 4.5	3 13.6	3 13.6	1 4.5	0 0.0	1 4.5
女子高校	7 100.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	2 28.6	0 0.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
共学高校	男子 7 100.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	3 42.9	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3
女子 7 100.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0
性別無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	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
設問7(1) ⑥⑪														
合計	536 100.0	73 13.6	37 6.9	30 5.6	17 3.2	80 14.9	126 23.5	3 0.6	19 3.5	54 10.1	56 10.4	11 2.1	10 1.9	20 3.7
女子高校	247 100.0	32 13.0	20 8.1	18 7.3	6 2.4	32 13.0	58 23.5	1 0.4	7 2.8	23 9.3	30 12.1	7 2.8	4 1.6	9 3.6
共学高校	男子 138 100.0	17 12.3	6 4.3	9 6.5	2 1.4	25 18.1	32 23.2	2 1.4	7 5.1	16 11.6	14 10.1	0 0.0	0 0.0	8 5.8
女子 150 100.0	24 16.0	11 7.3	3 2.0	8 5.3	23 15.3	36 24.0	0 0.0	5 3.3	15 10.0	12 8.0	4 2.7	6 4.0	3 2.0	
性別無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	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
設問7(1) ①②③⑦ ④⑧ ⑤⑨⑩ ⑥⑪														

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 15-4 心配事の内容(2番目に心配に思うと回答のあったもの)(進路、女子高校・共学高校別)【設問 11(2)】(心配に思う順に最大3つまで)

区分	回答者数 (人)	①就職・進学先での、同性の同期・同級生との関係	②就職・進学先での、同性の上司・先輩との関係	③就職・進学先での、異性の同期・同級生との関係	④就職・進学先での、異性の上司・先輩との関係	⑤仕事や勉強についていけるか	⑥学校生活や仕事に自分の体力がいていけるか	⑦就職・進学先のトイレや休憩室など施設環境が整備されているか	⑧就職・進学先でハラスメント(嫌がらせ)を受けられないか	⑨就職したときに休暇がとりやすいか	⑩就職したときに仕事と家庭生活(家事・育児等)を両立できるか	⑪(女子の場合)学校の授業や研究活動、就職先の給料や仕事内容など、男性のほうが優遇されるのではないか	⑫(女子の場合)結婚や出産をするときに退職させられるのではないか	⑬その他
進学(理工、農)	179	23	8	11	8	24	49	2	7	12	20	6	2	7
	100.0	12.8	4.5	6.1	4.5	13.4	27.4	1.1	3.9	6.7	11.2	3.4	1.1	3.9
女子高校	79	12	5	6	5	8	17	0	3	3	10	5	1	4
	100.0	15.2	6.3	7.6	6.3	10.1	21.5	0.0	3.8	3.8	12.7	6.3	1.3	5.1
共学高校	68	8	3	4	2	13	17	2	3	5	8	0	0	3
男子	100.0	11.8	4.4	5.9	2.9	19.1	25.0	2.9	4.4	7.4	11.8	0.0	0.0	4.4
女子	32	3	0	1	1	3	15	0	1	4	2	1	1	0
	100.0	9.4	0.0	3.1	3.1	9.4	46.9	0.0	3.1	12.5	6.3	3.1	3.1	0.0
性別無回答	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
設問7(1)①														
進学(医歯薬)	98	12	4	2	2	15	28	0	2	10	14	1	3	5
	100.0	12.2	4.1	2.0	2.0	15.3	28.6	0.0	2.0	10.2	14.3	1.0	3.1	5.1
女子高校	65	8	2	2	0	9	18	0	1	8	10	1	2	4
	100.0	12.3	3.1	3.1	0.0	13.8	27.7	0.0	1.5	12.3	15.4	1.5	3.1	6.2
共学高校	14	2	0	0	0	3	4	0	1	1	2	0	0	1
男子	100.0	14.3	0.0	0.0	0.0	21.4	28.6	0.0	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0	7.1
女子	19	2	2	0	2	3	6	0	0	1	2	0	1	0
	100.0	10.5	10.5	0.0	10.5	15.8	31.6	0.0	0.0	5.3	10.5	0.0	5.3	0.0
性別無回答	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
設問7(1)②														
進学(①②以外の理系)	120	18	10	9	3	22	20	1	2	16	13	2	0	4
	100.0	15.0	8.3	7.5	2.5	18.3	16.7	0.8	1.7	13.3	10.8	1.7	0.0	3.3
女子高校	63	7	8	6	1	10	13	1	2	8	6	1	0	0
	100.0	11.1	12.7	9.5	1.6	15.9	20.6	1.6	3.2	12.7	9.5	1.6	0.0	0.0
共学高校	15	2	0	3	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2
男子	100.0	13.3	0.0	20.0	0.0	13.3	13.3	0.0	0.0	13.3	13.3	0.0	0.0	13.3
女子	42	9	2	0	2	10	5	0	0	6	5	1	0	2
	100.0	21.4	4.8	0.0	4.8	23.8	11.9	0.0	0.0	14.3	11.9	2.4	0.0	4.8
性別無回答	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
設問7(1)③														
就職理系	15	2	2	0	0	3	3	0	1	2	1	0	1	0
	100.0	13.3	13.3	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	6.7	13.3	6.7	0.0	6.7	0.0
女子高校	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
共学高校	10	0	2	0	0	2	3	0	1	2	0	0	0	0
男子	100.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	30.0	0.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女子	5	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
	100.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
性別無回答	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
設問7(1)⑦														
合計	412	55	24	22	13	64	100	3	12	40	48	9	6	16
	100.0	13.3	5.8	5.3	3.2	15.5	24.3	0.7	2.9	9.7	11.7	2.2	1.5	3.9
女子高校	207	27	15	14	6	27	48	1	6	19	26	7	3	8
	100.0	13.0	7.2	6.8	2.9	13.0	23.2	0.5	2.9	9.2	12.6	3.4	1.4	3.9
共学高校	107	12	5	7	2	20	26	2	5	10	12	0	0	6
男子	100.0	11.2	4.7	6.5	1.9	18.7	24.3	1.9	4.7	9.3	11.2	0.0	0.0	5.6
女子	98	16	4	1	5	17	26	0	1	11	10	2	3	2
	100.0	16.3	4.1	1.0	5.1	17.3	26.5	0.0	1.0	11.2	10.2	2.0	3.1	2.0
性別無回答	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
設問7(1)①②③⑦														

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 15-5 心配事の内容(3番目に心配に思うと回答のあったもの)(文理、女子高校・共学高校別)【設問 11(2)】(心配に思う順に最大3つまで)

区分	回答者数 (人)	①就職・進学先での、同性の同期・同級生との関係	②就職・進学先での、同性の上司・先輩との関係	③就職・進学先での、異性の同期・同級生との関係	④就職・進学先での、異性の上司・先輩との関係	⑤仕事や勉強についているか	⑥学校生活や仕事に自分の体力がつかっているか	⑦就職・進学先のトイレや休憩室など施設環境が整備されているか	⑧就職・進学先でハラスメント(嫌がらせ)を受けないか	⑨就職したときに休職がとり易いか	⑩就職したときに家庭生活(家事・育児等)を両立できるか	⑪(女子の場合)学校の授業や研究活動・給料や仕事内容など、男性のほうが優遇されるのではないか	⑫(女子の場合)就職して結婚や出産をするときに退職させられるのではないか	⑬その他	
理系		300	43	36	21	12	18	32	7	19	40	28	20	12	12
		100.0	14.3	12.0	7.0	4.0	6.0	10.7	2.3	6.3	13.3	9.3	6.7	4.0	4.0
	女子高校	149	21	16	11	6	8	13	1	7	23	15	15	6	7
		100.0	14.1	10.7	7.4	4.0	5.4	8.7	0.7	4.7	15.4	10.1	10.1	4.0	4.7
	共学高校	75	10	10	5	3	9	9	5	6	11	5	0	0	2
	100.0	13.3	13.3	6.7	4.0	12.0	12.0	6.7	8.0	14.7	6.7	0.0	0.0	2.7	
	76	12	10	5	3	1	10	1	6	6	8	5	6	3	
	100.0	15.8	13.2	6.6	3.9	1.3	13.2	1.3	7.9	7.9	10.5	6.6	7.9	3.9	
設問7(1) ①②③⑦	性別無回答	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	
文系		27	6	0	2	1	4	5	1	0	2	2	2	0	
		100.0	22.2	0.0	7.4	3.7	14.8	18.5	3.7	0.0	7.4	7.4	7.4	0.0	
	女子高校	12	2	0	0	1	1	2	1	0	1	1	2	1	
		100.0	16.7	0.0	0.0	8.3	8.3	16.7	8.3	0.0	8.3	8.3	16.7	8.3	
	共学高校	6	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	
	100.0	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	9	3	0	1	0	2	0	0	0	1	1	0	1		
	100.0	33.3	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1		
設問7(1) ④⑧	性別無回答	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		
理系でも文系でもない 理系か文系かわからない		51	7	6	7	3	5	6	0	5	3	4	2	1	
	100.0	13.7	11.8	13.7	5.9	9.8	11.8	0.0	9.8	5.9	7.8	3.9	2.0	3.9	
設問7(1) ⑤⑨⑩	女子高校	15	2	2	2	3	3	1	0	0	0	1	1	0	
		100.0	13.3	13.3	13.3	20.0	20.0	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	
	共学高校	11	1	1	3	0	1	2	0	1	1	1	0	0	
		100.0	9.1	9.1	27.3	0.0	9.1	18.2	0.0	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	
	共学高校	25	4	3	2	0	1	3	0	4	2	2	1	1	
	100.0	16.0	12.0	8.0	0.0	4.0	12.0	0.0	16.0	8.0	8.0	4.0	4.0		
	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		
その他		19	1	2	1	1	2	5	0	3	1	0	0	3	
		100.0	5.3	10.5	5.3	5.3	10.5	26.3	0.0	15.8	5.3	0.0	0.0	15.8	
	女子高校	6	0	2	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	
		100.0	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
	共学高校	5	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	
	100.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0		
	7	1	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	2		
	100.0	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6		
設問7(1) ⑥⑪	性別無回答	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
合計		397	57	44	31	17	29	48	8	27	46	34	24	18	
		100.0	14.4	11.1	7.8	4.3	7.3	12.1	2.0	6.8	11.6	8.6	6.0	4.5	
	女子高校	182	25	20	13	11	12	18	2	8	24	17	18	7	
		100.0	13.7	11.0	7.1	6.0	6.6	9.9	1.1	4.4	13.2	9.3	9.9	3.8	
	共学高校	97	12	11	10	3	11	15	5	8	13	6	0	1	
	100.0	12.4	11.3	10.3	3.1	11.3	15.5	5.2	8.2	13.4	6.2	0.0	1.0		
設問7(1) ①②③⑦ ④⑧ ⑤⑨⑩ ⑥⑪	性別無回答	117	20	13	8	3	5	15	1	11	9	11	6		
	100.0	17.1	11.1	6.8	2.6	4.3	12.8	0.9	9.4	7.7	9.4	5.1	8.5		
	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 15-6 心配事の内容(3番目に心配に思うと回答のあったもの)(進路、女子高校・共学高校別)【設問 11(2)】(心配に思う順に最大3つまで)

区分	回答者数 (人)	①就職・進学先での、同期・同級生との関係	②就職・進学先での、上司・先輩との関係	③就職・進学先での、異性の同期・同級生との関係	④就職・進学先での、異性の上司・先輩との関係	⑤仕事や勉強についていけるか	⑥学校生活や仕事に自分の体力がついていけるか	⑦就職・進学先のトイレや休憩室など施設環境が整備されているか	⑧就職・進学先でハラスメント(嫌がらせ)を受けないか	⑨就職したときに休暇がとり易いか	⑩就職したときに仕事と家庭生活(家事・育児等)を両立できるか	⑪(女子の場合)学校の授業や研究活動、就職先の内容など、男性のほうが優遇されるのではないか	⑫(女子の場合)結婚や出産をするときに退職させられるのではないか	⑬その他		
		割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合		
進学(理工、農)	131 100.0	17 13.0	15 11.5	9 6.9	7 5.3	13 9.9	14 10.7	4 3.1	4 3.1	18 13.7	10 7.6	9 6.9	3 2.3	8 6.1		
設問7(1) ①	女子高校	57 100.0	6 10.5	5 8.8	5 8.8	2 3.5	6 10.5	7 12.3	0 0.0	1 1.8	10 17.5	4 7.0	6 10.5	1 1.8	4 7.0	
	共学高校	男子	50 100.0	6 12.0	6 12.0	3 6.0	3 6.0	7 14.0	6 12.0	4 8.0	3 6.0	6 12.0	4 8.0	0 0.0	0 0.0	2 4.0
		女子	24 100.0	5 20.8	4 16.7	1 4.2	2 8.3	0 0.0	1 4.2	0 0.0	0 0.0	2 8.3	2 8.3	3 12.5	2 8.3	2 8.3
		性別無回答	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
進学(医歯薬)	63 100.0	11 17.5	6 9.5	6 9.5	1 1.6	1 1.6	3 4.8	0 0.0	5 7.9	12 19.0	6 9.5	6 9.5	4 6.3	2 3.2		
設問7(1) ②	女子高校	42 100.0	6 14.3	3 7.1	3 7.1	1 2.4	1 2.4	1 2.4	0 0.0	2 4.8	8 19.0	5 11.9	6 14.3	4 9.5	2 4.8	
	共学高校	男子	8 100.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		女子	13 100.0	3 23.1	1 7.7	2 15.4	0 0.0	0 0.0	2 15.4	0 0.0	2 15.4	2 15.4	1 7.7	0 0.0	0 0.0	
		性別無回答	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	
進学(①②以外の理系)	93 100.0	13 14.0	13 14.0	6 6.5	3 3.2	4 4.3	12 12.9	3 3.2	9 9.7	7 7.5	12 12.9	4 4.3	5 5.4	2 2.2		
設問7(1) ③	女子高校	50 100.0	9 18.0	8 16.0	3 6.0	3 6.0	1 2.0	5 10.0	1 2.0	4 8.0	5 10.0	6 12.0	3 6.0	1 2.0		
	共学高校	男子	8 100.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	2 25.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	
		女子	35 100.0	3 8.6	4 11.4	2 5.7	0 0.0	1 2.9	7 20.0	1 2.9	4 11.4	2 5.7	5 14.3	1 2.9	4 11.4	
		性別無回答	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	
就職理系	13 100.0	2 15.4	2 15.4	0 0.0	1 7.7	0 0.0	3 23.1	0 0.0	1 7.7	3 23.1	0 0.0	1 7.7	0 0.0			
設問7(1) ⑦	女子高校	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		
	共学高校	男子	9 100.0	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 33.3	0 0.0	1 11.1	3 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		女子	4 100.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	
		性別無回答	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	
合計	300 100.0	43 14.3	36 12.0	21 7.0	12 4.0	18 6.0	32 10.7	7 2.3	19 6.3	40 13.3	28 9.3	20 6.7	12 4.0	12 4.0		
設問7(1) ①②③⑦	女子高校	149 100.0	21 14.1	16 10.7	11 7.4	6 4.0	8 5.4	13 8.7	1 0.7	7 4.7	23 15.4	15 10.1	15 10.1	6 4.0	7 4.7	
	共学高校	男子	75 100.0	10 13.3	10 13.3	5 6.7	3 4.0	9 12.0	9 12.0	5 6.7	6 8.0	11 14.7	5 6.7	0 0.0	2 2.7	
		女子	76 100.0	12 15.8	10 13.2	5 6.6	3 3.9	1 1.3	10 13.2	1 1.3	6 7.9	6 7.9	8 10.5	5 6.6	3 3.9	
		性別無回答	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	

