

学校法人東京電機大学 男女共同参画に関する意識調査報告書

平成 23 年 12 月

学校法人東京電機大学 男女共同参画推進委員会

## はじめに

学校法人東京電機大学  
男女共同参画推進委員会  
委員長 脇 英世

平成 11 年 6 月に制定された「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の実現を「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けています。「科学技術立国」を謳う我が国において、性別によらない人材の確保によって実現される、多様な視点と発想に触発された教育・研究活動の活性化は必須であります。このことは、学園創設時に「後世、科学技術の総本山たらん」という大志を引き継ぐ我々東京電機大学人の目指す方向と一致しているものであります。

平成 22 年 5 月、本学の教育・研究活動及び就業の場における男女共同参画を推進し、男女共同参画社会の形成に寄与することを目的し、「学校法人東京電機大学男女共同参画委員会」が設置されました。

このたび本委員会は、本学園における男女共同参画を推進するための行動計画を策定するにあたり、男女共同参画に関する意識を把握するとともに、男女共同参画に関する理解を深めることを目的とし、本学大学院生並びに教職員の方々を対象として本調査を実施することといたしました。

本学における全教職員等に対する男女共同参画に係る意識調査は今回が初めてでした。本意識調査（教職員編）では、有効回収率が 3 割を超え、本調査の総回答数は 207 名（全教職員の 33%）であり、男性 170 名（82.1%）、女性 34 名（16.4%）でした。

設問 2 から 5 までは男女共同参画に対する意識、期待感から実際に取り組むべきこと、設問 6 から 7 までは理系学生及び女性研究者の少ない理由、設問 8 から 10 までは主にワークライフバランスに関すること、設問 11 から 15 までは男女の数的バランスや日常の行動等に関すること、設問 16 から 18 までは育児休業制度、設問 19 から 21 までは介護休業制度に関する調査となっています。

今後、本調査の結果を活かし、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会、その理念が活かされた学園の実現を目指して、本調査報告書が男女共同参画を推進していくための基礎資料となることを願うものであります。

最後に、多忙な時期にもかかわらず本調査へご協力いただきました教職員、大学院生の方々に心から感謝いたしますとともに、皆様の今後の生活がますます充実しますことを祈念いたします。

## 目 次

I. 教職員編	
1. 基礎データ	1
1) 職種	
2) 年齢	
3) 性別	
2. 男女共同参画に対する意識について	1
1) 「学校法人東京電機大学男女共同参画推進宣言」について	
2) 男女共同参画に関する用語	
3) 男女共同参画推進への期待感	
4) 男女共同参画促進のために取り組むべきこと	
5) 男女共同参画促進のために実行しようと思うこと	
6) 理系に女子学生の比率が少ない理由	
7-1) 我が国の女性研究者数の割合	
7-2) 我が国の女性研究者数が欧米諸国に比して少ない理由	
8) 男女の役割	
9) ワークライフバランスについて	
10) ワークライフバランスを保つために必要なこと	
11) 職場の男女の数的バランス	
12) 職場の男女の人的構成の改善	
13) 職場の男女差別	
14) 男女差別を感じる理由	
15) 日常の行動・意識	
3. 育児休業制度について	10
16) 育児休業を利用しやすい環境・雰囲気	
17) 育児休業制度以外の支援	
18) 育児休業制度の利用の促進	
4. 介護休業制度について	11
19) 介護休業を利用しやすい環境・雰囲気	
20) 介護休業制度以外の支援	
21) 介護休業制度の利用の促進	

II. 大学院生編	
1. 基礎データ	14
1) 職種	
2) 年齢	
3) 性別	
2. 男女共同参画に対する意識について	14
1) 「学校法人東京電機大学男女共同参画推進宣言」について	
2) 男女共同参画に関する用語	
3) 女子学生の割合	
4) 理系に女子学生の比率が少ない理由	
5-1) 我が国の女性研究者数の割合	
5-2) 我が国の女性研究者数が欧米諸国に比して少ない理由	
6) 男女の役割	
7) 日常の行動・意識	

# I. 学校法人東京電機大学 男女共同参画に関する意識調査アンケート 集計結果【教職員編】

【対象】学校法人東京電機大学 全教職員 627人

【実施方法】Web入力

【実施期間】平成23年9月20日(火)～10月5日(水)

【総回答数】207人

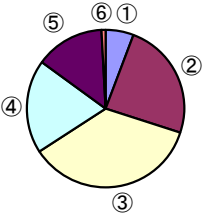
【回答率】 $207 \div 627 = 33.01\%$

## 1. 基礎データ

1) 職種(%の数字は職種の回答率ではなく、全回答数に占める割合を示していますのでご注意ください)						
		男性	女性	未回答	計	%
①	教授	59	2	1	62	30.0%
②	准教授	26	6	2	34	16.4%
③	講師	12	5		17	8.2%
④	助教	11	3		14	6.8%
⑤	助手	2			2	1.0%
⑥	教諭	18	3		21	10.1%
⑦	事務・技術職員(管理職)	19	4		23	11.1%
⑧	事務・技術職員(一般職)	23	10		33	15.9%
⑨	未回答		1	1	1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%



2) 年齢						
		男性	女性	未回答	計	%
①	20代	6	6		12	5.8%
②	30代	39	11		50	24.2%
③	40代	60	12	2	74	35.7%
④	50代	36	3	1	40	19.3%
⑤	60代	27	2		29	14.0%
⑥	70代	2			2	1.0%
		170	34	3	207	100.0%




3) 性別						
					計	%
①	男性				170	82.1%
②	女性				34	16.4%
③	未回答				3	1.4%
					207	100.0%



本調査の総回答数は207名(全教職員の33%)であり、男性170名(82.1%)、女性34名(16.4%)であった。職種では教授の回答62名で最も多く、年代では40代が最も多かった。

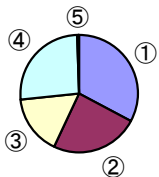
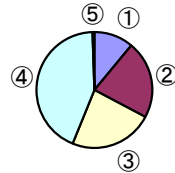
## 2. 男女共同参画に対する意識についてお伺いします。

1) あなたは、本学ホームページを通じて学内外へ周知・公表している「学校法人東京電機大学男女共同参画推進宣言」をご存知ですか。 ※学校法人東京電機大学男女共同参画推進宣言(リンク)						
		男性	女性	未回答	計	%
①	知っている	88	17	1	106	51.2%
②	知らない	82	17	2	101	48.8%
		170	34	3	207	100.0%



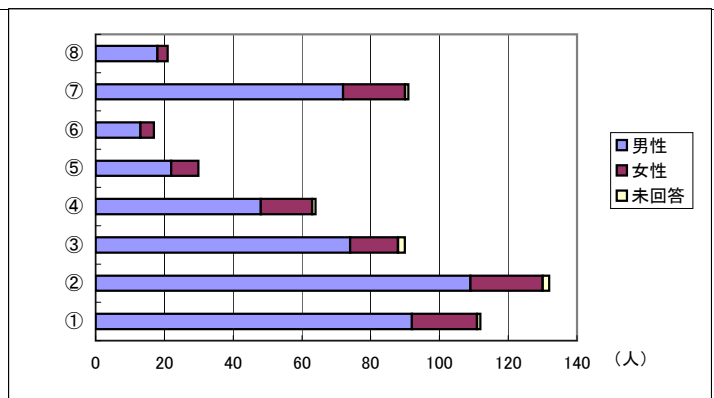
男女ともに半数近くが「学校法人東京電機大学男女共同参画推進宣言」を知らず、今後認知度を上げる必要がある。

2) 男女共同参画に関する次の単語を知っていますか。各項目の選択肢のあてはまるものを選んで下さい。						
<b>A 男女共同参画社会基本法</b>						
①	知っている	33	7	1	41	19.8%
②	だいたいの意味は知っている	59	11		70	33.8%
③	聞いたことはある	48	15	2	65	31.4%
④	知らない	30	1		31	15.0%
⑤	未回答				0	0.0%
		170	34	3	207	100.0%
<b>B ポジティブアクション</b>						
①	知っている	18	5		23	11.1%
②	だいたいの意味は知っている	34	10	1	45	21.7%
③	聞いたことはある	37	11		48	23.2%
④	知らない	80	8	2	90	43.5%
⑤	未回答	1			1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%
<b>C ワークライフバランス</b>						
①	知っている	53	13	2	68	32.9%
②	だいたいの意味は知っている	35	14	1	50	24.2%
③	聞いたことはある	31	3		34	16.4%
④	知らない	50	4		54	26.1%
⑤	未回答	1			1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%



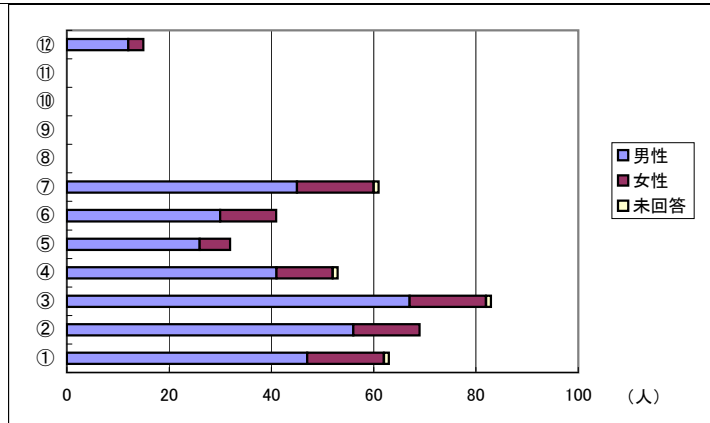
「男女共同参画社会基本法」「ワークライフバランス」という語句については半数以上理解されているが、「ポジティブアクション」という語句については認知が低かった。

3) 本学で男女共同参画を推進することは、どのようなプラス効果があると思いますか。最も大きな効果が期待されると思うことを、2つまで選んで下さい。						
		男性	女性	未回答	計	%
①	男女双方にとって働きやすい職場となる	92	19	1	112	54.1%
②	多様な人材が活躍できる組織となることで、大学が活性化される	109	21	2	132	63.8%
③	女性の労働意欲が向上する	74	14	2	90	43.5%
④	若年層の職員・学生にとって、将来のモデルが提示できる	48	15	1	64	30.9%
⑤	研究・教育レベルが向上する	22	8		30	14.5%
⑥	事務などの労働効率が向上する	13	4		17	8.2%
⑦	男女共同参画という社会的ニーズにこたえることによって大学のイメージが向上する	72	18	1	91	44.0%
⑧	その他	18	3		45	21.7%
		448	102	7	581	
●	女子受験生増が見込める。					
●	職場の活性化、効率などは、個人の意識に依存する。男女共同参画の推進が形式的なものであれば、効果はないと思います。					
●	多様な働き方の中から選択することができる。					



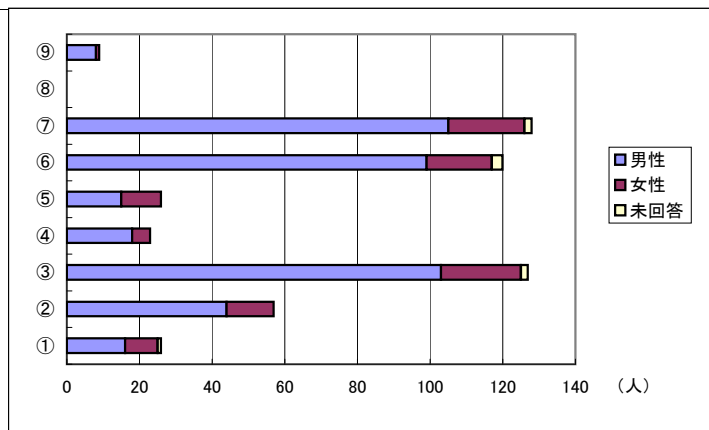
男女共同参画への期待感としては、「大学が活性化される」という回答(63.8%)が最も多かった。次いで「男女双方にとって働きやすい職場になる」(54.1%)という回答が多く、男女双方に効果があることを期待していることがうかがえる。

4) 男女共同参画促進のために、本学として取り組むべきことは以下のどれだと思いますか。以下の選択肢の中から優先順位の高いものを2つまで選んで下さい。		男性	女性	未回答	計	%
①	採用人事の仕組みの見直し	47	15	1	63	30.4%
②	昇格・昇任人事の仕組みの見直し	56	13		69	33.3%
③	管理職への女性の起用	67	15	1	83	40.1%
④	旧姓使用の制度化	41	11	1	53	25.6%
⑤	苦情窓口の設置	26	6		32	15.5%
⑥	ジェンダー教育の実施	30	11		41	19.8%
⑦	女性用トイレの設置・増設	45	15	1	61	29.5%
⑧	更衣室・休憩室の設置				0	0.0%
⑨	学内保育施設の設置				0	0.0%
⑩	防犯体制の強化				0	0.0%
⑪	特になし				0	0.0%
⑫	その他	12	3		15	7.2%
		<b>324</b>	<b>89</b>	<b>4</b>	<b>417</b>	
● 女性が働きやすい勤務体制の整備						
● 女性の研究者(含む大学院生)の養成が急務。						
● 育児支援制度(男女問わず)						
● 性別を意識しない職場環境づくり						
● 保育施設を設置する必要はないが、子育てや家庭生活をサポートする仕組みではなく「制度」が必要。						
● 女子学生へのキャリア支援						
● ワークライフバランスの推進						
● 男性教員・男性職員の意識改革						



「管理職への女性の起用」(40.1%)が最も多く、次いで昇格(33.3%)、採用(30.4%)の人事についての回答が多かった。

5) 男女共同参画促進のために、もし、あなたが以下のことができる立場にあれば、実行しようと思うものを選んで下さい(複数回答可)。		男性	女性	未回答	計	%
①	応募者の能力が同程度なら、女性を優先的に採用(推薦)する	16	9	1	26	12.6%
②	女性の採用・昇進・昇格を積極的に推進・支援する行動をとる	44	13		57	27.5%
③	身近で性差別に気づいた場合にはその解消を責任者に働きかける	103	22	2	127	61.4%
④	ジェンダーに関する講義を提供する	18	5		23	11.1%
⑤	学内での集会(講演会・研修会など)や講義などで、できるだけ男女共同参画に関することを話題にする	15	11		26	12.6%
⑥	個人的にセクシュアル・ハラスメントをしないように注意する	99	18	3	120	58.0%
⑦	研究室あるいは事務室など職場でのセクシュアル・ハラスメント防止に努める	105	21	2	128	61.8%
⑧	研究室の研究環境あるいは事務室など職場での労働環境を女性にとって不利ではないようにする				0	0.0%
⑨	その他	8	1		9	4.3%
		<b>408</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>516</b>	
● 性別に関わらず適材適所の配置。						
● 男女の区別をしない。						
● 能力以外で評価する必要はない。						