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 16-1 理系の進路選択をする女子を増やすために効果があると思う取組(文理、女子高校・共学高校別)【設問 12】(複数回答)

区分	回答者数 (人)	①理系の職業・職種の種類の具体的な仕事を理解できる機会を増やすこと	②数学や理科の学んだ知識が生活の中でどのように活かされているか、具体的にイメージできるようにすること	③大学や企業等の研究成果が社会の中でどのように立っているか具体的にわかるようにすること	④オープンキャンパスやオンラインラボにより研究内容がわかるようにすること	⑤理系分野に進学や就職をした先輩と交流会に参加できるようにすること	⑥理系の魅力がわかるような女子向けイベント(簡単な実験や生徒同士の交流会など)に参加できるようにすること	⑦理系の人材を求めていることがアピールすること	⑧県内に理系の学校や就職先が多くあること	⑨理系の学校や就職先に女子の先生や先輩が多くいること	⑩文系よりも(または文系並みに)授業料が安くなること	⑪理系の学校や企業の女性用の施設(トイレや更衣室等)が十分に整備されること	⑫その他
理系	938	607	335	324	331	296	381	323	302	387	370	256	64
	100.0	64.7	35.7	34.5	35.3	31.6	40.6	34.4	32.2	41.3	39.4	27.3	6.8
女子高校	451	308	157	164	171	144	166	152	138	175	188	104	22
	100.0	68.3	34.8	36.4	37.9	31.9	36.8	33.7	30.6	38.8	41.7	23.1	4.9
共学高校	312	175	119	96	94	94	137	115	89	143	95	97	29
男子	100.0	56.1	38.1	30.8	30.1	30.1	43.9	36.9	28.5	45.8	30.4	31.1	9.3
女子	173	124	58	63	66	58	78	56	75	69	87	55	12
	100.0	71.7	33.5	36.4	38.2	33.5	45.1	32.4	43.4	39.9	50.3	31.8	6.9
性別無回答	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
設問7(1) ①②③⑦													
文系	68	41	25	22	22	21	30	26	15	25	30	19	3
	100.0	60.3	36.8	32.4	32.4	30.9	44.1	38.2	22.1	36.8	44.1	27.9	4.4
女子高校	28	21	9	9	9	8	12	7	4	8	13	5	1
	100.0	75.0	32.1	32.1	32.1	28.6	42.9	25.0	14.3	28.6	46.4	17.9	3.6
共学高校	21	11	6	8	7	6	11	11	5	10	9	9	2
男子	100.0	52.4	28.6	38.1	33.3	28.6	52.4	52.4	23.8	47.6	42.9	42.9	9.5
女子	19	9	10	5	6	7	7	8	6	7	8	5	0
	100.0	47.4	52.6	26.3	31.6	36.8	36.8	42.1	31.6	36.8	42.1	26.3	0.0
性別無回答	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
設問7(1) ④⑧													
理系でも文系でもない 理系か文系かわからない	137	88	54	52	44	46	64	56	50	74	50	54	6
	100.0	64.2	39.4	38.0	32.1	33.6	46.7	40.9	36.5	54.0	36.5	39.4	4.4
女子高校	27	18	11	14	14	12	11	9	10	13	12	3	0
	100.0	66.7	40.7	51.9	51.9	44.4	40.7	33.3	37.0	48.1	44.4	11.1	0.0
共学高校	45	23	15	13	11	15	21	21	18	27	14	20	4
男子	100.0	51.1	33.3	28.9	24.4	33.3	46.7	46.7	40.0	60.0	31.1	44.4	8.9
女子	65	47	28	25	19	19	32	26	22	34	24	31	2
	100.0	72.3	43.1	38.5	29.2	29.2	49.2	40.0	33.8	52.3	36.9	47.7	3.1
性別無回答	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
設問7(1) ⑤⑨⑩													
その他	43	22	17	15	14	17	25	20	14	20	21	11	4
	100.0	51.2	39.5	34.9	32.6	39.5	58.1	46.5	32.6	46.5	48.8	25.6	9.3
女子高校	15	8	9	7	6	6	10	8	6	8	10	2	0
	100.0	53.3	60.0	46.7	40.0	40.0	66.7	53.3	40.0	53.3	66.7	13.3	0.0
共学高校	17	7	6	6	5	5	8	7	4	7	9	5	1
男子	100.0	41.2	35.3	35.3	29.4	29.4	47.1	41.2	23.5	41.2	52.9	29.4	5.9
女子	10	6	2	2	2	5	6	4	4	5	2	4	2
	100.0	60.0	20.0	20.0	20.0	50.0	60.0	40.0	40.0	50.0	20.0	40.0	20.0
性別無回答	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1
	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
設問7(1) ⑥⑪													
合計	1,186	758	431	413	411	380	500	425	381	506	471	340	77
	100.0	63.9	36.3	34.8	34.7	32.0	42.2	35.8	32.1	42.7	39.7	28.7	6.5
女子高校	521	355	186	194	200	170	199	176	158	204	223	114	23
	100.0	68.1	35.7	37.2	38.4	32.6	38.2	33.8	30.3	39.2	42.8	21.9	4.4
共学高校	395	216	146	123	117	120	177	154	116	187	127	131	36
男子	100.0	54.7	37.0	31.1	29.6	30.4	44.8	39.0	29.4	47.3	32.2	33.2	9.1
女子	267	186	98	95	93	89	123	94	107	115	121	95	16
	100.0	69.7	36.7	35.6	34.8	33.3	46.1	35.2	40.1	43.1	45.3	35.6	6.0
性別無回答	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2
	100.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
設問7(1) ①②③⑦ ④⑧ ⑤⑨⑩ ⑥⑪													

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

表 16-2 理系の進路選択をする女子を増やすために効果があると思う取組(進路、女子高校・共学高校別)【設問 12】(複数回答)

区分	回答者数 (人)	①理系の職業・職種の種類の具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと	②数学や理科の学んだ知識が生活の中でどのように活かされているか、具体的にイメージできるようにすること	③大学や企業等の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること	④オープンキャンパスやオープンラボにより研究内容がわかるようにすること	⑤理系分野に進学した先輩との交流会に参加できるようにすること	⑥理系の進路の魅力がわかるような女子向けイベント(簡単な実験や生徒同士の交流会など)に参加できるようにすること	⑦理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること	⑧県内に理系の学校や就職先があること	⑨理系の学校や就職先に女性の先生や先輩が多いこと	⑩文系よりも(または文系並みに)授業料が安くなること	⑪理系の学校や企業の女性の施設(トイレや更衣室等)が十分に整備されること	⑫その他
進学(理工、農)	438	279	168	157	158	142	183	158	127	185	168	121	27
	100.0	63.7	38.4	35.8	36.1	32.4	41.8	36.1	29.0	42.2	38.4	27.6	6.2
女子高校	178	121	61	73	72	58	58	66	50	69	74	37	9
	100.0	68.0	34.3	41.0	40.4	32.6	32.6	37.1	28.1	38.8	41.6	20.8	5.1
共学高校	202	119	85	64	61	63	100	72	54	91	66	64	15
男子	100.0	58.9	42.1	31.7	30.2	31.2	49.5	35.6	26.7	45.0	32.7	31.7	7.4
女子	57	39	21	19	25	21	25	20	23	25	28	20	3
	100.0	68.4	36.8	33.3	43.9	36.8	43.9	35.1	40.4	43.9	49.1	35.1	5.3
性別無回答	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
設問7(1) ①													
進学(医歯薬)	217	139	63	68	83	69	84	68	75	74	84	63	21
	100.0	64.1	29.0	31.3	38.2	31.8	38.7	31.3	34.6	34.1	38.7	29.0	9.7
女子高校	133	88	39	41	56	46	50	40	44	47	56	35	8
	100.0	66.2	29.3	30.8	42.1	34.6	37.6	30.1	33.1	35.3	42.1	26.3	6.0
共学高校	42	22	10	13	13	13	14	16	13	14	8	13	8
男子	100.0	52.4	23.8	31.0	31.0	31.0	33.3	38.1	31.0	33.3	19.0	31.0	19.0
女子	42	29	14	14	14	10	20	12	18	13	20	15	5
	100.0	69.0	33.3	33.3	33.3	23.8	47.6	28.6	42.9	31.0	47.6	35.7	11.9
性別無回答	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
設問7(1) ②													
進学(①②以外の理系)	253	171	91	90	81	75	106	85	90	111	109	60	15
	100.0	67.6	36.0	35.6	32.0	29.6	41.9	33.6	35.6	43.9	43.1	23.7	5.9
女子高校	136	95	54	49	42	39	57	44	42	56	55	30	5
	100.0	69.9	39.7	36.0	30.9	28.7	41.9	32.4	30.9	41.2	40.4	22.1	3.7
共学高校	49	26	17	14	15	13	17	20	16	28	18	12	5
男子	100.0	53.1	34.7	28.6	30.6	26.5	34.7	40.8	32.7	57.1	36.7	24.5	10.2
女子	67	50	20	27	24	23	32	21	32	27	36	18	4
	100.0	74.6	29.9	40.3	35.8	34.3	47.8	31.3	47.8	40.3	53.7	26.9	6.0
性別無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
設問7(1) ③													
就職理系	30	18	13	9	9	10	8	12	10	17	9	12	1
	100.0	60.0	43.3	30.0	30.0	33.3	26.7	40.0	33.3	56.7	30.0	40.0	3.3
女子高校	4	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	0
	100.0	100.0	75.0	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	50.0	75.0	75.0	50.0	0.0
共学高校	19	8	7	5	5	5	6	7	6	10	3	8	1
男子	100.0	42.1	36.8	26.3	26.3	26.3	31.6	36.8	31.6	52.6	15.8	42.1	5.3
女子	7	6	3	3	3	4	1	3	2	4	3	2	0
	100.0	85.7	42.9	42.9	42.9	57.1	14.3	42.9	28.6	57.1	42.9	28.6	0.0
性別無回答	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
設問7(1) ⑦													
合計	938	607	335	324	331	296	381	323	302	387	370	256	64
	100.0	64.7	35.7	34.5	35.3	31.6	40.6	34.4	32.2	41.3	39.4	27.3	6.8
女子高校	451	308	157	164	171	144	166	152	138	175	188	104	22
	100.0	68.3	34.8	36.4	37.9	31.9	36.8	33.7	30.6	38.8	41.7	23.1	4.9
共学高校	312	175	119	96	94	94	137	115	89	143	95	97	29
男子	100.0	56.1	38.1	30.8	30.1	30.1	43.9	36.9	28.5	45.8	30.4	31.1	9.3
女子	173	124	58	63	66	58	78	56	75	69	87	55	12
	100.0	71.7	33.5	36.4	38.2	33.5	45.1	32.4	43.4	39.9	50.3	31.8	6.9
性別無回答	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
設問7(1) ①②③⑦													

※縦軸区分は表8(設問7(1))をもとに分類

資料3 理工系企業における女性活躍推進 実態調査 調査票

女性活躍推進に関するアンケート調査

令和3（2021）年8月

栃木県県民生活部人権・青少年男女参画課

調査受託者：（株）あしぎん総合研究所

この度は、本調査に御協力をいただきありがとうございます。

栃木県では、女性が働く場で生き生きと活躍できるよう、様々な支援を行っています。その取り組みの一つとして、理工系分野の企業や研究機関で働く研究・技術開発職の女性の活躍を一層促進するために、栃木県がどのような支援を行うことが効果的であるか、県内に事業所を有し、製造業を営む企業の皆様を対象に、アンケートを実施することとしました。

御回答いただいた情報は本調査のみに使用し、調査・研究報告書を作成するにあたりましては、個別企業名が特定されることのないよう取りまとめ致しますので、趣旨を御理解いただき、御回答いただきますようお願い致します。

- 調査基準日は、特に指定のあるものを除き、2021年4月1日現在とします。
- 記入後は、恐れ入りますが、8月20日（金）までに、返信用封筒にて御回答くださるようお願い致します。

I. 基本情報

(1) 企業名 _____

(2) 本社所在地 _____ 都・県 _____ 市・区・町 _____

(3) 資本金 _____ 万 円

(4) 開業年 _____ 明 治・大 正・昭 和・平 成 _____ 年

(5) 業種 ※主たる業種となるもの1つに○を付けてください。

1 食料品	10 プラスチック	19 業務用機械
2 飲料・たばこ・飼料	11 ゴム	20 電子部品・デバイス
3 繊維	12 なめし革・毛皮	21 電気機械
4 木材・木製品(家具を除く)	13 窯業・土石	22 情報通信機械
5 家具・装備品	14 鉄鋼	23 輸送用機械
6 パルプ・紙・紙加工品	15 非鉄金属	24 ソフトウェア業
7 印刷	16 金属	25 その他製造業
8 化学	17 はん用機械	()
9 石油・石炭	18 生産用機械	

(6) アンケート記入担当者

所属名 _____ 役職・お名前 _____

連絡先電話番号 _____ メールアドレス _____

Ⅱ. 企業・事業所等の現況

設問1 貴社の従業員数を教えてください。(対象者がいない場合は「0」を記入し、不明な場合は空欄としてください。)

※非正社員とは、派遣労働者を除き、貴社が直接雇用する「パート」・「アルバイト」・「契約社員」を指します。

正社員総数		人
男性		人
女性		人

非正社員総数		人
男性		人
女性		人

上記の内、県内事業所に勤務する従業員数 ※上記と変わらない場合は記入不要です。

県内事業所の正社員総数		人
男性		人
女性		人

県内事業所の非正社員総数		人
男性		人
女性		人

設問2 貴社の採用活動の状況について教えてください。

(1) 大学や高校に対して新卒採用の募集を出していますか？(各○は1つ)

大学
1. 毎年、決まった学校に対して募集を出している
2. 毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している
3. 学校に対して新卒採用の募集は出していない

高等専門学校
1. 毎年、決まった学校に対して募集を出している
2. 毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している
3. 学校に対して新卒採用の募集は出していない

短大・専門学校
1. 毎年、決まった学校に対して募集を出している
2. 毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している
3. 学校に対して新卒採用の募集は出していない

高校
1. 毎年、決まった学校に対して募集を出している
2. 毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している
3. 学校に対して新卒採用の募集は出していない

(2) (1) で1または2と回答した場合は、採用している人数(定員枠)を教えてください。

(2020年度採用時)

大学
人

高等専門学校
人

短大・専門学校
人

高校
人

(3) 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつきについて教えてください。(○は1つ)

1. 結びつきを持っており、関係を重視している
2. 結びつきを持っているが、関係は重視していない
3. 結びつきはなく、今後作っていきたい
4. 結びつきはなく、今後も作るつもりはない

(4) インターンシップ制度の導入状況を教えてください。導入している場合は、導入年を教えてください。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------------------|--------|
| 1. 導入している (導入年: 西暦 _____ 年) | → (5)へ |
| 2. 現状導入していないが、今後導入する予定 | } (6)へ |
| 3. 現状導入しておらず、今後も導入する予定はない | |

(5) インターンシップ制度で受け入れた学生を採用しているか教えてください。(〇は1つ)

1. 採用している
2. 採用していない

(6) インターンシップ制度を導入していない理由を教えてください。(複数回答可)

1. インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいないから
2. インターンシップの企画・運営のノウハウがないから
3. インターンシップを企画・運営するための費用や時間を捻出できないから
4. かつてインターンシップ制度を導入したが、採用の実績が上がらなかったから
5. インターンシップ制度のことを良く知らないから
6. その他()

設問3 大学や高校との共同研究の実施状況について教えてください。なお、ここで言う共同研究とは、大学や高校と共同で行う新技術の開発や新商品・サービスの開発等を指します。(〇は1つ)

1. 実施している・実施したことがある
2. 実施したことはない
3. わからない・把握していない

設問4 貴社の「研究・技術開発部門」について教えてください。(栃木県以外にも事業所を有する場合は、栃木県内の事業所の状況について回答してください。)

ここで言う「研究・技術開発部門」とは、調査対象の基礎的研究とその応用技術を用いて製品化などを進める業務を担う部門またはそうした業務に技術者として関わる職員(管理職を含む)を指します。

(1) 研究・技術開発部門の有無 (〇は1つ)

1. 研究・技術開発部門がある → (2)へ
2. 研究・技術開発部門がない → 設問7に進んでください。

(2) 研究・技術開発部門で技術者として従事する従業員の契約形態別人数および年齢構成
(対象者がいない場合は「0」を記入し、不明な場合は空欄としてください。)

研究・技術開発部門	男 性			女 性		
	正社員	非正社員		正社員	非正社員	
		内、管理職			内、管理職	
1. 20歳未満	人	人	人	人	人	人
2. 20歳以上30歳未満	人	人	人	人	人	人
3. 30歳以上40歳未満	人	人	人	人	人	人
4. 40歳以上50歳未満	人	人	人	人	人	人
5. 50歳以上60歳未満	人	人	人	人	人	人
6. 60歳以上	人	人	人	人	人	人

(3) 研究・技術開発部門で技術者として従事する正社員の役職別人数構成、役職ごとの平均年齢
(対象者がいない場合は「0」を記入し、不明な場合は空欄としてください。)

研究・技術開発部門	男 性		女 性	
	従業者数	平均年齢	従業者数	平均年齢
1. 一般社員(2~5以外)	人	才	人	才
2. 係長級	人	才	人	才
3. 課長級	人	才	人	才
4. 部長級	人	才	人	才
5. 役員	人	才	人	才

(4) 研究・技術開発部門で技術者として従事する正社員の平均勤続年数

1. 正社員男性(平均)	年
2. 正社員女性(平均)	年

Ⅲ. 研究・技術開発部門の採用状況

設問5 貴社の研究・技術開発部門の採用方法について教えてください。

(1) 採用方法 (○は1つ)

1. 本社(本部)一括採用
2. 部門別(部門ごと)の採用
3. 事業所単位の採用

(2) 採用に関する裁量 (○は1つ)

- 1. 経営に係る役員に裁量あり
 - 2. 本社・本部(人事部など)に裁量あり
 - 3. 部門ごとに裁量あり
 - 4. 事業所ごとに裁量あり
 - 5. その他
- } (4)へ
- } (3)へ

(3) 採用に関する裁量の内容 (複数回答可)

- 1. 部門・事業所ごとに採用に関する予算を決められる
- 2. 部門・事業所ごとに採用人数に関する計画を決められる
- 3. 部門・事業所ごとに採用活動を自由に行える
- 4. 部門・事業所ごとに採用者を決めることができる
- 5. その他()

(4) 貴社では、研究・技術開発部門の女性の採用や登用について、数値目標はありますか。ある場合は、その内容を教えてください。(○は1つ)

(例：〇〇年までに、〇〇部門に勤務する女性の割合を〇%にする。)

- 1. ない
- 2. ある (内容)

(5) 貴社では、今後、研究・開発部門に勤務する女性の採用を拡大する予定はありますか。(○は1つ)

- 1. ある
- 2. ない
- 3. わからない

設問6 貴社の2020年度における研究・技術開発部門の採用実績を教えてください。

(対象者がいない場合は「0」を記入し、不明な場合は空欄としてください。)

		男 性		女 性	
		新卒採用	既卒採用	新卒採用	既卒採用
1	高校卒業	人	人	人	人
2	専門学校卒業	人	人	人	人
3	短期大学卒業	人	人	人	人
4	高等専門学校卒業	人	人	人	人
5	大学卒業	人	人	人	人
6	大学院(修士課程)卒業	人	人	人	人
7	大学院(博士課程)卒業	人	人	人	人

IV. 女性活躍推進に向けた取り組み状況

設問7 貴社では、女性活躍推進を経営課題としてどの程度重視していますか？（○は1つ）

1. 重視している
2. やや重視している
3. あまり重視していない
4. 重視していない

設問8 貴社における女性活躍推進への取り組み状況を教えてください。（○は1つ）

1. 積極的に取り組んでいる
2. どちらかというと取り組んでいる
3. 現状取り組んでいないが、今後は取り組む予定（または取り組みたい）
4. 取り組んでいない、今後も取り組む予定はない

設問9 貴社における女性活躍の状況について教えてください。

（1）結婚や出産に伴う女性社員の離職状況で、貴社の状況に近いものをお選びください。（各○は1つ）

結婚に伴う離職状況

1. 結婚が理由で離職する女性社員はほとんどいない
2. 結婚が理由で離職する女性社員が少数いる
3. 結婚が理由で離職する女性社員が多い
4. 結婚が理由でほとんどの女性社員が離職する

出産に伴う離職状況

1. 出産が理由で離職する女性社員はほとんどいない
2. 出産が理由で離職する女性社員が少数いる
3. 出産が理由で離職する女性社員が多い
4. 出産が理由でほとんどの女性社員が離職する

（2）産後休暇や育児休業からの復職者について、職場復帰から一定期間経過後の状況について全体的な傾向を教えてください。（複数回答可）

1. 産後休暇や育児休業取得前と同じ業務・職場で継続して従事することを望む女性社員が多い
2. 産後休暇や育児休業取得前の職場に復帰後、家庭との両立を理由に、業務内容の変更を望む女性社員が多い
3. 産後休暇や育児休業取得前の職場に復帰後、家庭との両立を理由に、勤務地の変更を望む女性社員が多い
4. 産後休暇や育児休業取得前の職場に復帰後、育児を理由に離職を選択する女性社員が多い
5. その他（ ）
6. わからない・把握していない

(3) 育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識はどのように変化する傾向にありますか。

(○は1つ)

- | |
|--------------------------------|
| 1. 育児休業取得前よりもキャリア意識が高くなる人が多い傾向 |
| 2. 育児休業取得前とキャリア意識は変わらない人が多い傾向 |
| 3. 育児休業取得前よりキャリア意識が低くなる人が多い傾向 |
| 4. わからない・把握していない |

(4) 女性活躍推進に資する貴社において導入している制度について、導入年と利用状況を教えてください。(導入している制度について導入年を記入し、制度の利用状況に○を付けてください。男女ともに利用している場合は、両方に○を付けてください。)

	(1)導入時期 (導入年を記入)		(2)左欄で導入年を記入したもののみ回答	
			制度の利用状況 (2021年4月1日時点)	
1. 育児休暇制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
2. 育児のための短時間勤務制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
3. 育児休業からの職場復帰支援策	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
4. 配偶者が出産時の男性の休暇制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
5. 介護休業制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
6. 介護のための短時間勤務制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
7. 時差勤務制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
8. フレックスタイム制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
9. 在宅勤務制度・テレワーク制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
10. 所定外労働(残業)を免除する制度	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
11. 転勤免除(地域限定社員など)	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
12. 事務所内託児所の設置・運営	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
13. 子育てサービス費用の援助措置	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中
14. 国等の各種補助制度の利用	(西暦)	年	1. 男性が利用中	2. 女性が利用中

(5) 「フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度・テレワーク制度」について、①制度利用の対象となる正社員数、②現在の利用者数を教えてください。

※設問9(4)で「8. フレックスタイム制度」及び「9. 在宅勤務制度・テレワーク制度」のいずれかまたは両方について、導入年を記入した方のみ回答してください。

(対象者がいない場合は「0」を記入し、不明な場合は空欄としてください。)

	①対象となる男性正社員数		①対象となる女性正社員数	
	②現在の男性利用者数	②現在の女性利用者数	②現在の男性利用者数	②現在の女性利用者数
① フレックスタイム制度	人	人	人	人
② 在宅勤務制度・テレワーク制度	人	人	人	人

V. 理工系の女性活躍推進に向けた取り組み状況

設問 10 貴社の研究・技術開発部門に従事する女性社員の活躍状況について教えてください。

(1) 「研究・技術開発部門」に従事する女性社員の評価について全体的な傾向を教えてください。

(○は1つ)

- | | | |
|-----------------------|---|------|
| 1. 能力を存分に発揮できている | } | (2)へ |
| 2. どちらかという能力を発揮できている | | |
| 3. どちらかという能力を発揮できていない | } | (3)へ |
| 4. 能力を全く発揮できていない | | |
| 5. どちらとも言えない | | |

(2) 貴社において、「研究・技術開発部門」に従事する女性社員が能力を発揮できている（そう感じる）理由を教えてください。（該当するものすべてに○を付けてください）

- | | |
|---|--|
| 1. 出産・育休後も働き続けられる環境が整っているから | 6. 女性社員がプロジェクトリーダーを務める技術開発や研究において成果が出ているから |
| 2. 業績評価制度で適正に能力を評価しているから | 7. 男性社員にも育児休業取得を推進しているから |
| 3. 女性の役員や部長などの管理職が多いから | 8. 女性社員の比率が高いから |
| 4. 女性社員の意見が経営にいかされているから | 9. 女性が経営トップだから |
| 5. 女性社員がチーム員として参画している技術開発や研究において成果が出ているから | 10. その他() |

(3) 貴社において、「研究・技術開発職（部門）」に従事する女性社員が能力を発揮できていない（そう感じる）理由を教えてください。（該当するものすべてに○を付けてください）

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1. 研究・技術開発職（部門）を希望する女性社員が少ないから | 11. 長時間労働や休みが取りにくい風土が根付いているから |
| 2. 活躍を望む女性社員が少ないから | 12. 部署によって女性社員の能力発揮機会の差が大きいから |
| 3. 結婚を理由に退職する女性社員が多いから | 13. 時間外労働、長期出張が難しいから |
| 4. 出産を理由に退職する女性社員が多いから | 14. 転勤が難しいから（キャリア形成の条件になっている） |
| 5. 介護を理由に退職する女性社員が多いから | 15. 女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しいから |
| 6. 経営トップの理解や協力を得ることが難しいから | 16. 女性社員に限らず男性も管理職になりたがらないから |
| 7. 管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しいから | 17. 職場環境整備等にコストがかかるから |
| 8. 男性社員からの理解を得ることが難しいから | 18. 夜勤等におけるリスク管理を考慮すると難しいから |
| 9. 女性活躍について、従業員への取り組み意義や関連する法律の周知や理解が進まないから | 19. 女性活躍のための手法が分からないから |
| 10. 取り組みを計画・検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しいから | 20. その他() |

(4) 「研究・技術開発部門」に従事する女性社員のキャリア形成を支援するために、貴社が取り組んでいることを教えてください。(該当するものすべてに○を付けてください)

	実施中	実施 検討中		実施中	実施 検討中
1. 理工系学校(大学・工業高など)の出身者を積極的に採用	1	2	12. 女性社員の意見や要望を聞く相談窓口の設置	1	2
2. 研究・技術開発職(部門)の業務内容を積極的にPR	1	2	13. 長時間労働の是正や休暇を取得しやすい風土の醸成	1	2
3. 女性社員を対象とした研修等によるキャリア意識の醸成	1	2	14. 家庭の状況に合わせて時間外労働や長期出張を免除	1	2
4. 女性社員を対象とした研修等によるスキルアップ・能力向上	1	2	15. 転勤制度の見直し(テレワーク等の活用、キャリア形成の条件から除外)	1	2
5. 休暇制度の設計・見直し(産休・育休など)	1	2	16. 女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実	1	2
6. 働き方の制度設計・見直し(テレワーク・在宅勤務、時短勤務など)	1	2	17. 研究・技術開発部門以外(経営管理部門、営業部門等)へ一定期間の配置換え	1	2
7. 業務の平準化の推進(業務量、業務難易度、作業・工程内容など)	1	2	18. 企業外の研究・技術開発職の女性との交流の機会の付与	1	2
8. 経営トップ・役員を対象とした研修等の実施	1	2	19. 男性社員と同等に学会や業界団体、大学等の研究会へ参加する機会(発表、聴講)の付与	1	2
9. 管理職を対象とした研修等の実施	1	2	20. 業績評価において、育児休業や介護休業の取得が不利にならない評価を行うこと	1	2
10. 女性社員を研究・技術開発職(部門)のリーダーに登用	1	2	21. 配属者が転勤する場合に休職できる制度の導入	1	2
11. 研究・技術開発職(部門)に積極的に女性社員を配置	1	2	22. 研究・技術開発職の女性(又は女性を含むチーム)を対象とした研究費重点配分枠の設置	1	2

(5) 貴社の研究・技術開発職の女性人材について、特に育成したい人材を教えてください。

(上位2つまで○を付けてください)

1. 勤務地は限定されるが、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材
2. 勤務地は限定されるが、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した人材
3. 勤務地を限定することなく、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材
4. 勤務地を限定することなく、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した人材
5. 職務や勤務地を固定せず、総合職として経営マネジメントにも関わることのできる人材

設問 11 ロールモデルの育成に向けた取り組みとして、貴社が取り組んでいるものを教えてください。

(複数回答可)

1. 一定職位(管理職等)に就く女性による後進・後輩女性社員の育成支援
2. 女性社員が組織横断的に人脈・ネットワークを築ける環境の構築
3. 「研究・技術開発部門」向けのキャリア開発支援(キャリアアップに向けた任命研修や希望者研修の実施など、資格取得支援を除く)
4. 教育機関(大学等)との連携(インターンシップ制度、国内・海外留学制度など)
5. 企業外の研究・技術開発職の女性との交流やネットワーク形成への支援
6. その他()
7. 取り組みは実施していない