男女共同参画促進のために、先ず実行できることとして、自ら防止に努める(61.8%)、性差別の解消を責任者に働きかける(61.4%)、注意する(58.0%)など、身近な行動をとろうとすることがうかがえる。



6) 一般的に、女子学生の比率は、文系が比較的多く、理系で少ない傾向にあります。その理由は様々であると考えられますが、例えば次のような観点について、あなたの考えに近い番号を選んで下さい。							
<b>A</b>	<b>女性は文系、男性は理系という社会通念のため</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	20	5	1	26	12.6%	
②	どちらかといえばそう思う	57	8		65	31.4%	
③	あまりそう思わない	45	13	1	59	28.5%	
④	そう思わない	47	8	1	56	27.1%	
⑤	未回答	1			1	0.5%	
		<b>170</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>100.0%</b>	
<b>B</b>	<b>中学や高校で女性には文系、男性には理系を勧めるため</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	10	2		12	5.8%	
②	どちらかといえばそう思う	17	5		22	10.6%	
③	あまりそう思わない	83	15	1	99	47.8%	
④	そう思わない	59	12	2	73	35.3%	
⑤	未回答	1			1	0.5%	
		<b>170</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>100.0%</b>	
<b>C</b>	<b>親が女性には文系、男性には理系を勧めるため</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	11	2		13	6.3%	
②	どちらかといえばそう思う	44	4		48	23.2%	
③	あまりそう思わない	68	17	1	86	41.5%	
④	そう思わない	43	11	2	56	27.1%	
⑤	未回答	4			4	1.9%	
		<b>170</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>100.0%</b>	
<b>D</b>	<b>理系に女性が少なく、進学しにくく感じるため</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	34	5		39	18.8%	
②	どちらかといえばそう思う	72	14		86	41.5%	
③	あまりそう思わない	40	11	2	53	25.6%	
④	そう思わない	23	4	1	28	13.5%	
⑤	未回答	1			1	0.5%	
		<b>170</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>100.0%</b>	
<b>E</b>	<b>女性は理系が苦手と思っているため</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	23	3		26	12.6%	
②	どちらかといえばそう思う	56	15	2	73	35.3%	
③	あまりそう思わない	60	12	1	73	35.3%	
④	そう思わない	31	4		35	16.9%	
⑤	未回答				0	0.0%	
		<b>170</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>100.0%</b>	
<b>F</b>	<b>女性が理系に進学したあとの参考となる進路の事例やキャリアパスを知らないため</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	34	10		44	21.3%	
②	どちらかといえばそう思う	66	11	1	78	37.7%	
③	あまりそう思わない	47	7	1	55	26.6%	
④	そう思わない	21	6	1	28	13.5%	
⑤	未回答	2			2	1.0%	
		<b>170</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>100.0%</b>	

女性の理系進学を阻害する要因として考えられるのは、Dの設問にある在学者の少なさ(「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」で60.3%)、Fの設問にある卒業後のキャリアパスの例示がないため(「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」で59.0%)と考える割合が比較的多かった。今後取り組む課題といえる。

7-1)	毎年、我が国の女性研究者数は増加していますが、研究者全体に占める女性の割合は13.6%（総務省 平成22年科学技術研究調査）と欧米諸国（英国36.7%、米国34.3%）に比べ低い割合にあります。あなたはこのような状況を知っていましたか。						
		男性	女性	未回答	計	%	
①	知っている	114	26	2	142	68.6%	
②	知らない	54	8	1	63	30.4%	
③	未回答	2			2	1.0%	
		170	34	3	207	100.0%	

欧米諸国に比して女性研究者が少ないことは7割弱の人が認知している。

7-2)	国際的にみて、日本は研究者数に占める女性の割合が欧米諸国に比べ低い状況にある理由は様々であると考えられますが、例えば次のような観点について、あなたの考えに近い番号を選んで下さい。						
<b>A</b>	<b>幼少期から男女で違った育てられ方をする</b>	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	24	6		30	14.5%	
②	どちらかといえばそう思う	44	8	1	53	25.6%	
③	あまりそう思わない	74	16	1	91	44.0%	
④	そう思わない	28	4	1	33	15.9%	
⑤	未回答				0	0.0%	
		170	34	3	207	100.0%	
<b>B</b>	<b>女子に高学歴を期待しない親が多い</b>	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	16	4		20	9.7%	
②	どちらかといえばそう思う	50	8		58	28.0%	
③	あまりそう思わない	72	15	3	90	43.5%	
④	そう思わない	32	7		39	18.8%	
⑤	未回答				0	0.0%	
		170	34	3	207	100.0%	
<b>C</b>	<b>中学や高校での進路指導が男女で違う</b>	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	6	4		10	4.8%	
②	どちらかといえばそう思う	33	5		38	18.4%	
③	あまりそう思わない	88	16	2	106	51.2%	
④	そう思わない	41	9	1	51	24.6%	
⑤	未回答	2			2	1.0%	
		170	34	3	207	100.0%	
<b>D</b>	<b>男性の採用を優先する傾向がある</b>	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	35	10		45	21.7%	
②	どちらかといえばそう思う	67	18	2	87	42.0%	
③	あまりそう思わない	48	5	1	54	26.1%	
④	そう思わない	19	1		20	9.7%	
⑤	未回答	1			1	0.5%	
		170	34	3	207	100.0%	
<b>E</b>	<b>お手本となるような女性研究者が少ない</b>	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	28	10	1	39	18.8%	
②	どちらかといえばそう思う	72	16	1	89	43.0%	
③	あまりそう思わない	49	6	1	56	27.1%	
④	そう思わない	19	2		21	10.1%	
⑤	未回答	2			2	1.0%	
		170	34	3	207	100.0%	
<b>F</b>	<b>仕事と生活の両立が困難である</b>	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	67	16	2	85	41.1%	
②	どちらかといえばそう思う	75	16		91	44.0%	
③	あまりそう思わない	21	2		23	11.1%	
④	そう思わない	7		1	8	3.9%	
⑤	未回答				0	0.0%	
		170	34	3	207	100.0%	

女性研究者の割合が少ない理由として、DやEやFの設問にある男性の採用優先（「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」が63.7%）や、お手本となる研究者が少ないこと（「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」で61.8%）や、仕事と生活の両立が困難であること（「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」で85.1%）を挙げる割合が多い。取り組むべき課題といえる。