設問 12 理工系分野で活躍する女性を増やすため、中学・高校・大学において、どのような取組が効果的か教えてください。(複数回答可)

- | | |
|---|--|
| 1. 理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと | 7. 理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること |
| 2. 数学や理科の学んだ知識が生活の中でどのように活かされているか、具体的にイメージできるようにすること | 8. 県内に理系の学校や就職先が多くあること |
| 3. 大学や企業等の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること | 9. 理系の学校や就職先に女性の先生や先輩が多くいること |
| 4. オープンキャンパスやオープンラボにより研究内容がわかるようにすること | 10. 文系より(または文系並みに)授業料が安くなること |
| 5. 理系分野に進学や就職をした先輩との交流会に参加できるようにすること | 11. 理系の学校や企業の女性用の施設(トイレや更衣室等)が十分に整備されること |
| 6. 理系の進路の魅力がわかるような女子向けイベント(簡単な実験や生徒同士の交流会など)に参加できるようにすること | 12. その他() |

設問 13 「研究・技術開発職(部門)」における女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために県に要望する施策を教えてください。(自由回答)

※御意見、御感想等がありましたら御記入ください。

御回答いただき、ありがとうございました。

資料4 理工系企業における女性活躍 推進実態調査集計表

回答状況

	企業数 (社)	回答企業 数(社)	大企業	中小企業	小規模企 業
全体	101	101 100.0	8 7.9	65 64.4	28 27.7
食料品	14	14 100.0	1 7.1	10 71.4	3 21.4
飲料・たばこ・飼料	0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
繊維	7	7 100.0	0 0.0	2 28.6	5 71.4
木材・木製品(家具を除く)	1	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
家具・装備品	0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
パルプ・紙・紙加工品	0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
印刷	2	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0
化学	2	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
石油・石炭	1	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
プラスチック	8	8 100.0	0 0.0	8 100.0	0 0.0
ゴム	1	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
なめし革・毛皮	0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
窯業・土石	3	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3
鉄鋼	2	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0
非鉄金属	3	3 100.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0
金属	11	11 100.0	0 0.0	8 72.7	3 27.3
はん用機械	2	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0
生産用機械	5	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0
業務用機械	0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電子部品・デバイス	2	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0
電気機械	8	8 100.0	1 12.5	5 62.5	2 25.0
情報通信機械	2	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0
輸送用機械	8	8 100.0	2 25.0	6 75.0	0 0.0
その他製造業	13	13 100.0	2 15.4	6 46.2	5 38.5
ソフトウェア業	3	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3
その他	3	3 100.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7

表1 全従業員数(1社あたり平均)【設問1】

	回答企業数(社)	合計(人)			正社員(人)			非正規社員(人)		
		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
全体	96	111.5	79.4	32.0	86.5	69.0	17.5	25.0	10.4	14.5
大企業	7	587.6	466.0	121.6	482.9	407.7	75.1	104.7	58.3	46.4
中小企業	63	89.5	60.3	29.2	67.6	52.1	15.5	21.9	8.2	13.7
小規模企業	26	18.0	9.7	8.4	10.5	8.0	2.5	7.5	1.7	5.9
食料品	14	121.9	51.6	70.4	82.4	44.4	38.0	42.5	7.7	34.8
飲料・たばこ・飼料	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
繊維	6	22.0	15.2	6.8	18.8	14.7	4.2	3.2	0.5	2.7
木材・木製品(家具を除く)	1	33.0	16.0	17.0	23.0	11.0	12.0	10.0	5.0	5.0
家具・装備品	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
パルプ・紙・紙加工品	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
印刷	2	48.5	21.5	27.0	23.5	18.0	5.5	25.0	3.5	21.5
化学	2	203.0	147.0	56.0	144.5	122.0	22.5	58.5	25.0	33.5
石油・石炭	1	2.0	2.0	0.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
プラスチック	7	49.3	34.0	15.3	35.9	30.0	5.9	13.4	4.0	9.4
ゴム	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
なめし革・毛皮	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
窯業・土石	3	142.7	117.3	25.3	119.0	103.7	15.3	23.7	13.7	10.0
鉄鋼	2	144.0	127.0	17.0	116.0	103.0	13.0	28.0	24.0	4.0
非鉄金属	3	80.7	60.7	20.0	54.0	44.3	9.7	26.7	16.3	10.3
金属	11	65.8	49.0	16.8	52.5	43.9	8.6	14.6	5.6	9.0
はん用機械	2	116.5	100.0	16.5	96.0	84.5	11.5	20.5	15.5	5.0
生産用機械	5	56.0	49.2	6.8	52.6	47.2	5.4	3.4	2.0	1.4
業務用機械	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
電子部品・デバイス	2	41.5	25.5	16.0	39.0	25.5	13.5	2.5	0.0	2.5
電気機械	8	335.9	283.8	52.1	275.8	242.1	33.6	60.1	41.6	18.5
情報通信機械	2	22.5	15.0	7.5	16.0	14.0	2.0	6.5	1.0	5.5
輸送用機械	7	128.9	106.0	22.9	109.3	94.3	15.0	19.6	11.7	7.9
その他製造業	12	161.2	103.7	57.5	120.1	91.5	28.6	41.1	12.2	28.9
ソフトウェア業	3	20.0	15.7	4.3	17.7	14.3	3.3	2.3	1.3	1.0
その他	3	23.7	20.0	3.7	21.3	18.0	3.3	2.3	2.0	0.3

表2 県内事業所に勤務する従業員数(1社あたり平均)【設問1】

	回答 企業数	合計			正社員			非正規社員		
		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
全体	97	136.2	104.9	31.4	115.0	96.8	18.2	21.2	8.0	13.2
大企業	8	933.9	808.9	125.0	858.0	769.5	88.5	75.9	39.4	36.5
中小企業	63	76.2	49.9	26.3	57.7	43.7	14.0	18.5	6.2	12.4
小規模企業	26	17.7	9.5	8.2	10.3	7.9	2.4	7.5	1.6	5.9
食料品	14	114.9	47.4	67.5	78.9	41.6	37.4	38.7	6.2	32.5
飲料・たばこ・飼料	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
繊維	6	21.2	14.7	6.5	18.2	14.3	3.8	3.0	0.3	2.7
木材・木製品(家具を除く)	1	33.0	16.0	17.0	23.0	11.0	12.0	10.0	5.0	5.0
家具・装備品	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
パルプ・紙・紙加工品	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
印刷	2	48.5	21.5	27.0	23.5	18.0	5.5	25.0	3.5	21.5
化学	2	108.0	78.0	30.0	82.5	72.5	10.0	25.5	5.5	20.0
石油・石炭	1	2.0	2.0	0.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
プラスチック	7	43.3	29.6	13.7	31.3	26.6	4.7	12.0	3.0	9.0
ゴム	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
なめし革・毛皮	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
窯業・土石	3	109.0	88.7	20.3	90.3	78.3	12.0	18.7	10.3	8.3
鉄鋼	2	69.0	61.0	8.0	56.0	51.0	5.0	13.0	10.0	3.0
非鉄金属	3	80.7	60.7	20.0	54.0	44.3	9.7	26.7	16.3	10.3
金属	11	53.5	38.8	14.7	41.9	34.5	7.4	12.8	4.7	8.1
はん用機械	2	88.5	76.5	12.0	73.0	64.5	8.5	15.5	12.0	3.5
生産用機械	5	54.8	48.2	6.6	51.4	46.2	5.2	3.4	2.0	1.4
業務用機械	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
電子部品・デバイス	2	39.5	24.0	15.5	37.0	24.0	13.0	2.5	0.0	2.5
電気機械	8	171.0	140.5	30.5	136.1	117.9	18.3	34.9	22.6	12.3
情報通信機械	2	22.5	15.0	7.5	16.0	14.0	2.0	6.5	1.0	5.5
輸送用機械	8	709.3	645.4	63.9	682.3	627.3	55.0	27.0	18.1	8.9
その他製造業	12	148.3	94.2	54.1	108.4	83.1	25.3	39.8	11.1	28.8
ソフトウェア業	3	20.0	15.7	4.3	17.7	14.3	3.3	2.3	1.3	1.0
その他	3	23.7	20.0	3.7	21.3	18.0	3.3	2.3	2.0	0.3

表3 新卒採用の募集状況【設問2(1)】(各教育機関について単一回答)

	大学				高等専門学校				短大・専門学校				高校			
	回答企業数(社)	毎年、決まった学校に対して募集を出している	毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している	学校に対して新卒採用の募集は出していない												
全体	93	21	10	62	93	9	10	74	94	15	11	68	96	28	15	53
	100.0	22.6	10.8	66.7	100.0	9.7	10.8	79.6	100.0	16.0	11.7	73.3	100.0	29.2	15.8	55.2
大企業	7	6	1	6	1	1	1	4	8	4	1	3	8	7	0	1
	100.0	85.7	0.0	14.3	100.0	16.7	16.7	66.7	100.0	50.0	12.5	37.5	100.0	87.5	0.0	12.5
中小企業	58	15	9	34	59	8	7	44	59	11	9	39	60	21	14	25
	100.0	25.9	15.5	58.6	100.0	13.6	11.9	74.6	100.0	18.6	15.3	66.1	100.0	35.0	23.3	41.7
小規模企業	28	0	1	27	28	0	2	26	27	0	1	26	28	0	1	27
	100.0	0.0	3.6	96.4	100.0	0.0	7.1	92.9	100.0	0.0	3.7	96.3	100.0	0.0	3.6	96.4
食料品	13	3	2	8	12	1	0	11	13	2	2	9	13	6	0	7
	100.0	23.1	15.4	61.5	100.0	8.3	0.0	91.7	100.0	15.4	15.4	69.2	100.0	46.2	0.0	53.8
飲料・たばこ・飼料	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
繊維	7	0	1	6	7	0	0	7	7	0	2	5	7	1	0	6
	100.0	0.0	14.3	85.7	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	28.6	71.4	100.0	14.3	0.0	85.7
木材・木製品(家具を除く)	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0
家具・装飾品	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
パルプ・紙・紙加工品	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
印刷	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0
化学	2	1	0	1	2	1	0	1	2	1	0	1	2	1	0	1
	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0
石油・石炭	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0
プラスチック	7	2	0	5	7	0	1	6	7	1	1	5	7	2	1	4
	100.0	28.6	0.0	71.4	100.0	0.0	14.3	85.7	100.0	14.3	14.3	71.4	100.0	28.6	14.3	57.1
ゴム	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0
なめし革・毛皮	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
窯業・土石	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	50.0	50.0
鉄鋼	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
非鉄金属	3	0	2	1	3	0	1	2	3	1	1	1	3	0	2	1
	100.0	0.0	66.7	33.3	100.0	0.0	33.3	66.7	100.0	33.3	33.3	33.3	100.0	0.0	66.7	33.3
金属	10	4	0	6	10	4	0	6	10	4	0	6	10	4	1	5
	100.0	40.0	0.0	60.0	100.0	40.0	0.0	60.0	100.0	40.0	0.0	60.0	100.0	40.0	10.0	50.0
はん用機械	2	1	0	1	2	1	0	1	2	1	0	1	2	1	0	1
	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0
生産用機械	4	2	0	2	4	1	1	2	4	2	0	2	5	2	2	1
	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	25.0	25.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	40.0	40.0	20.0
業務用機械	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
電子部品・デバイス	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0
電気機械	7	1	0	6	7	0	0	7	8	1	0	7	8	2	0	6
	100.0	14.3	0.0	85.7	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	12.5	0.0	87.5	100.0	25.0	0.0	75.0
情報通信機械	2	0	0	2	2	0	1	1	2	0	0	2	2	0	0	2
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0
輸送用機械	8	3	1	4	8	1	2	5	8	0	3	5	8	3	4	1
	100.0	37.5	12.5	50.0	100.0	12.5	25.0	62.5	100.0	0.0	37.5	62.5	100.0	37.5	50.0	12.5
その他製造業	12	1	3	8	12	0	2	10	12	0	2	10	13	3	2	8
	100.0	8.3	25.0	66.7	100.0	0.0	16.7	83.3	100.0	0.0	16.7	83.3	100.0	23.1	15.4	61.5
ソフトウェア業	3	2	0	1	3	0	0	3	3	2	0	1	3	1	0	2
	100.0	66.7	0.0	33.3	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	66.7	0.0	33.3	100.0	33.3	0.0	66.7
その他	3	1	1	1	3	0	1	2	2	0	0	2	3	0	1	2
	100.0	33.3	33.3	33.3	100.0	0.0	33.3	66.7	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	33.3	66.7

表4 採用人数(令和2(2020)年度採用時、1社あたり平均人数)【設問2(2)】

※表3(設問2(1))で「毎年、決まった学校に対して募集を出している」または「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と回答した企業を集計

	回答 企業数 (社)	1社あたり平 均採用人数 (人)	大学		高等専門学校		短大・専門学校		高校	
			回答企業数 (社)	平均採用人数 (人)	回答企業数 (社)	平均採用人数 (人)	回答企業数 (社)	平均採用人数 (人)	回答企業数 (社)	平均採用人数 (人)
全体	48	7.1	28	6.3	19	1.5	26	1.6	39	2.5
大企業	7	23.4	6	20.7	2	0.0	5	1.4	7	4.7
中小企業	37	4.7	21	2.4	15	1.8	20	1.7	31	2.0
小規模企業	4	1.5	1	1.0	2	1.0	1	1.0	1	2.0
食料品	7	4.7	5	1.6	1	0.0	4	0.8	6	3.7
飲料・たばこ・飼料	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
繊維	2	1.0	1	0.0	0	0.0	2	0.5	1	1.0
木材・木製品(家具を除く)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
家具・装備品	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
パルプ・紙・紙加工品	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
印刷	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
化学	1	5.0	1	2.0	1	0.0	1	2.0	1	1.0
石油・石炭	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
プラスチック	4	2.3	2	2.0	1	1.0	2	1.0	3	0.7
ゴム	1	0.0	0	0.0	1	0.0	0	0.0	1	0.0
なめし革・毛皮	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
窯業・土石	1	5.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	5.0
鉄鋼	1	3.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.0
非鉄金属	2	2.5	2	0.5	1	1.0	2	1.0	2	0.5
金属	4	9.5	4	2.8	4	1.8	4	1.8	4	3.3
はん用機械	1	58.0	1	16.0	1	16.0	1	16.0	1	10.0
生産用機械	4	2.5	2	1.5	2	0.5	2	0.5	4	1.3
業務用機械	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
電子部品・デバイス	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
電気機械	1	8.0	0	0.0	0	0.0	1	4.0	1	4.0
情報通信機械	1	0.0	0	0.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0
輸送用機械	7	16.6	4	26.0	3	0.3	3	0.7	7	1.3
その他製造業	6	7.2	3	7.7	2	0.0	2	0.5	5	3.8
ソフトウェア業	2	1.0	1	1.0	0	0.0	2	0.5	0	0.0
その他	3	2.0	2	1.0	1	2.0	0	0.0	1	2.0