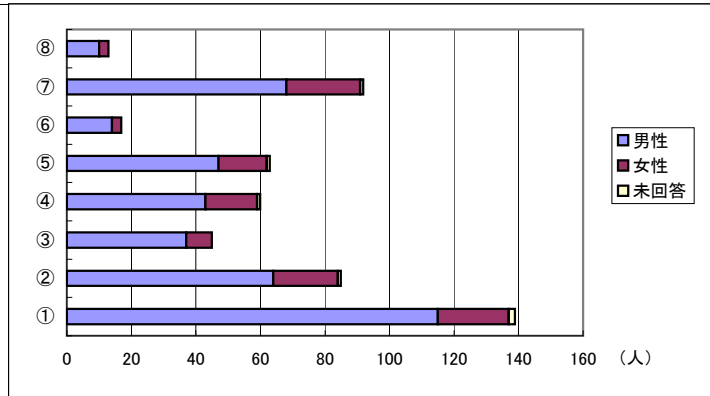
8) あなたは、次のような意見についてどう思いますか。						
A	家族を経済的に養うのは男性の役割である	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	20	3	1	24	11.6%
②	どちらかといえばそう思う	66	6		72	34.8%
③	あまりそう思わない	49	15		64	30.9%
④	そう思わない	35	10	2	47	22.7%
⑤	未回答				0	0.0%
		170	34	3	207	100.0%
B	子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきである	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	21	4		25	12.1%
②	どちらかといえばそう思う	54	8	2	64	30.9%
③	あまりそう思わない	60	16	1	77	37.2%
④	そう思わない	34	6		40	19.3%
⑤	未回答	1			1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%
C	夫は外で働き、妻は家で家庭を守るべきである	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	8			8	3.9%
②	どちらかといえばそう思う	27	2	1	30	14.5%
③	あまりそう思わない	74	14		88	42.5%
④	そう思わない	60	18	2	80	38.6%
⑤	未回答	1			1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%

家族を経済的に養うのは男性の役割であるというAの設問、子どもが3歳くらいまでは、母親は育児に専念すべきだというBの設問では、「どちらかといえばそう思う」または「そう思う」と答えた人が4割以上いた。

9) あなたの仕事と私生活の時間配分についてお聞きします。現在、あなたが理想と考えるバランスで生活できていますか。						
		男性	女性	未回答	計	%
①	仕事が多く、私生活が非常に犠牲になっている	41	7		48	23.2%
②	仕事はやや多く、私生活がやや犠牲になっている	69	14	1	84	40.6%
③	仕事と私生活のバランスがほぼ取れている	56	11	2	69	33.3%
④	私生活での負担が重く、仕事はやや犠牲になっている	3	1		4	1.9%
⑤	私生活での負担が非常に重く、十分に仕事ができる状態ではない		1		1	0.5%
⑥	未回答	1			1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%

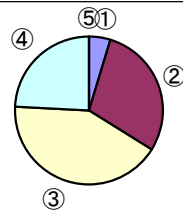
6割以上の方が仕事により私生活が「やや犠牲」または「犠牲」になっていると答えている。男女ともワークライフバランスが崩れている傾向にある。

10)	仕事と私生活を自分の理想の配分にするために、必要だと思うことは何ですか。最も必要だと思うことを3つまで選んで下さい。					
		男性	女性	未回答	計	%
①	仕事量の削減・効率化、適正な人員配置	115	22	2	139	67.1%
②	勤務時間の短縮、多様な働き方の導入	64	20	1	85	41.1%
③	在宅勤務制度の導入	37	8		45	21.7%
④	保育・介護サービスの充実	43	16	1	60	29.0%
⑤	育児・介護休業をとりやすくする	47	15	1	63	30.4%
⑥	相談窓口の設置	14	3		17	8.2%
⑦	家庭と仕事との両立を支援する職場の雰囲気、上司の理解	68	23	1	92	44.4%
⑧	その他	10	3		13	6.3%
		398	110	6	514	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 教育・組織運営が特定の人間に偏らないような業務管理</li> <li>● 業務改善・効率化や問題点解決を、担当者レベルで部署を横断して検討会を実施し、業務改善を実行する。</li> <li>● 柔軟な勤務体制の構築</li> </ul>						



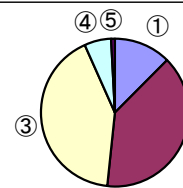
ワークライフバランスを保つには、仕事量(67.1%)、時間(41.1%)ともに見直すことが必要と考えている。また、職場の雰囲気、上司の理解が必要(44.4%)という回答が高いのは今後、意識の変化が必要である。

11)	あなたの所属部署や職場の男女の人的構成は、男女共同参画の観点からみて数的バランスがとれていると思いますか。					
		男性	女性	未回答	計	%
①	十分とれている	7	3		10	4.8%
②	おおよそとれている	48	10	2	60	29.0%
③	ややバランスが悪い	73	13	1	87	42.0%
④	非常にバランスが悪い	42	8		50	24.2%
⑤	未回答				0	0.0%
		170	34	3	207	100.0%



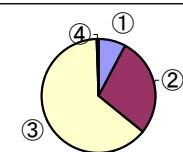
職場の男女の人的構成は「ややバランスが悪い」または「非常にバランスが悪い」と答えた人が6割以上いる。「十分とれている」または「おおよそとれている」の倍の人がバランスが悪いとらえている。

12)	あなたの所属部署や職場の男女の人的構成の改善について、どのように考えていますか。					
		男性	女性	未回答	計	%
①	改善すべきである	19	7		26	12.6%
②	改善したほうが良い	68	12	1	81	39.1%
③	改善の必要はない	70	14	2	86	41.5%
④	改善できない	11	1		12	5.8%
⑤	未回答	2			2	1.0%
		170	34	3	207	100.0%



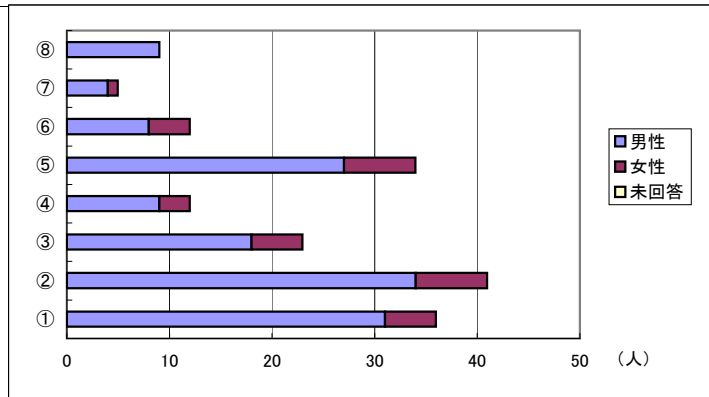
職場の男女の人的構成は改善したほうがよい、改善すべきであると答えた人が5割以上いる。これは「改善の必要はない」と回答した人(4割)を上回る割合である。

13)	あなたの職場で男女差別を感じたことがありますか。					
		男性	女性	未回答	計	%
①	大いに感じる	13	3		16	7.7%
②	少し感じる	49	9		58	28.0%
③	特に感じない	108	21	3	132	63.8%
④	未回答		1		1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%



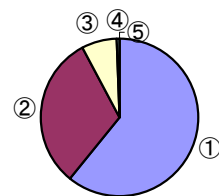
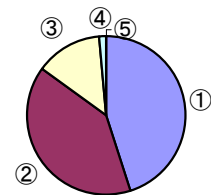
職場で男女差別を「特に感じない」と回答した人が63.8%で最も多く、「大いに感じる」または「少し感じる」と回答した人は35.7%であった。