表5 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当と結びつき【設問2(3)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	結びつき を持って おり、関係 を重視して いる	結びつき を持って いるが、関 係は重視 していない	結びつき はなく、今 後作って いきたい	結びつき はなく、今 後も作る つもりは ない
全体	98 100.0	31 31.6	13 13.3	35 35.7	19 19.4
大企業	8 100.0	5 62.5	2 25.0	1 12.5	0 0.0
中小企業	64 100.0	24 37.5	8 12.5	24 37.5	8 12.5
小規模企業	26 100.0	2 7.7	3 11.5	10 38.5	11 42.3
食料品	13 100.0	6 46.2	2 15.4	3 23.1	2 15.4
飲料・たばこ・飼料	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
繊維	7 100.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	4 57.1
木材・木製品(家具を除く)	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
家具・装備品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
パルプ・紙・紙加工品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
印刷	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0
化学	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0
石油・石炭	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
プラスチック	7 100.0	3 42.9	1 14.3	2 28.6	1 14.3
ゴム	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
なめし革・毛皮	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
窯業・土石	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	2 66.7
鉄鋼	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0
非鉄金属	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0
金属	11 100.0	2 18.2	0 0.0	9 81.8	0 0.0
はん用機械	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0
生産用機械	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0
業務用機械	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電子部品・デバイス	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
電気機械	8 100.0	2 25.0	0 0.0	4 50.0	2 25.0
情報通信機械	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0
輸送用機械	8 100.0	3 37.5	1 12.5	3 37.5	1 12.5
その他製造業	12 100.0	3 25.0	3 25.0	3 25.0	3 25.0
ソフトウェア業	3 100.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3
その他	3 100.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0

表6 インターンシップ制度の導入状況【設問2(4)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	導入して いる	現状導入 していない が、今後 導入する 予定	現状導入 しておら ず、今後も 導入する 予定はな い
全体	100 100.0	45 45.0	14 14.0	41 41.0
大企業	8 100.0	8 100.0	0 0.0	0 0.0
中小企業	64 100.0	31 48.4	9 14.1	24 37.5
小規模企業	28 100.0	6 21.4	5 17.9	17 60.7
食料品	14 100.0	6 42.9	3 21.4	5 35.7
飲料・たばこ・飼料	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
繊維	7 100.0	3 42.9	0 0.0	4 57.1
木材・木製品(家具を除く)	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
家具・装備品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
パルプ・紙・紙加工品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
印刷	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
化学	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
石油・石炭	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
プラスチック	8 100.0	3 37.5	2 25.0	3 37.5
ゴム	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
なめし革・毛皮	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
窯業・土石	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7
鉄鋼	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
非鉄金属	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
金属	11 100.0	5 45.5	2 18.2	4 36.4
はん用機械	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
生産用機械	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0
業務用機械	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電子部品・デバイス	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0
電気機械	8 100.0	2 25.0	1 12.5	5 62.5
情報通信機械	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
輸送用機械	8 100.0	6 75.0	0 0.0	2 25.0
その他製造業	13 100.0	6 46.2	1 7.7	6 46.2
ソフトウェア業	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3
その他	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0

表7 インターンシップ制度の導入時期【設問2(4)】

※表6(設問2(4))で「インターンシップ制度を導入している」と回答した企業を集計

	回答企業 数(社)	2000年以 前	2001年～ 2005年	2006年～ 2010年	2010年～ 2015年	2016年～ 2020年
全体	36 100.0	2 5.6	2 5.6	9 25.0	4 11.1	19 52.8
大企業	6 100.0	0 0.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	2 33.3
中小企業	24 100.0	2 8.3	1 4.2	6 25.0	2 8.3	13 54.2
小規模企業	6 100.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	1 16.7	4 66.7
食料品	6 100.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	4 66.7
飲料・たばこ・飼料	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
繊維	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3
木材・木製品(家具を除く)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
家具・装備品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
パルプ・紙・紙加工品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
印刷	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
化学	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
石油・石炭	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
プラスチック	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	2 66.7
ゴム	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
なめし革・毛皮	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
窯業・土石	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
鉄鋼	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
非鉄金属	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
金属	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
はん用機械	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
生産用機械	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
業務用機械	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電子部品・デバイス	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電気機械	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0
情報通信機械	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
輸送用機械	4 100.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0
その他製造業	4 100.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0
ソフトウェア業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
その他	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0

表8 インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用状況【設問2(5)】(単一回答)

※表6(設問2(4))で「インターンシップ制度を導入している」と回答した企業を集計

	回答企業数(社)	採用している	採用していない
全体	44 100.0	24 54.5	20 45.5
大企業	8 100.0	7 87.5	1 12.5
中小企業	30 100.0	17 56.7	13 43.3
小規模企業	6 100.0	0 0.0	6 100.0
食料品	6 100.0	4 66.7	2 33.3
飲料・たばこ・飼料	0 0.0	0 0.0	0 0.0
繊維	3 100.0	1 33.3	2 66.7
木材・木製品(家具を除く)	0 0.0	0 0.0	0 0.0
家具・装備品	0 0.0	0 0.0	0 0.0
パルプ・紙・紙加工品	0 0.0	0 0.0	0 0.0
印刷	1 100.0	0 0.0	1 100.0
化学	1 100.0	0 0.0	1 100.0
石油・石炭	0 0.0	0 0.0	0 0.0
プラスチック	3 100.0	1 33.3	2 66.7
ゴム	0 0.0	0 0.0	0 0.0
なめし革・毛皮	0 0.0	0 0.0	0 0.0
窯業・土石	1 100.0	1 100.0	0 0.0
鉄鋼	1 100.0	0 0.0	1 100.0
非鉄金属	1 100.0	0 0.0	1 100.0
金属	5 100.0	2 40.0	3 60.0
はん用機械	1 100.0	0 0.0	1 100.0
生産用機械	1 100.0	1 100.0	0 0.0
業務用機械	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電子部品・デバイス	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電気機械	2 100.0	1 50.0	1 50.0
情報通信機械	1 100.0	0 0.0	1 100.0
輸送用機械	6 100.0	6 100.0	0 0.0
その他製造業	6 100.0	5 83.3	1 16.7
ソフトウェア業	2 100.0	1 50.0	1 50.0
その他	3 100.0	1 33.3	2 66.7

表9 インターンシップ制度を導入していない理由【設問2(6)】(複数回答)

※表6(設問2(4))で「現状導入していないが、今後導入する予定」または「現状導入しておらず、今後導入する予定はない」と回答した企業を集計

	現状導入していないが、今後導入する予定										現状導入しておらず、今後導入する予定はない												
	回答企業数(社)	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	その他	回答企業数(社)	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	その他	回答企業数(社)	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	その他	回答企業数(社)	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいらないから	その他			
全体	55	16	25	11	7	14	2	4	2	4	14	2	4	2	4	41	14	14	14	3	7	17.1	17.1
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中小企業	33	11	13	2	6	9	2	2	2	2	9	2	2	2	24	9	9	9	1	1	3	3	6
小規模企業	22	5	12	3	1	5	0	2	0	2	5	0	2	0	17	5	5	5	2	2	4	4	4
食料品	8	3	3	0	1	3	0	0	0	0	3	0	0	0	5	3	3	3	1	1	0	0	1
飲料・たばこ・調味料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
繊維	4	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	1	1	0	0	1	1	1
木材・木製品(家具を除く)	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
家具・装飾品	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
パルプ・紙・紙加工品	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
印刷	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
化学	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
石油・石炭	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
プラスチック	5	2	2	1	1	2	0	0	1	0	2	0	0	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
ゴム	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
なめし革・毛皮	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
窯業・土石	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
鉄鋼	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
非鉄金属	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
金属	6	1	2	1	4	2	0	0	0	0	2	0	1	1	4	1	1	2	2	2	3	3	3
はん用機械	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
生産用機械	4	2	2	0	0	3	2	3	1	0	3	2	3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
業務用機械	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
電子部品・デバイス	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
電気機械	6	3	3	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	2	2	2	2	2	2	2	2
情報通信機械	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
輸送用機械	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
その他製造業	7	3	3	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6	3	3	3	3	3	3	3	3
ソフトウェア業	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

表 10 大学等との共同研究の実施状況【設問3】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	実施して いる・実施 したことが ある	実施したこ とはない	わからな い・把握し ていない
全体	100 100.0	43 43.0	52 52.0	5 5.0
大企業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5
中小企業	64 100.0	28 43.8	33 51.6	3 4.7
小規模企業	28 100.0	11 39.3	16 57.1	1 3.6
食料品	14 100.0	7 50.0	7 50.0	0 0.0
飲料・たばこ・飼料	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
繊維	7 100.0	2 28.6	5 71.4	0 0.0
木材・木製品(家具を除く)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
家具・装備品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
パルプ・紙・紙加工品	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
印刷	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
化学	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
石油・石炭	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
プラスチック	8 100.0	2 25.0	6 75.0	0 0.0
ゴム	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
なめし革・毛皮	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
窯業・土石	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
鉄鋼	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0
非鉄金属	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
金属	11 100.0	3 27.3	7 63.6	1 9.1
はん用機械	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
生産用機械	5 100.0	1 20.0	4 80.0	0 0.0
業務用機械	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電子部品・デバイス	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
電気機械	8 100.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0
情報通信機械	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0
輸送用機械	8 100.0	3 37.5	5 62.5	0 0.0
その他製造業	13 100.0	11 84.6	1 7.7	1 7.7
ソフトウェア業	3 100.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0
その他	3 100.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0

表 11 研究・技術開発部門の有無【設問4(1)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	研究・技 術開発部 門がある	研究・技 術開発部 門がない
全体	99 100.0	52 52.5	47 47.5
大企業	8 100.0	7 87.5	1 12.5
中小企業	64 100.0	37 57.8	27 42.2
小規模企業	27 100.0	8 29.6	19 70.4
食料品	14 100.0	9 64.3	5 35.7
飲料・たばこ・飼料	0 0.0	0 0.0	0 0.0
繊維	7 100.0	1 14.3	6 85.7
木材・木製品(家具を除く)	1 100.0	0 0.0	1 100.0
家具・装備品	0 0.0	0 0.0	0 0.0
パルプ・紙・紙加工品	0 0.0	0 0.0	0 0.0
印刷	2 100.0	0 0.0	2 100.0
化学	2 100.0	2 100.0	0 0.0
石油・石炭	1 100.0	1 100.0	0 0.0
プラスチック	7 100.0	3 42.9	4 57.1
ゴム	1 100.0	1 100.0	0 0.0
なめし革・毛皮	0 0.0	0 0.0	0 0.0
窯業・土石	3 100.0	3 100.0	0 0.0
鉄鋼	2 100.0	1 50.0	1 50.0
非鉄金属	3 100.0	1 33.3	2 66.7
金属	11 100.0	3 27.3	8 72.7
はん用機械	2 100.0	1 50.0	1 50.0
生産用機械	5 100.0	4 80.0	1 20.0
業務用機械	0 0.0	0 0.0	0 0.0
電子部品・デバイス	2 100.0	2 100.0	0 0.0
電気機械	8 100.0	5 62.5	3 37.5
情報通信機械	2 100.0	1 50.0	1 50.0
輸送用機械	8 100.0	4 50.0	4 50.0
その他製造業	12 100.0	9 75.0	3 25.0
ソフトウェア業	3 100.0	1 33.3	2 66.7
その他	3 100.0	0 0.0	3 100.0

表 12 研究・技術開発部門の技術者として従事する従業員の雇用形態別人数及び年齢構成(1社あたり平均)【設問4(2)】

		男女合計			男性			女性		
		正社員 (人)	うち管理 職 (人)	非正規 社員 (人)	正社員 (人)	うち管理 職 (人)	非正規 社員 (人)	正社員 (人)	うち管理 職 (人)	非正規 社員 (人)
全規模	全年齢	53.0	8.3	1.2	49.8	8.2	0.5	3.2	0.1	0.7
	20歳未満	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳以上30歳未満	8.9	0.1	0.1	7.8	0.1	0.1	1.1	0.0	0.1
	30歳以上40歳未満	16.0	0.1	0.3	15.0	0.2	0.0	1.0	0.0	0.3
	40歳以上50歳未満	15.6	3.6	0.2	14.8	3.6	0.1	0.8	0.1	0.2
	50歳以上60歳未満	10.0	4.0	0.2	9.8	4.0	0.1	0.2	0.1	0.2
	60歳以上	2.4	0.5	0.4	2.3	0.5	0.4	0.1	0.0	0.0
大企業	全年齢	332.0	47.7	4.0	315.2	47.5	2.2	16.8	0.2	1.8
	20歳未満	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳以上30歳未満	54.2	0.0	0.2	48.3	0.0	0.2	5.8	0.0	0.0
	30歳以上40歳未満	102.5	0.2	1.2	96.5	0.2	0.0	6.0	0.0	1.2
	40歳以上50歳未満	97.8	20.2	0.7	93.7	20.2	0.2	4.2	0.0	0.5
	50歳以上60歳未満	62.8	25.3	0.7	62.0	25.2	0.5	0.8	0.2	0.2
	60歳以上	14.2	2.0	1.3	14.2	2.0	1.3	0.0	0.0	0.0
中小企業	全年齢	5.5	1.5	0.8	4.5	1.5	0.2	1.0	0.1	0.6
	20歳未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳以上30歳未満	1.3	0.1	0.1	0.9	0.1	0.0	0.4	0.0	0.1
	30歳以上40歳未満	1.3	0.2	0.2	1.0	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2
	40歳以上50歳未満	1.5	0.8	0.2	1.3	0.7	0.0	0.2	0.1	0.2
	50歳以上60歳未満	1.1	0.4	0.2	1.0	0.4	0.0	0.1	0.0	0.2
	60歳以上	0.3	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0
小規模企業	全年齢	3.0	1.4	0.2	2.8	1.2	0.0	0.2	0.2	0.2
	20歳未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳以上30歳未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳以上40歳未満	0.8	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40歳以上50歳未満	1.2	0.8	0.0	1.0	0.6	0.0	0.2	0.2	0.0
	50歳以上60歳未満	0.2	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
	60歳以上	0.8	0.6	0.0	0.8	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0