14)	上記で①②を選択された方(74人)へお聞きします。男女差別を感じるのどのような点ですか。3つまで選んで下さい。仕事と私生活を自分の理想の配分にするために、必要だと思うことは何ですか。最も必要だと思うことを3つまで選んで下さい。					
		男性	女性	未回答	計	%
①	職種の偏在	31	5		36	48.6%
②	男女の採用比率	34	7		41	55.4%
③	配属先・異動	18	5		23	31.1%
④	昇任昇格	9	3		12	16.2%
⑤	仕事内容	27	7		34	45.9%
⑥	実績の評価	8	4		12	16.2%
⑦	教育訓練(研修)の機会	4	1		5	6.8%
⑧	その他	9			9	12.2%
		140	32	0	172	
●	「女性だから」ということで不利益を被る人もいると思うが、その逆もあるように思う。					
●	個人の問題点が男性教員の場合は本人の特性に帰せられるが、女性教員の場合は「女性であること」に帰せられる。					
●	適正な人員配置(特に経験年数の多い女性職員の仕事スキルの低い方が見受けられ、その方のサポートで自らの業務量が増える。女性は警備などできない、暴力対応などに向かないなどもそれに当てはまる)					



男女差別を感じると思った人がどのような点でそう感じるか、採用比率が55.4%と最も多く、次いで職種の偏重(48.6%)、仕事内容(45.9%)と続く。

15)	あなたの行動や意識のあり方について日常を振り返りながら、各項目について選択肢のうちあてはまるものを選んで下さい。					
A	性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	76	16	1	93	44.9%
②	ややそう思う	70	11	2	83	40.1%
③	あまりそう思わない	21	7		28	13.5%
④	そう思わない	3			3	1.4%
⑤	未回答				0	0.0%
		170	34	3	207	100.0%
B	仕事上においては、異性の同僚にも同性の同僚とおなじように対応している	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	105	19	2	126	60.9%
②	ややそう思う	50	14	1	65	31.4%
③	あまりそう思わない	14	1		15	7.2%
④	そう思わない	1			1	0.5%
⑤	未回答				0	0.0%
		170	34	3	207	100.0%



C	男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように、言動や行動に注意している	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	100	22	2	124	59.9%
②	ややそう思う	61	12	1	74	35.7%
③	あまりそう思わない	6			6	2.9%
④	そう思わない				0	0.0%
⑤	未回答	3			3	1.4%
		170	34	3	207	100.0%

D	教職員どおし、相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしている	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	128	20	3	151	72.9%
②	ややそう思う	37	13		50	24.2%
③	あまりそう思わない	3			3	1.4%
④	そう思わない	1	1		2	1.0%
⑤	未回答	1			1	0.5%
		170	34	3	207	100.0%

各項目とも男女共同参画という行動や意識の面では、性別に関係なく日頃から対応している結果といえる。

### 3. 育児休業制度についてお伺いします。

16) あなたの職場は、育児休業を利用しやすい環境・雰囲気だと思いますか。(本学の育児休業制度)

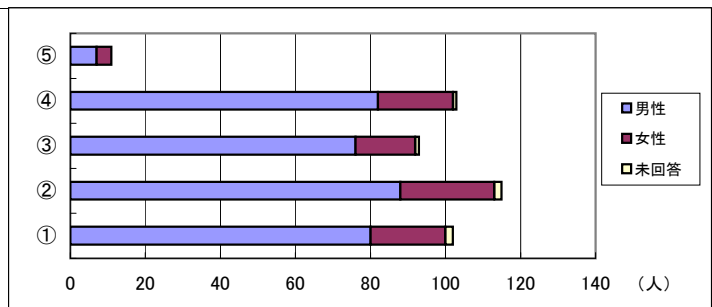
	男性	女性	未回答	計	%
① 利用しやすい	19	5		24	11.6%
② 利用しにくい	41	7	1	49	23.7%
③ どちらともいえない	44	9		53	25.6%
④ わからない	62	13	2	77	37.2%
⑤ 育児休業の制度があることを知らなかった	4			4	1.9%
⑥ 未回答				0	0.0%
	170	34	3	207	100.0%

わからないと回答した人が37.2%で最も多く、次いでどちらともいえないが25.6%と続いた。

17) あなたも配偶者も仕事をしていると仮定した場合、子どもが生まれたときに、育児休業以外に職場にどのような支援制度があれば仕事と家庭を両立できると思いますか。以下の選択肢の中からあればいいと思う項目を、2つまで選んで下さい。(配偶者のいない方は、配偶者がいる場合を想定して回答して下さい。)

	男性	女性	未回答	計	%
① 仕事上の補助者の確保	80	20	2	102	49.3%
② 担当講義数・担当業務の軽減	88	25	2	115	55.6%
③ 管理運営・役職等に関する負担の軽減	76	16	1	93	44.9%
④ 保育施設の設置	82	20	1	103	49.8%
⑤ その他	7	4		11	5.3%
	333	85	6	424	

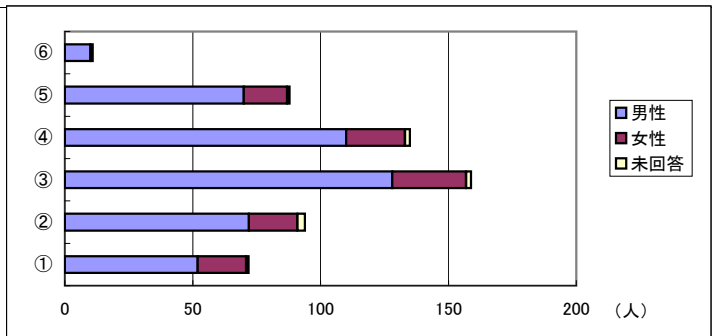
- 育児休業及び育児時間の子供の年齢の引き上げ(一般企業並みに育児休業は3歳まで、育児時間は就学前まで)
- 外部保育施設を利用する場合の経済的補助。
- 業務軽減はできなくてもよいが、時間的な制約を受けずに業務遂行を可能とする方法の検討は必要だと思う。
- 軽減した分の人材補充(残された人で分担されるのは非常に辛いです)
- 講義・会議の時間帯の配慮。
- 子の年齢に関係なく選択できる短時間勤務制度
- 適材配置



回答は担当講義数・担当業務の軽減(55.6%)が最も多く、次いで保育施設の設置(49.8%)、仕事上の補助者の確保(49.3%)、管理運営・役職等に関する負担の軽減(44.9%)と続いた。