※回答企業数

大企業 6社
 中小企業 30社
 小規模企業 5社

表 13 研究・技術開発部門の技術者(正社員)の役職別人数・平均年齢(1社あたり平均)【設問4(3)】

		男女合計		男性		女性	
		従業者数 (人)	平均年齢 (歳)	従業者数 (人)	平均年齢 (歳)	従業者数 (人)	平均年齢 (歳)
全規模	全職位	54.8	40.8	51.4	41.2	3.4	35.2
	一般社員	23.7	32.4	21.1	32.3	2.6	33.2
	係長級	22.3	45.8	21.6	45.9	0.7	41.4
	課長級	7.4	50.4	7.3	50.5	0.1	46.0
	部長級	1.0	53.8	0.9	54.1	0.1	45.0
	役員	0.4	56.4	0.4	56.4	0.0	0.0
大企業	全職位	326.8	40.8	310.0	41.1	16.8	34.7
	一般社員	139.7	32.1	127.2	32.1	12.5	32.0
	係長級	139.8	45.9	135.7	46.0	4.2	42.0
	課長級	43.7	51.0	43.5	51.0	0.2	54.0
	部長級	3.2	54.7	3.2	54.7	0.0	0.0
	役員	0.5	60.7	0.5	60.7	0.0	0.0
中小企業	全職位	5.7	40.5	4.6	41.4	1.1	36.5
	一般社員	3.0	34.8	2.1	34.1	0.9	36.4
	係長級	0.9	42.7	0.8	43.5	0.1	36.3
	課長級	0.8	44.5	0.8	44.8	0.1	38.0
	部長級	0.6	53.9	0.6	53.9	0.0	0.0
	役員	0.3	53.3	0.3	53.3	0.0	0.0
小規模企業	全職位	3.0	47.6	2.8	47.8	0.3	45.0
	一般社員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	係長級	1.3	38.8	1.3	38.8	0.0	0.0
	課長級	0.3	47.0	0.3	47.0	0.0	0.0
	部長級	0.5	45.0	0.3	45.0	0.3	45.0
	役員	1.0	60.0	1.0	60.0	0.0	0.0

※回答企業数

大企業 6社
 中小企業 29社
 小規模企業 4社

表 14 研究・技術開発部門で技術者として従事する正社員の平均勤続年数の分布
【設問 4(4)】

平均勤続年数 (年)	男 性				女 性			
	全規模 (社)	大企業 (社)	中小企業 (社)	小規模企業 (社)	全規模 (社)	大企業 (社)	中小企業 (社)	小規模企業 (社)
1	1		1		1	1		
2					4		4	
3	2		2		2	1	1	
4	1		1		1		1	
5					3		3	
6	5	1	3	1	1		1	
7	2		2		4	1	2	1
8	1		1		1	1		
9								
10	3	1	1	1				
11	3		3					
12	1		1					
13	2		2		1		1	
14	2	1	1					
15	5	1	4					
16	2		2		2		2	
17	2		1	1	2	1	1	
18					1		1	
19	1	1			1		1	
20								
21								
22								
23								
24	1		1					
25	3		2	1				
26	1		1					
27								
28								
29	1		1					
30	1		1					
31								
32								
33	1	1			1		1	
34								
35	1		1					
36					1	1		
37					1		1	
38								
39	1		1					
40								
41	1	1						
42								
43	1		1					
44								
45								
46								
47					1	1		
48	2		1	1				
49								
50								
51								
52								
53	1			1				
54								
55	1		1					
回答企業数	49	7	36	6	28	7	20	1

表15 研究・技術開発部門の技術者の採用方法【設問5(1)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	本社(本部) 一括採用	部門別(部門ご と)の採用	事業所単位 の採用
全規模	52 100.0	43 82.7	2 3.8	7 13.5
大企業	7 100.0	7 100.0	0 0.0	0 0.0
中小企業	37 100.0	29 78.4	1 2.7	7 18.9
小規模企業	8 100.0	7 87.5	1 12.5	0 0.0

表16 研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限【設問5(2)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	経営に係る役員 に裁量あり	本社・本部(人 事部)に裁量あ り	部門ごとに 裁量あり	事業所ごと に裁量あり	その他
全規模	52 100.0	33 63.5	8 15.4	5 9.6	6 11.5	0 0.0
大企業	7 100.0	4 57.1	2 28.6	0 0.0	1 14.3	0 0.0
中小企業	37 100.0	22 59.5	5 13.5	5 13.5	5 13.5	0 0.0
小規模企業	8 100.0	7 87.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表17 研究・技術開発部門の採用に関する裁量の内容【設問5(3)】(複数回答)

※表16(設問5(2))で「部門ごとに裁量あり」または「事業所ごとに裁量あり」と回答した企業を集計

	回答 企業数 (社)	採用に関する 予算を決めら れる	採用人数に関 する計画を決 められる	採用活動を 自由に行え る	採用者を決 めることがで きる	その他
全規模	11 100.0	0 0.0	4 36.4	4 36.4	6 54.5	0 0.0
大企業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
中小企業	10 100.0	0 0.0	4 40.0	3 30.0	6 60.0	0 0.0
小規模企業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表18 研究・技術開発部門における女性の採用や登用に関する数値目標の有無【設問5(4)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	目標がない	目標はある
全規模	52 100.0	52 100.0	0 0.0
大企業	7 100.0	7 100.0	0 0.0
中小企業	37 100.0	37 100.0	0 0.0
小規模企業	8 100.0	8 100.0	0 0.0

表 19 研究・技術開発部門に従事する女性の採用の拡大予定【設問5(5)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	予定がある	予定はない	わからない
全規模	51 100.0	15 29.4	5 9.8	31 60.8
大企業	7 100.0	4 57.1	1 14.3	2 28.6
中小企業	36 100.0	8 22.2	4 11.1	24 66.7
小規模企業	8 100.0	3 37.5	0 0.0	5 62.5

表 20 研究・技術開発部門の最終卒業学校別令和2(2020)年度採用実績【設問6】

		回答企業全体						男性						女性					
		合計		新卒		既卒		小計		新卒		既卒		小計		新卒		既卒	
		企業数 (社)	人数 (人)																
全規模	全体	20	176	13	108	10	68	13	150	9	91	6	59	12	26	7	17	6	9
	高校	2	4	1	3	1	1	1	2	1	2	0	0	3	2	1	1	1	1
	専門学校	3	5	3	5	0	0	3	4	3	4	0	0	1	1	1	1	0	0
	短期大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	高等専門学校	1	3	1	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	1	1	1	0	0
	大学	13	51	7	16	9	35	8	39	4	10	6	29	7	12	4	6	4	6
	大学院(修士)	6	109	5	83	2	26	3	99	3	75	1	24	5	10	4	8	2	2
	大学院(博士)	1	4	0	0	1	4	1	4	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
大企業	全体	6	155	5	96	2	59	4	139	4	85	1	54	4	16	3	11	2	5
	高校	1	3	1	3	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	0	0
	専門学校	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短期大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	高等専門学校	1	3	1	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	1	1	1	0	0
	大学	4	39	3	11	2	28	2	32	2	8	1	24	3	7	2	3	2	4
	大学院(修士)	3	106	3	81	1	25	3	99	3	75	1	24	2	7	2	6	1	1
	大学院(博士)	1	4	0	0	1	4	1	4	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
中小企業	全体	12	17	7	11	6	6	7	8	4	5	3	3	7	9	4	6	3	3
	高校	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
	専門学校	3	5	3	5	0	0	3	4	3	4	0	0	1	1	1	1	0	0
	短期大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	高等専門学校	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	大学	7	9	3	4	5	5	4	4	1	1	3	3	4	5	2	3	2	2
	大学院(修士)	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0
	大学院(博士)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小規模企業	全体	2	4	1	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1	1	0	0	1	1
	高校	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	専門学校	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短期大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	高等専門学校	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	大学	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0
	大学院(修士)	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
	大学院(博士)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※回答企業数

大企業 6社
 中小企業 12社
 小規模企業 2社

表 21 経営課題としての女性活躍推進の重視度【設問7】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	重視して いる	やや重視 している	あまり重 視してい ない	重視して いない
全規模	101 100.0	25 24.8	47 46.5	21 20.8	8 7.9
大企業	8 100.0	6 75.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0
中小企業	65 100.0	13 20.0	35 53.8	12 18.5	5 7.7
小規模企業	28 100.0	6 21.4	10 35.7	9 32.1	3 10.7

表 22 女性活躍推進に向けた取組の状況【設問8】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	積極的に 取り組ん でいる	どちらか と取り 組んでい る	現状取り 組んでい ないが、 今後は取 り組む予 定(または 取り組み たい)	取り組ん でいない、 今後も取 り組む予 定はない
全規模	100 100.0	19 19.0	38 38.0	32 32.0	11 11.0
大企業	8 100.0	4 50.0	4 50.0	0 0.0	0 0.0
中小企業	64 100.0	10 15.6	26 40.6	22 34.4	6 9.4
小規模企業	28 100.0	5 17.9	8 28.6	10 35.7	5 17.9

表23 結婚・出産に伴う女性社員の離職状況【設問9(1)】(各問について単一回答)

	結婚に伴う離職				出産に伴う離職					
	回答 企業数 (社)	ほとんど ない	少数いる	多い	ほとんど 離職	回答 企業数 (社)	ほとんど ない	少数いる	多い	ほとんど 離職
全体	95 100.0	73 76.8	17 17.9	5 5.3	0 0.0	94 100.0	74 78.7	18 19.1	2 2.1	0 0.0
大企業	8 100.0	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	7 87.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0
中小企業	64 100.0	45 70.3	14 21.9	5 7.8	0 0.0	63 100.0	48 76.2	13 20.6	2 3.2	0 0.0
小規模企業	23 100.0	20 87.0	3 13.0	0 0.0	0 0.0	23 100.0	19 82.6	4 17.4	0 0.0	0 0.0

表24 結婚による離職が少数である企業における出産による離職状況【設問9(1)】(単一回答)
※表23(設問9(1))で結婚に伴う退職が「ほとんどない」または「少数いる」と回答した企業を集計

	出産に伴う離職				
	回答 企業数 (社)	ほとんど ない	少数いる	多い	ほとんど 離職
全体	90 100.0	72 80.0	16 17.8	2 2.2	0 0.0
大企業	8 100.0	7 87.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0
中小企業	59 100.0	46 78.0	11 18.6	2 3.4	0 0.0
小規模企業	23 100.0	19 82.6	4 17.4	0 0.0	0 0.0

表 25 産後休暇や育児休業から復帰した社員の勤務環境に関する希望【設問9(2)】
(複数回答)

	回答 企業数 (社)	復帰前と 同じ業務・ 職場で継 続して従 事するこ とを希望 する女性 社員が多 い	家庭との 両立を理 由に業務 内容の変 更を希望 する女性 社員が多 い	家庭との 両立を理 由に勤務 地の変更 を希望す る女性社 員が多い	育児を理 由に離職 を選択す る女性社 員が多い	その他	わからな い・把握し ていない
全規模	96 100.0	70 72.9	7 7.3	1 1.0	3 3.1	6 6.3	11 11.5
大企業	8 100.0	8 100.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
中小企業	64 100.0	51 79.7	4 6.3	0 0.0	2 3.1	4 6.3	3 4.7
小規模企業	24 100.0	11 45.8	3 12.5	0 0.0	1 4.2	2 8.3	8 33.3

表 26 育児休業から復帰した女性社員のキャリア意識の変化【設問9(3)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	育児休業 取得前よ りもキャ リア意識 が高くな る人が多 い	育児休業 取得前と キャリア意 識は変わ らない人 が多い	育児休業 取得前よ りもキャ リア意識 が低くな る人が多 い	わからな い・把握し ていない
全規模	95 100.0	5 5.3	56 58.9	3 3.2	31 32.6
大企業	8 100.0	0 0.0	6 75.0	0 0.0	2 25.0
中小企業	64 100.0	4 6.3	40 62.5	2 3.1	18 28.1
小規模企業	23 100.0	1 4.3	10 43.5	1 4.3	11 47.8

表 27 女性活躍推進に資する制度の導入時期【設問9(4)】

	制度を導入している企業(社)	1980年	1981年～1985年	1986年～1990年	1991年～1995年	1996年～2000年	2001年～2005年	2006年～2010年	2011年～2015年	2016年～2020年	2021年	導入年不明	制度を導入していない企業(無回答企業、社)	
全規模	育児休暇制度	73	0	0	0	3	6	7	15	16	14	1	11	28
	育児のための短時間勤務制度	72.3	0.0	0.0	0.0	4.1	8.2	9.6	20.5	21.9	19.2	1.4	15.1	27.7
	育児休業からの職場復帰支援策	54	0	0	0	1	4	7	12	14	10	1	5	47
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	25.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	11.5	23.1	26.9	23.1	3.8	7.7	74.3
	介護休業制度	35	0	0	1	1	3	4	5	7	10	0	4	66
	介護のための短時間勤務制度	34.7	0.0	0.0	2.9	2.9	8.6	11.4	14.3	20.0	28.6	0.0	11.4	65.3
	時差勤務制度	52	0	0	0	3	7	7	10	13	8	0	4	49
	フレックスタイム制度	51.5	0.0	0.0	0.0	5.8	13.5	13.5	19.2	25.0	15.4	0.0	7.7	48.5
	在宅勤務制度・テレワーク制度	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61
	所定外労働(残業)を免除する制度	39.6	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	17.5	22.5	25.0	17.5	0.0	5.0	60.4
	転勤免除(地域限定社員など)	20	1	0	0	1	2	1	2	4	6	0	3	91
	事務所内託児所の設置・運営	19.8	5.0	0.0	0.0	5.0	10.0	5.0	10.0	20.0	30.0	0.0	15.0	80.2
	子育てサービス費用の援助措置	12	0	0	0	1	2	0	3	0	3	0	2	89
	国等の各種補助制度の利用	11.9	0.0	0.0	8.3	8.3	16.7	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	16.7	88.1
	育児休業からの職場復帰支援策	25	0	0	0	0	0	0	1	0	22	1	1	76
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	24.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	88.0	4.0	4.0	75.2
	介護休業制度	22	0	0	0	1	2	2	7	4	1	1	4	79
	介護のための短時間勤務制度	21.8	0.0	0.0	0.0	4.5	9.1	9.1	31.8	18.2	4.5	4.5	18.2	78.2
	時差勤務制度	3	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	98
フレックスタイム制度	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	97.0	
在宅勤務制度・テレワーク制度	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	99	
所定外労働(残業)を免除する制度	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	98.0	
転勤免除(地域限定社員など)	3	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	98	
事務所内託児所の設置・運営	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	97.0	
子育てサービス費用の援助措置	7	0	0	0	1	1	0	0	0	5	0	0	94	
国等の各種補助制度の利用	6.9	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0	0.0	93.1	
大企業	育児休暇制度	87.5	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	42.9	14.3	0.0	0.0	14.3	12.5
	育児のための短時間勤務制度	8	0	0	0	0	1	0	4	1	1	0	1	0.0
	育児休業からの職場復帰支援策	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	50.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	5
	介護休業制度	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	62.5
	介護のための短時間勤務制度	7	0	0	1	0	1	0	2	1	1	0	1	1
	時差勤務制度	87.5	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	28.6	14.3	14.3	0.0	14.3	12.5
	フレックスタイム制度	7	0	0	0	2	1	0	3	1	0	0	0	1
	在宅勤務制度・テレワーク制度	87.5	0.0	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0	12.5
	所定外労働(残業)を免除する制度	6	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0	0	2
	転勤免除(地域限定社員など)	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	25.0
	事務所内託児所の設置・運営	4	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	4
	子育てサービス費用の援助措置	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	国等の各種補助制度の利用	3	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	5
	在宅勤務制度・テレワーク制度	37.5	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	62.5
	所定外労働(残業)を免除する制度	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
	転勤免除(地域限定社員など)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0
	事務所内託児所の設置・運営	6	0	0	0	1	0	0	3	0	1	0	1	2
	子育てサービス費用の援助措置	75.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0	0.0	16.7	0.0	16.7	25.0
国等の各種補助制度の利用	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	6	
在宅勤務制度・テレワーク制度	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	75.0	
所定外労働(残業)を免除する制度	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7	
転勤免除(地域限定社員など)	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	87.5	
事務所内託児所の設置・運営	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	6	
子育てサービス費用の援助措置	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	75.0	
国等の各種補助制度の利用	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7	
中小企業	育児休暇制度	52	0	0	0	2	4	6	10	11	10	1	8	13
	育児のための短時間勤務制度	80.0	0.0	0.0	0.0	3.8	7.7	11.5	19.2	21.2	19.2	1.9	15.4	20.0
	育児休業からの職場復帰支援策	40	0	0	0	1	2	6	7	11	9	1	3	25
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	61.5	0.0	0.0	0.0	2.5	5.0	15.0	17.5	27.5	22.5	2.5	7.5	38.5
	介護休業制度	17	0	0	0	0	0	2	4	5	5	1	1	48
	介護のための短時間勤務制度	26.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	11.8	23.5	23.5	29.4	5.9	5.9	73.8
	時差勤務制度	20	0	0	0	1	3	2	4	7	0	4	2	45
	フレックスタイム制度	30.8	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	15.0	10.0	20.0	35.0	0.0	10.0	69.2
	在宅勤務制度・テレワーク制度	38	0	0	0	1	5	6	6	10	7	0	3	27
	所定外労働(残業)を免除する制度	58.5	0.0	0.0	0.0	2.6	13.2	15.8	15.8	26.3	18.4	0.0	7.9	41.5
	転勤免除(地域限定社員など)	28	0	0	0	0	3	6	5	7	6	0	1	37
	事務所内託児所の設置・運営	43.1	0.0	0.0	0.0	0.0	10.7	21.4	17.9	25.0	21.4	0.0	3.6	56.9
	子育てサービス費用の援助措置	14	1	0	0	0	0	1	2	4	4	0	2	51
	国等の各種補助制度の利用	21.5	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	14.3	28.6	28.6	0.0	14.3	78.5
	在宅勤務制度・テレワーク制度	8	0	0	0	0	1	0	3	0	2	0	2	57
	所定外労働(残業)を免除する制度	12.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	37.5	0.0	25.0	0.0	25.0	87.7
	転勤免除(地域限定社員など)	15	0	0	0	0	0	0	0	0	14	1	0	50
	事務所内託児所の設置・運営	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	93.3	6.7	0.0	76.9
	子育てサービス費用の援助措置	12	0	0	0	0	1	1	3	4	0	1	2	53
国等の各種補助制度の利用	18.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	25.0	33.3	0.0	8.3	16.7	81.5	
在宅勤務制度・テレワーク制度	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65	
所定外労働(残業)を免除する制度	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
事務所内託児所の設置・運営	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	
子育てサービス費用の援助措置	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
国等の各種補助制度の利用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85	
小規模企業	育児休暇制度	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	2	14
	育児のための短時間勤務制度	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	14.3	28.6	28.6	0.0	14.3	50.0
	育児休業からの職場復帰支援策	6	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	1	22
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7	78.6
	介護休業制度	6	0	0	0	0	1	1	1	3	0	0	0	22
	介護のための短時間勤務制度	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7	78.6
	時差勤務制度	8	0	0	0	0	1	1	1	2	2	0	1	20
	フレックスタイム制度	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	25.0	25.0	0.0	12.5	71.4
	在宅勤務制度・テレワーク制度	7	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	1	21
	所定外労働(残業)を免除する制度	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3	0.0	14.3	75.0
	転勤免除(地域限定社員など)	6	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	1	22
	事務所内託児所の設置・運営	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7	78.6
	子育てサービス費用の援助措置	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	26
	国等の各種補助制度の利用	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	92.9
	在宅勤務制度・テレワーク制度	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	27
	所定外労働(残業)を免除する制度	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0</			

表 28 女性活躍推進に資する制度の利用率(令和3(2021)年4月1日現在)【設問9(4)】

	制度を導入している企業(社)	利用者あり(社)			利用者なし(社)	
			男性が 利用中	女性が 利用中		
全規模	育児休暇制度	73	49	10	46	24
		100.0	67.1	20.4	93.9	32.9
	育児のための短時間勤務制度	54	32	4	31	22
		100.0	59.3	12.5	96.9	40.7
	育児休業からの職場復帰支援策	26	11	1	11	15
		100.0	42.3	9.1	100.0	57.7
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	35	13	13	0	22
		100.0	37.1	100.0	0.0	62.9
	介護休業制度	52	11	5	9	41
		100.0	21.2	45.5	81.8	78.8
	介護のための短時間勤務制度	40	4	2	4	36
		100.0	10.0	50.0	100.0	90.0
	時差勤務制度	20	15	9	13	5
		100.0	75.0	60.0	86.7	25.0
	フレックスタイム制度	12	9	7	8	3
		100.0	75.0	77.8	88.9	25.0
	在宅勤務制度・テレワーク制度	25	20	17	15	5
		100.0	80.0	85.0	75.0	20.0
	所定外労働(残業)を免除する制度	22	8	2	8	14
		100.0	36.4	25.0	100.0	63.6
転勤免除(地域限定社員など)	3	2	2	2	1	
	100.0	66.7	100.0	100.0	33.3	
事務所内託児所の設置・運営	2	1	1	1	1	
	100.0	50.0	100.0	100.0	50.0	
子育てサービス費用の援助措置	3	2	1	2	1	
	100.0	66.7	50.0	100.0	33.3	
国等の各種補助制度の利用	7	4	4	2	3	
	100.0	57.1	100.0	50.0	42.9	
大企業	育児休暇制度	7	6	4	6	1
		100.0	85.7	66.7	100.0	14.3
	育児のための短時間勤務制度	8	8	2	8	0
		100.0	100.0	25.0	100.0	0.0
	育児休業からの職場復帰支援策	3	3	3	3	0
		100.0	100.0	33.3	100.0	0.0
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	7	5	5	0	2
		100.0	71.4	100.0	0.0	28.6
	介護休業制度	7	2	2	2	5
		100.0	28.6	100.0	100.0	71.4
	介護のための短時間勤務制度	6	1	1	1	5
		100.0	16.7	100.0	100.0	83.3
	時差勤務制度	4	4	4	4	0
		100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
	フレックスタイム制度	3	3	3	3	0
		100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
	在宅勤務制度・テレワーク制度	4	4	4	4	0
		100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
	所定外労働(残業)を免除する制度	6	3	1	3	3
		100.0	50.0	33.3	100.0	50.0
転勤免除(地域限定社員など)	2	2	2	2	0	
	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	
事務所内託児所の設置・運営	1	1	1	1	0	
	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	
子育てサービス費用の援助措置	2	2	1	2	0	
	100.0	100.0	50.0	100.0	0.0	
国等の各種補助制度の利用	1	1	1	1	0	
	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	
中小企業	育児休暇制度	52	34	5	32	18
		100.0	65.4	14.7	94.1	34.6
	育児のための短時間勤務制度	40	21	2	20	19
		100.0	52.5	9.5	95.2	47.5
	育児休業からの職場復帰支援策	17	5	0	5	12
		100.0	29.4	0.0	100.0	70.6
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	20	5	5	0	15
		100.0	25.0	100.0	0.0	75.0
	介護休業制度	38	8	3	6	30
		100.0	21.1	37.5	75.0	78.9
	介護のための短時間勤務制度	28	2	1	2	26
		100.0	7.1	50.0	100.0	92.9
	時差勤務制度	14	9	6	7	5
		100.0	64.3	44.4	77.8	35.7
	フレックスタイム制度	8	6	4	5	2
		100.0	75.0	66.7	83.3	25.0
	在宅勤務制度・テレワーク制度	15	11	9	8	4
		100.0	73.3	81.8	72.7	26.7
	所定外労働(残業)を免除する制度	12	3	1	3	9
		100.0	25.0	33.3	100.0	75.0
転勤免除(地域限定社員など)	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
事務所内託児所の設置・運営	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
子育てサービス費用の援助措置	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
国等の各種補助制度の利用	4	2	2	0	2	
	100.0	50.0	100.0	0.0	50.0	
小規模企業	育児休暇制度	14	9	1	8	5
		100.0	64.3	11.1	88.9	35.7
	育児のための短時間勤務制度	6	3	0	3	3
		100.0	50.0	0.0	100.0	50.0
	育児休業からの職場復帰支援策	6	3	0	3	3
		100.0	50.0	0.0	100.0	50.0
	配偶者が出産時の男性の休暇制度	8	3	3	0	5
		100.0	37.5	100.0	0.0	62.5
	介護休業制度	7	1	0	1	6
		100.0	14.3	0.0	100.0	85.7
	介護のための短時間勤務制度	6	1	0	1	5
		100.0	16.7	0.0	100.0	83.3
	時差勤務制度	2	2	1	2	0
		100.0	100.0	50.0	100.0	0.0
	フレックスタイム制度	1	0	0	0	1
		100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	在宅勤務制度・テレワーク制度	6	5	4	3	1
		100.0	83.3	80.0	60.0	16.7
	所定外労働(残業)を免除する制度	4	2	0	2	2
		100.0	50.0	0.0	100.0	50.0
転勤免除(地域限定社員など)	1	0	0	0	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
事務所内託児所の設置・運営	1	0	0	0	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
子育てサービス費用の援助措置	1	0	0	0	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
国等の各種補助制度の利用	2	1	1	1	1	
	100.0	50.0	100.0	100.0	50.0	

表 29 フレックスタイム制度、在宅勤務制度・テレワーク制度の利用対象者数(正社員)及び利用状況(令和3(2021)年4月1日現在)【設問9(5)】

※表 27(設問9(4))で「フレックスタイム制度」または「在宅勤務制度・テレワーク制度」を導入していると回答した企業を集計

		導入 企業数 (社)	回答 企業数 (社)	男女合計		男性		女性	
				対象 利用者数 (人)	制度利用 中の人数 (人)	対象 利用者数 (人)	制度利用 中の人数 (人)	対象 利用者数 (人)	制度利用 中の人数 (人)
全規模	フレックスタイム制度	12	11	4,958	4,863 98.1	4,467	4,396 98.4	491	467 95.1
	在宅勤務制度・テレワーク制度	25	20	4,967	4,752 95.7	4,477	4,308 96.2	490	444 90.6
大企業	フレックスタイム制度	3	3	4,658	4,658 100.0	4,233	4,233 100.0	425	425 100.0
	在宅勤務制度・テレワーク制度	4	3	4,658	4,658 100.0	4,233	4,233 100.0	425	425 100.0
中小企業	フレックスタイム制度	8	7	296	205 69.3	232	163 70.3	64	42 65.6
	在宅勤務制度・テレワーク制度	15	11	293	88 30.0	235	73 31.1	58	15 25.9
小規模企業	フレックスタイム制度	1	1	4	0 0.0	2	0 0.0	2	0 0.0
	在宅勤務制度・テレワーク制度	6	6	16	6 37.5	9	2 22.2	7	4 57.1

表 30 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮に関する評価【設問 10(1)】(単一回答)

	回答 企業数 (社)	能力を存分に 発揮できている	どちらかとい うと能力を発揮で きている	どちらかとい うと能力を発揮で きていない	能力を全く発 揮できてい ない	どちらともい えない
全規模	39 100.0	10 25.6	17 43.6	1 2.6	0 0.0	11 28.2
大企業	7 100.0	3 42.9	3 42.9	0 0.0	0 0.0	1 14.3
中小企業	27 100.0	5 18.5	12 44.4	1 3.7	0 0.0	9 33.3
小規模企業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0

表31 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮ができていない(そう感じる)理由【設問10(2)】(複数回答)
 ※表30(設問10(1))で「能力を存分に発揮できていない」または「どちらか」と回答した企業を集計

	回答 企業数 (社)	出産・育休後 も働き続けら れる環境が 整っているか ら	業績評価制度 で適正に能力 を評価している から	女性の役員 や部長など の管理職が 多いから	女性社員の 意見が経営 に生かされ ているから	女性社員が チームとして 参画して いる技術開 発や研究に おいて成果 が出ている から	女性社員が プロジェクト リーダーを務 める技術開 発や研究に おいて成果 が出ている から	男性社員に も育児休業 取得を推進 しているから	女性社員の 比率が高い から	女性が経営 のトップだか ら	その他
全規模	27 100.0	16 59.3	15 55.6	0 0.0	4 14.8	16 59.3	2 7.4	3 11.1	4 14.8	0 0.0	1 3.7
大企業	6 100.0	4 66.7	4 66.7	0 0.0	1 16.7	4 66.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0
中小企業	17 100.0	10 58.8	9 52.9	0 0.0	3 17.6	10 58.8	0 0.0	1 5.9	3 17.6	0 0.0	1 5.9
小規模企業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表32 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮ができていない(そう感じる)理由【設問10(3)】(複数回答)
 ※表30(設問10(1))で「どちらかというと能力を発揮できていない」または「わからない」と回答した企業を集計

	回答 企業数 (社)	研究・ 技術開 発職 (部門) を希望 する女 性社員 が少な いから	活躍を 望む女 性社員 が少な いから	結婚を 理由に 退職す る女性 社員が 多いか ら	出産を 理由に 退職す る女性 社員が 多いか ら	介護を 理由に 退職す る女性 社員が 多いか ら	経営トッ プの理 解や協 力を得 ることが 難しい から	管理職 層の理 解を待 たないと 適切な 対応を 徹底さ せること が難し いから	男性社 員から の理解 を得るこ とが難し いから	女性活 躍につ いて、 従業員 への取 組意識 や関連 する法 律の周 知や理 解が進 まない から	取組を 計画・ 検討す るため の体制 整備や 担当者 の時間 確保が 難しい から	長時間 労働や 休みが 取りにく い風土 が根付 いてい るから	部署に よって 女性社 員の能 力発揮 の機会 の差が大 きいか ら	時間外 労働、 長期出 張が難 しいか ら	転職が 難しい から (キャリア 形成の 条件に なっ ている)	女性社 員の管 理職を 目指す 意欲を 高める ことが 難しい から	女性社 員に限 らず男 性も管 理職に なりたい から	職場環 境整備 等に二 ストが かかる から	夜勤等 における リスク 管理を 考慮す ると難し いから	女性の活 躍のた めの手 法が分 からない から	その他	
全規模	8 100.0	2 25.0	25.0	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 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5	4 50.0
大企業	1 0.0	0 0.0	12.5	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	0 0.0
中小企業	7 100.0	2 28.6	14.3	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 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	1 14.3	4 57.1
小規模企業	0 100.0	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表 33 研究・技術開発部門に従事する女性社員のキャリア形成を支援するための取組の状況【設問 10(4)】(複数回答)