4. 介護休業制度についてお伺いします。

18)	育児休業の利用を促進させるためにどのようなことが必要だと思いますか。以下の選択肢の中から必要だと思うことを、2つまで選んで下さい。					
		男性	女性	未回答	計	%
①	制度の周知	52	19	1	72	34.8%
②	運用の弾力化	72	19	3	94	45.4%
③	職場の理解と協力	128	29	2	159	76.8%
④	人的補充の確保	110	23	2	135	65.2%
⑤	休業中の経済的支援	70	17	1	88	42.5%
⑥	その他	10	1		11	5.3%
		<b>442</b>	<b>108</b>	<b>9</b>	<b>559</b>	
●	決議事項の早期化。育児において早目に行動しなければならぬ場合があり、決定に時間がかかるとタイミング（例えば保育所の空き定員への予約）などを逸してしまう。					
●	在宅でも最低限の研究や大学院生指導ができるようなシステム整備					
●	周囲の理解と支援。組織で育児をしているという意識の共有。					
●	人的補充の確保がなければ周りの負担が増え、残された人同士でギスギスするだけです。もともと人的に余っているのであれば1、2、3だけでも十分かと思えます。また、英国の一部で採用しているような育児休業ではなく時間単位で働ける制度（給料は派遣の方々の手取り程度の時給制）を設ければ何かあっても休みやすく、周りの理解も得られやすく、職場復帰もしやすくなるのではないのでしょうか。ただし、本人が元の立場に戻りたいと希望した場合、それに近い立場に戻れることが前提です。					



職場の理解と協力が必要である考える人が76.8%と最も多く、次いで人的補充の確保(65.2%)が必要であると続く。今後意識の改革と人的な対応が必要といえる。

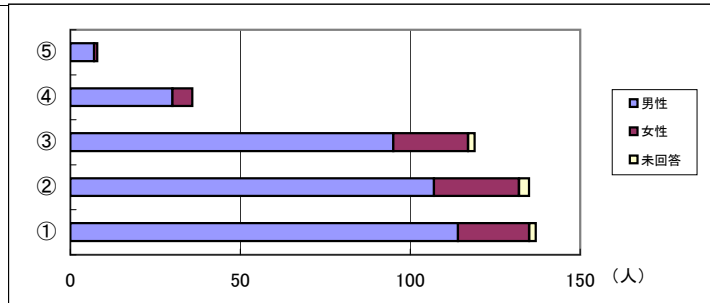
19)	あなたの職場は、介護休業を利用しやすい環境・雰囲気だと思いますか。					
	(本学の介護休業制度)	男性	女性	未回答	計	%
①	利用しやすい	7	1		8	3.9%
②	利用しにくい	46	9	2	57	27.5%
③	どちらともいえない	42	12		54	26.1%
④	わからない	57	10		67	32.4%
⑤	介護休業の制度があることを知らなかった	14	2	1	17	8.2%
⑥	未回答	4			4	1.9%
		<b>170</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>100.0%</b>



わからないと回答した人が32.4%で最も多く、次いで利用しにくい(27.5%)、どちらともいえない(26.1%)と続いた。

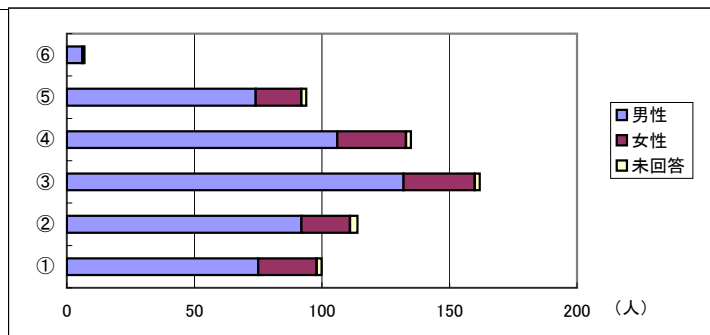


20) あなたも配偶者も仕事をしていると仮定した場合、家族の介護が必要になったときに、介護休業以外に職場にどのような支援制度があれば仕事と家庭を両立できると思いますか。以下の選択肢の中からあればいいと思う項目を、2つまで選んで下さい。(配偶者のいない方は、配偶者がいる場合を想定して回答して下さい。)		男性	女性	未回答	計	%
①	仕事上の補助者の確保	114	21	2	137	66.2%
②	担当講義数・担当業務の軽減	107	25	3	135	65.2%
③	管理運営・役職等に関する負担の軽減	95	22	2	119	57.5%
④	保育施設の設置	30	6		36	17.4%
⑤	その他	7	1		8	3.9%
		<b>353</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>435</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経済的支援。周囲の理解。周囲のさまざまな支援。</li> <li>● 恒常的でなく、一過性で緊急な場合、対応が出来る体制</li> <li>● 講義・会議の時間帯の配慮。</li> <li>● 時間的な制約を受けずに業務遂行を可能とする方法の検討は必要だと思う。</li> <li>● 労働形態の弾力化。ただし自助による介護には限度があるので、公助を利用することを促す。</li> </ul>						



回答は仕事上の補助者の確保(66.2%)が最も多く、次いで担当講義数・担当業務の軽減(65.2%)、管理運営・役職等に関する負担の軽減(57.5%)と続いた。

21) 介護休業の利用を促進させるためにどのようなことが必要だと思いますか。以下の選択肢の中から必要だと思うことを、2つまで選んで下さい。		男性	女性	未回答	計	%
①	制度の周知	75	23	2	100	48.3%
②	運用の弾力化	92	19	3	114	55.1%
③	職場の理解と協力	132	28	2	162	78.3%
④	人的補充の確保	106	27	2	135	65.2%
⑤	休業中の経済的支援	74	18	2	94	45.4%
⑥	その他	6	1		7	3.4%
		<b>485</b>	<b>116</b>	<b>11</b>	<b>612</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護は育児と比べてかかる金額や気苦労が多いような気がしています。また、休業中は義務化してでも定期的なカウンセリングを受けることが必要ではないでしょうか。</li> <li>● 在宅でも最低限の研究や大学院生指導ができるようなシステム整備</li> <li>● 時間拘束されずに業務試行のできる方法の確立</li> </ul>						



職場の理解と協力が必要である考える人が78.3%と最も多く、次いで人的補充の確保(65.2%)が必要であると続く。今後意識の改革と人的な対応が必要といえる。



<b>本学における男女共同参画の推進について、ご意見や要望がありましたら、ご自由にお書き下さい。</b>	
●	<p>移転を機会に、地域における男女共同参画推進の拠点・見本となるようなハード・予算を検討するのは必要だと思います。女子学生が入ってこない大学に未来はないでしょう。</p>
●	<p>二部を持つ学科では、朝9時から夜9時20分までの勤務もあり得る。また外国の学会に学生を連れて行き、発表の補佐をすることもある。このような場合、小さな子供のいる女性是对応しづらいのではないかと。女性が働きやすい環境で有効なのは、保育施設かもしれない。</p>
●	<p>個々人の生活の質や就労意欲の向上もさりながら、就労人口の確保、出生率の向上は、我が国の重大案件と考えます。このような取り組みを本学が積極的に行っていることを大変誇りに思います。新しい「当たり前」をつくることには実に困難が多いと思いますが、是非とも先進的なモデルを構築できればと思います。協力は惜しみません。</p>
●	<p>本学は男女共同参画の推進にかなり努力していると思います。</p>
●	<p>男女共同参画の意識が大学では企業と比べて希薄であるので、もっと力を注ぐべきと思う。その結果、入学する学生も電機大学は男性中心の大学と云うイメージが強く、もっと女子学生にもアピールするためにも、女性の教職員を増強するのは大切である。</p>
●	<p>意識を調べた上で、次の行動が重要であると考えます。男女を平等にということを目指して、女性に対してだけ何かを施すこと自体が平等でなくなると思う部分もあると思います。現状を理想の状態に戻すだけと限定すれば、時限的には効果があるかと思いますが。</p>
●	<p>子育てをしている教職員にとって、子供が中学校にあがるまで位は、どうしても子供中心の生活になってしまいます。また、共働きで夫が協力してくれるとはいえ、家事育児における負担が、女性側に多くかかっていることも否めません。勤務するキャンパスの異動などにより、職場環境が変化し、優秀な女性職員が職場を辞めざるを得ない状況に追い込まれている現状もありますので、職場の制度として、せめて子が12歳に達するまでは、出退勤時間を30分程度時間をずらす、または早めていただけるフレックスタイム制を導入していただければ、働くことを諦めないで済む女性教職員は多いと思います。キャンパス移転という節目を迎える今、是非とも女性職員が働くことを諦めないで済む環境作りを積極的に推進していただければと存じます。</p>
●	<p>女性を優遇するようなことではなく、弱いものをたすける。困っている人が不安や心配をしすぎることなく制度を利用・活用できるようにすることを希望します。社会的に男女共同参画を実施するという意味で性別に関係なく家庭の事も仕事の事も上手にバランスをとれるように働ける環境が良いとおもいます。</p>
●	<p>若い子どもを養育している女性教員については(子育てを実質的に行っている男性教員でもよい)、昇進・再任などの際の業績判定に有利な配慮があるとよいと思います。たとえば、過去5年間の業績を、過去6年か7年とする、3年後の判定を4年後とするなど。</p>
●	<p>制度がどれだけ活用されているのか知らないが、介護や育児等で職場を離れにくい(休業・時間短縮など)のは、そのための組織としての補完が十分出来ていないからではないか？教員ならば、きちんと非常勤を雇えることが保証されるよう無ければ、他の先生に迷惑をかけたくないなどと考え、休業できないのではないだろうか？休む／休めるのが当たり前と思え、それが同僚に負担ををかけないで行えるようになっていけば良い。同僚・上司などのサポートで補償するのではなく、組織として補償すべき。</p>
●	<p>男女比が少ないことで、委員会内の男女比を合わせようと、数少ない女性教員に負担がかかっている現実がある。例えばハラスメント相談員など、若手で女性だとまず担うことになる。男女比のアンバランスは仕事量の差を生んでいる現実改善を必要としている。頭ごなしに男女比のバランスを、現実に即さずバランスを求めるのもどうかと思う(圧倒的に女性が少ないのに、スタッフの男女比を合わせるよう要求する)。求め方にも配慮が必要である。でなければ、働いている女性に負担がかかりかねない。かかっている現実がある。</p>

## Ⅱ. 学校法人東京電機大学 男女共同参画に関する意識調査アンケート 集計結果【大学院生編】

【対象】東京電機大学 全大学院生 1,058人(休学者を除く)

【実施方法】Web入力

【実施期間】平成23年9月20日(火)～10月5日(水)

【総回答数】231人

【回答率】 $231 \div 1,058 = 21.83\%$

下記のアンケートにお答え下さい。

### 1. 基礎データ

1) 所属学部・研究科		男性	女性	未回答	計	%
①	工学研究科	82	9		91	39.4%
②	理工学研究科	50	7		57	24.7%
③	情報環境学研究科	19	2		21	9.1%
④	未来科学研究科	49	4		53	22.9%
⑤	先端科学技術研究科(博士後期課程)	8			8	3.5%
⑥	未回答			1	1	0.4%
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>

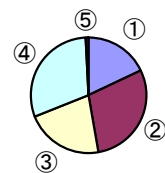
2) 年齢		男性	女性	未回答	計	%
①	20代	201	20		221	95.7%
②	30代	4	2		6	2.6%
③	40代	2			2	0.9%
④	50代	1			1	0.4%
⑤	60代				0	0.0%
⑥	未回答			1	1	0.4%
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>

3) 性別		計	%
①	男性	208	90.0%
②	女性	22	9.5%
③	未回答	1	0.4%
		<b>231</b>	<b>100.0%</b>

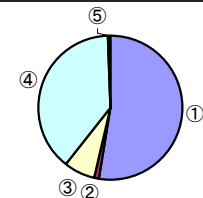
### 2. 男女共同参画に対する意識についてお伺いします。

1) あなたは、本学ホームページを通じて学内外へ周知・公表している「学校法人東京電機大学男女共同参画推進宣言」をご存知ですか。 ※学校法人東京電機大学男女共同参画推進宣言(リンク)		男性	女性	未回答	計	%
①	知っている	15	2		17	7.4%
②	知らない	192	19		211	91.3%
③	未回答	1	1	1	3	1.3%
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>

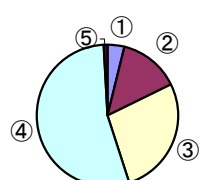
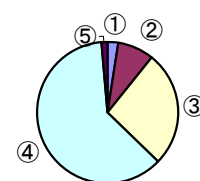
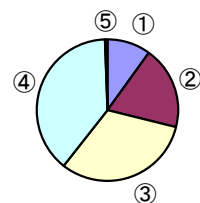
2) 男女共同参画に関する次の単語を知っていますか。各項目の選択肢のあてはまるものを選んで下さい。						
<b>A</b>	<b>男女共同参画社会基本法</b>	男性	女性	未回答	計	%
①	知っている	38	4		42	18.2%
②	だいたいの意味は知っている	60	7		67	29.0%
③	聞いたことはある	47	3		50	21.6%
④	知らない	62	8		70	30.3%
⑤	未回答	1		1	2	0.9%
		208	22	1	231	100.0%
<b>B</b>	<b>ポジティブアクション</b>	男性	女性	未回答	計	%
①	知っている	6	3		9	3.9%
②	だいたいの意味は知っている	21			21	9.1%
③	聞いたことはある	31	4		35	15.2%
④	知らない	149	15		164	71.0%
⑤	未回答	1		1	2	0.9%
		208	22	1	231	100.0%
<b>C</b>	<b>ワークライフバランス</b>	男性	女性	未回答	計	%
①	知っている	47	6		53	22.9%
②	だいたいの意味は知っている	36	5		41	17.7%
③	聞いたことはある	46	3		49	21.2%
④	知らない	79	8		87	37.7%
⑤	未回答			1	1	0.4%
		208	22	1	231	100.0%



3) あなたが所属する研究科における女子学生の割合について、どう思いますか。						
		男性	女性	未回答	計	%
①	少なすぎるので増えたほうが良いと思う	116	5		121	52.4%
②	多すぎるので減ったほうが良いと思う	2	1		3	1.3%
③	適当な人数だと思う	14	2		16	6.9%
④	男女の人数は気にならない	76	14		90	39.0%
⑤	未回答			1	1	0.4%
		208	22	1	231	100.0%