	回答 企業数 (社)	実施中	実施 検討中	実施なし		
全規模	理工系学校(大学・工業高など)の出身者を積極的に採用	22	19 36.5	3 5.8	30 57.7	
	研究・技術開発職(部門)の業務内容を積極的にPR	13	12 23.1	1 1.9	39 75.0	
	女性社員を対象とした研修等によるキャリア意識の醸成	11	7 13.5	4 7.7	41 78.8	
	女性社員を対象とした研修等によるスキルアップ・能力向上	12	8 15.4	4 7.7	40 76.9	
	休暇制度の設計・見直し(産休・育休など)	18	18 34.6	0 0.0	34 65.4	
	働き方の制度設計・見直し(テレワーク・在宅勤務・時短勤務など)	15	13 25.0	2 3.8	37 71.2	
	業務の平準化の推進(業務量、業務難易度、作業・工程内容など)	13	12 23.1	1 1.9	39 75.0	
	経営トップ・役員を対象とした研修等の実施	3	2 3.8	1 1.9	49 94.2	
	管理職を対象とした研修等の実施	9	9 17.3	0 0.0	43 82.7	
	女性社員を研究・技術開発職(部門)のリーダーに登用	6	4 7.7	2 3.8	46 88.5	
	研究・技術開発職(部門)に積極的に女性社員を配置	10	9 17.3	1 1.9	42 80.8	
	女性社員の意見や要望を聞く相談窓口の設置	11	10 19.2	1 1.9	41 78.8	
	長時間労働の是正や休暇を取得しやすい風土の醸成	25	24 46.2	1 1.9	27 51.9	
	家庭の状況に合わせて時間外労働や長期出張を免除	14	14 26.9	0 0.0	38 73.1	
	転勤制度の見直し(テレワーク等の活用、キャリア形成の条件から除外)	5	5 9.6	0 0.0	47 90.4	
	女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実	19	18 34.6	1 1.9	33 63.5	
	研究・技術開発部門以外(経営管理部門、営業部門等)へ一定期間の配置換え	3	2 3.8	1 1.9	49 94.2	
	企業外の研究・技術開発職の女性との交流の機会の付与	3	3 5.8	0 0.0	49 94.2	
	男性社員と同等に学会や業界団体、大学等の研究会へ参与する機会(発表、聴講)の付与	15	14 26.9	1 1.9	37 71.2	
	業績評価において、育児休業や介護休業の取得が不利にならない評価を行うこと	18	17 32.7	1 1.9	34 65.4	
	配偶者が転勤する場合に休職できる制度の導入	2	2 3.8	0 0.0	50 96.2	
	研究・技術開発職の女性(又は女性を含むチーム)を対象とした研究費重点配分枠の設置	2	1 1.9	1 1.9	50 96.2	
	大企業	理工系学校(大学・工業高など)の出身者を積極的に採用	6	6 85.7	0 0.0	1 14.3
		研究・技術開発職(部門)の業務内容を積極的にPR	3	3 42.9	0 0.0	4 57.1
		女性社員を対象とした研修等によるキャリア意識の醸成	4	3 42.9	1 14.3	3 42.9
		女性社員を対象とした研修等によるスキルアップ・能力向上	3	3 42.9	0 0.0	4 57.1
休暇制度の設計・見直し(産休・育休など)		5	5 71.4	0 0.0	2 28.6	
働き方の制度設計・見直し(テレワーク・在宅勤務・時短勤務など)		4	4 57.1	0 0.0	3 42.9	
業務の平準化の推進(業務量、業務難易度、作業・工程内容など)		3	3 42.9	0 0.0	4 57.1	
経営トップ・役員を対象とした研修等の実施		1	1 14.3	0 0.0	6 85.7	
管理職を対象とした研修等の実施		3	3 42.9	0 0.0	4 57.1	
女性社員を研究・技術開発職(部門)のリーダーに登用		3	2 28.6	1 14.3	4 57.1	
研究・技術開発職(部門)に積極的に女性社員を配置		2	2 28.6	0 0.0	5 71.4	
女性社員の意見や要望を聞く相談窓口の設置		4	4 57.1	0 0.0	3 42.9	
長時間労働の是正や休暇を取得しやすい風土の醸成		7	7 100.0	0 0.0	0 0.0	
家庭の状況に合わせて時間外労働や長期出張を免除		5	5 71.4	0 0.0	2 28.6	
転勤制度の見直し(テレワーク等の活用、キャリア形成の条件から除外)		1	1 14.3	0 0.0	6 85.7	
女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実		4	4 57.1	0 0.0	3 42.9	
研究・技術開発部門以外(経営管理部門、営業部門等)へ一定期間の配置換え		1	1 14.3	0 0.0	6 85.7	
企業外の研究・技術開発職の女性との交流の機会の付与		1	1 14.3	0 0.0	6 85.7	
男性社員と同等に学会や業界団体、大学等の研究会へ参与する機会(発表、聴講)の付与		4	4 57.1	0 0.0	3 42.9	
業績評価において、育児休業や介護休業の取得が不利にならない評価を行うこと		5	5 71.4	0 0.0	2 28.6	
配偶者が転勤する場合に休職できる制度の導入		1	1 14.3	0 0.0	6 85.7	
研究・技術開発職の女性(又は女性を含むチーム)を対象とした研究費重点配分枠の設置		1	1 14.3	0 0.0	6 85.7	

		回答 企業数 (社)	実施中	実施 検討中	実施なし	
中小企業	理工系学校(大学・工業高など)の出身者を積極的に採用	13	11 29.7	2 5.4	24 64.9	
	研究・技術開発職(部門)の業務内容を積極的にPR	9	8 21.6	1 2.7	28 75.7	
	女性社員を対象とした研修等によるキャリア意識の醸成	7	4 10.8	3 8.1	30 81.1	
	女性社員を対象とした研修等によるスキルアップ・能力向上	8	5 13.5	3 8.1	29 78.4	
	休暇制度の設計・見直し(産休・育休など)	9	9 24.3	0 0.0	28 75.7	
	働き方の制度設計・見直し(テレワーク・在宅勤務・時短勤務など)	8	6 16.2	2 5.4	29 78.4	
	業務の平準化の推進(業務量、業務難易度、作業・工程内容など)	9	9 24.3	0 0.0	28 75.7	
	経営トップ・役員を対象とした研修等の実施	2	1 2.7	1 2.7	35 94.6	
	管理職を対象とした研修等の実施	6	6 16.2	0 0.0	31 83.8	
	女性社員を研究・技術開発職(部門)のリーダーに登用	2	2 5.4	0 0.0	35 94.6	
	研究・技術開発職(部門)に積極的に女性社員を配置	6	6 16.2	0 0.0	31 83.8	
	女性社員の意見や要望を聞く相談窓口の設置	5	5 13.5	0 0.0	32 86.5	
	長時間労働の是正や休暇を取得しやすい風土の醸成	16	16 43.2	0 0.0	21 56.8	
	家庭の状況に合わせて時間外労働や長期出張を免除	7	7 18.9	0 0.0	30 81.1	
	転勤制度の見直し(テレワーク等の活用、キャリア形成の条件から除外)	3	3 8.1	0 0.0	34 91.9	
	女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実	12	11 29.7	1 2.7	25 67.6	
	研究・技術開発部門以外(経営管理部門、営業部門等)へ一定期間の配置換え	2	1 2.7	1 2.7	35 94.6	
	企業外の研究・技術開発職の女性との交流の機会の付与	2	2 5.4	0 0.0	35 94.6	
	男性社員と同等に学会や業界団体、大学等の研究会へ参与する機会(発表、聴講)の付与	8	8 21.6	0 0.0	29 78.4	
	業績評価において、育児休業や介護休業の取得が不利にならない評価を行うこと	13	12 32.4	1 2.7	24 64.9	
	配偶者が転勤する場合に休職できる制度の導入	1	1 2.7	0 0.0	36 97.3	
	研究・技術開発職の女性(又は女性を含むチーム)を対象とした研究費重点配分枠の設置	1	0 0.0	1 2.7	36 97.3	
	小規模企業	理工系学校(大学・工業高など)の出身者を積極的に採用	3	2 25.0	1 12.5	5 62.5
		研究・技術開発職(部門)の業務内容を積極的にPR	1	1 12.5	0 0.0	7 87.5
		女性社員を対象とした研修等によるキャリア意識の醸成	0	0 0.0	0 0.0	8 100.0
		女性社員を対象とした研修等によるスキルアップ・能力向上	1	0 0.0	1 12.5	7 87.5
休暇制度の設計・見直し(産休・育休など)		4	4 50.0	0 0.0	4 50.0	
働き方の制度設計・見直し(テレワーク・在宅勤務・時短勤務など)		3	3 37.5	0 0.0	5 62.5	
業務の平準化の推進(業務量、業務難易度、作業・工程内容など)		1	0 0.0	1 12.5	7 87.5	
経営トップ・役員を対象とした研修等の実施		0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	
管理職を対象とした研修等の実施		0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	
女性社員を研究・技術開発職(部門)のリーダーに登用		1	0 0.0	1 12.5	7 87.5	
研究・技術開発職(部門)に積極的に女性社員を配置		2	1 12.5	1 12.5	6 75.0	
女性社員の意見や要望を聞く相談窓口の設置		2	1 12.5	1 12.5	6 75.0	
長時間労働の是正や休暇を取得しやすい風土の醸成		2	1 12.5	1 12.5	6 75.0	
家庭の状況に合わせて時間外労働や長期出張を免除		2	2 25.0	0 0.0	6 75.0	
転勤制度の見直し(テレワーク等の活用、キャリア形成の条件から除外)		1	1 12.5	0 0.0	7 87.5	
女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実		3	3 37.5	0 0.0	5 62.5	
研究・技術開発部門以外(経営管理部門、営業部門等)へ一定期間の配置換え		0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	
企業外の研究・技術開発職の女性との交流の機会の付与		0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	
男性社員と同等に学会や業界団体、大学等の研究会へ参与する機会(発表、聴講)の付与		3	2 25.0	1 12.5	5 62.5	
業績評価において、育児休業や介護休業の取得が不利にならない評価を行うこと		0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	
配偶者が転勤する場合に休職できる制度の導入		0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	
研究・技術開発職の女性(又は女性を含むチーム)を対象とした研究費重点配分枠の設置		0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	

表 34 特に育成したい研究・技術開発職の女性人材【設問 10(5)】(上位 2 つまで回答)

	回答 企業数 (社)	勤務地は限定されるが、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材	勤務地は限定されるが、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した自人材	勤務地を限定することなく、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材	勤務地を限定することなく、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した人材	職務や勤務地を固定せず、総合職として経営マネジメントにも関わることのできる人材
全規模	59 100.0	28 47.5	21 35.6	17 28.8	11 18.6	12 20.3
大企業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	3 37.5
中小企業	35 100.0	17 48.6	12 34.3	10 28.6	8 22.9	6 17.1
小規模企業	16 100.0	7 43.8	6 37.5	4 25.0	2 12.5	3 18.8

表 35 ロールモデル育成に向けた取組【設問 11】(複数回答)

	回答 企業数 (社)	一定職位(管理職等)に就く女性による後進・後輩女性社員の育成支援	女性社員が組織横断的に人脈・ネットワークを築ける環境の構築	「研究・技術開発部門」向けのキャリア開発支援(キャリアアップに向けた任命研修や希望者研修の実施など、資格取得支援を除く)	教育機関(大学等)との連携(インターンシップ制度、国内・海外留学制度など)	企業外の研究・技術開発職の女性との交流やネットワーク形成への支援	その他	取り組みは実施していない
全規模	80 100.0	9 11.3	10 12.5	5 6.3	12 15.0	4 5.0	1 1.3	50 62.5
大企業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	5 71.4	0 0.0	0 0.0	1 14.3
中小企業	51 100.0	6 11.8	6 11.8	2 3.9	5 9.8	1 2.0	0 0.0	36 70.6
小規模企業	22 100.0	2 9.1	2 9.1	2 9.1	2 9.1	3 13.6	1 4.5	13 59.1

表36 理工系分野で活躍する女性を増やすために効果的と思う中学・高校・大学生への取組【設問12】(複数回答)

	回答 企業数 (社)	理系の職 業・職種 の種類や具 体的な仕事 内容を理解 できる機会を 増やすこと	数学や理科 の学んだ知 識が生活の 中でどのよ うに活かさ れているか、具体的 にイメージ できるよう にすること	大学や企業 等の研究会 中でのよ うに役立っ ているか具 体的にわか るようす ること	オープン キャンパス やオープン ラボによ り研究内 容がわか るようす ること	理系分野に 進学や就 職をした 先輩との 交流会に 参加でき るようす ること	理系の進路 の魅力がわ かるよう な女子向 けイベント (簡単な 実験や交 流会など) に参加でき るようす ること	理系の人材 を求めている ことを企 業などがア ピールする こと	県内に理系 の学校や就 職先が多 くあること	理系の学校 や就職先 に女性の 先輩が多 くいること	文系より(ま たは文系並 みに)授業 料が安く なること	理系の学校 や企業の 性用の施 設(トイレ や更衣室 等)が十 分に整備 されること	その他
全規模	77 100.0	44 57.1	19 24.7	25 32.5	8 10.4	9 11.7	9 11.7	24 31.2	21 27.3	16 20.8	13 16.9	12 15.6	3 3.9
大企業	7 100.0	4 57.1	0 0.0	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3	4 57.1	3 42.9	2 28.6	1 14.3	3 42.9	0 0.0
中小企業	51 100.0	31 60.8	14 27.5	16 31.4	4 7.8	6 11.8	8 15.7	14 27.5	12 23.5	11 21.6	10 19.6	6 11.8	3 5.9
小規模企業	19 100.0	9 47.4	5 26.3	7 36.8	2 10.5	1 5.3	0 0.0	6 31.6	6 31.6	3 15.8	2 10.5	3 15.8	0 0.0

表 37 「研究・技術開発職(部門)」における女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために県に要望する施策【設問 13】(自由回答)

	回答内容	業 種
1	県内企業で活躍している女性の話を定期的に紹介する情報誌等の発行	食料品
2	当社のように未実施の会社に初期費用の補助をいただければ助かります。	食料品
3	女性限定のセミナー実施 女性チームまたは女性リーダーによる、研究、事前発表会 同じテーマで、男性チームと女性チームの発表会 など	石油・石炭
4	世の中が多様性を重視する時代に変化する中、企業経営者の女性蔑視が根強く残る企業もある。同じ作業をしているにもかかわらず賃金にも男女間で差があるのが現状。上に立つ者の意識が変わらない限り、女性が能力を発揮できる会社にはなれない。	プラスチック
5	女性人材と企業のマッチング企画	はん用機械
6	性別・国籍に関係なく、能力ややる気があり、結果の出せる人材であれば採用する。栃木県が主導し、研究・技術開発に関する女性の意識改革と能力を高める活動をしてもらいたい。該当する人材がいなければ採用も叶わない。	電気機械
7	男性の女性に対する意識改革が一番必要と思う。どんな施策を打ち出しても、そこが変わらなければ何も変わらない。	輸送用機械