4) 一般的に、女子学生の比率は、文系が比較的多く、理系で少ない傾向にあります。その理由は様々であると考えられますが、例えば次のような観点について、あなたの考えに近い番号を選んで下さい。						
<b>A</b>	<b>女性は文系、男性は理系という社会通念のため</b>	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	22	1		23	10.0%
②	どちらかといえばそう思う	38	6		44	19.0%
③	あまりそう思わない	65	8		73	31.6%
④	そう思わない	83	7		90	39.0%
⑤	未回答			1	1	0.4%
		208	22	1	231	100.0%
<b>B</b>	<b>中学や高校で女性には文系、男性には理系を勧めるため</b>	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	6			6	2.6%
②	どちらかといえばそう思う	16	3		19	8.2%
③	あまりそう思わない	56	5		61	26.4%
④	そう思わない	128	14		142	61.5%
⑤	未回答	2		1	3	1.3%
		208	22	1	231	100.0%
<b>C</b>	<b>親が女性には文系、男性には理系を勧めるため</b>	男性	女性	未回答	計	%
①	そう思う	8	1		9	3.9%
②	どちらかといえばそう思う	29	3		32	13.9%
③	あまりそう思わない	59	4		63	27.3%
④	そう思わない	111	14		125	54.1%
⑤	未回答	1		1	2	0.9%
		208	22	1	231	100.0%



D	理系に女性が少なく、進学しにくく感じるため	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	74	3		77	33.3%	
②	どちらかといえばそう思う	81	11		92	39.8%	
③	あまりそう思わない	22	4		26	11.3%	
④	そう思わない	31	4		35	15.2%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		208	22	1	231	100.0%	
E	女性は理系が苦手と思っているため	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	45	5		50	21.6%	
②	どちらかといえばそう思う	56	10		66	28.6%	
③	あまりそう思わない	49	1		50	21.6%	
④	そう思わない	58	6		64	27.7%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		208	22	1	231	100.0%	
F	女性が理系に進学したあとの参考となる進路の事例やキャリアパスを知らないため	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	35	5		40	17.3%	
②	どちらかといえばそう思う	63	3		66	28.6%	
③	あまりそう思わない	49	4		53	22.9%	
④	そう思わない	61	10		71	30.7%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		208	22	1	231	100.0%	

5-1)	毎年、我が国の女性研究者数は増加していますが、研究者全体に占める女性の割合は13.6%（総務省 平成22年科学技術研究調査）と欧米諸国（英国36.7%、米国34.3%）に比べ低い割合にあります。あなたはこのような状況を知っていましたか。	男性	女性	未回答	計	%	
①	知っている	43	6		49	21.2%	
②	知らない	164	16		180	77.9%	
③	未回答	1		1	2	0.9%	
		208	22	1	231	100.0%	

5-2)	国際的にみて、日本は研究者数に占める女性の割合が欧米諸国に比べ低い状況にある理由は様々であると考えられますが、例えば次のような観点について、あなたの考えに近い番号を選んで下さい。	男性	女性	未回答	計	%	
A	幼少期から男女で違った育てられ方をする	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	35	1		36	15.6%	
②	どちらかといえばそう思う	46	7		53	22.9%	
③	あまりそう思わない	67	6		73	31.6%	
④	そう思わない	60	8		68	29.4%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		208	22	1	231	100.0%	
B	女子に高学歴を期待しない親が多い	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	27	4		31	13.4%	
②	どちらかといえばそう思う	64	4		68	29.4%	
③	あまりそう思わない	50	4		54	23.4%	
④	そう思わない	66	10		76	32.9%	
⑤	未回答	1		1	2	0.9%	
		208	22	1	231	100.0%	
C	中学や高校での進路指導が男女で違う	男性	女性	未回答	計	%	
①	そう思う	14	2		16	6.9%	
②	どちらかといえばそう思う	42	2		44	19.0%	
③	あまりそう思わない	75	7		82	35.5%	
④	そう思わない	77	11		88	38.1%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		208	22	1	231	100.0%	

<b>D</b>	<b>男性の採用を優先する傾向がある</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	32	9		41	17.7%	
②	どちらかといえばそう思う	65	6		71	30.7%	
③	あまりそう思わない	54	3		57	24.7%	
④	そう思わない	57	4		61	26.4%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	
<b>E</b>	<b>お手本となるような女性研究者が少ない</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	79	2		81	35.1%	
②	どちらかといえばそう思う	79	10		89	38.5%	
③	あまりそう思わない	23	5		28	12.1%	
④	そう思わない	27	4		31	13.4%	
⑤	未回答		1	1	2	0.9%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	
<b>F</b>	<b>仕事と生活の両立が困難である</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	76	9		85	36.8%	
②	どちらかといえばそう思う	74	10		84	36.4%	
③	あまりそう思わない	32	2		34	14.7%	
④	そう思わない	26	1		27	11.7%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	

<b>6)</b>	<b>あなたは、次のような意見についてどう思いますか。</b>						
<b>A</b>	<b>家族を経済的に養うのは男性の役割である</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	36			36	15.6%	
②	どちらかといえばそう思う	93	8		101	43.7%	
③	あまりそう思わない	40	9		49	21.2%	
④	そう思わない	38	5		43	18.6%	
⑤	未回答	1		1	2	0.9%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	
<b>B</b>	<b>子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきである</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	34			34	14.7%	
②	どちらかといえばそう思う	67	6		73	31.6%	
③	あまりそう思わない	62	8		70	30.3%	
④	そう思わない	44	8		52	22.5%	
⑤	未回答	1		1	2	0.9%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	
<b>C</b>	<b>夫は外で働き、妻は家で家庭を守るべきである</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	16			16	6.9%	
②	どちらかといえばそう思う	49	4		53	22.9%	
③	あまりそう思わない	63	6		69	29.9%	
④	そう思わない	80	12		92	39.8%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	

7) あなたが卒業後、仕事に就いたときに、どのような意識をもって仕事をしたいと考えますか。次の各項目についてあてはまるものを選んで下さい。							
<b>A</b>	<b>性別にかかわらず、個性と能力を発揮してゆきたい</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	167	14		181	78.4%	
②	ややそう思う	37	6		43	18.6%	
③	あまりそう思わない	1	2		3	1.3%	
④	そう思わない	3			3	1.3%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	
<b>B</b>	<b>仕事上においては、異性の同僚にも同性の同僚と同じように対応したい</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	148	16		164	71.0%	
②	ややそう思う	51	5		56	24.2%	
③	あまりそう思わない	2	1		3	1.3%	
④	そう思わない	6			6	2.6%	
⑤	未回答	1		1	2	0.9%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	
<b>C</b>	<b>男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように、言動や行動に注意したい</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	167	17		184	79.7%	
②	ややそう思う	31	3		34	14.7%	
③	あまりそう思わない	3	2		5	2.2%	
④	そう思わない	7			7	3.0%	
⑤	未回答			1	1	0.4%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	
<b>D</b>	<b>男女双方が相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしたい</b>	<b>男性</b>	<b>女性</b>	<b>未回答</b>	<b>計</b>	<b>%</b>	
①	そう思う	174	20		194	84.0%	
②	ややそう思う	24	1		25	10.8%	
③	あまりそう思わない	2			2	0.9%	
④	そう思わない	6	1		7	3.0%	
⑤	未回答	2		1	3	1.3%	
		<b>208</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>100.0%</b>	

本学における男女共同参画の推進について、ご意見や要望がありましたら、ご自由にお書き下さい。	
●	「男女共同参画」を推進しているとは思えない。多くの教授が男女差別をしていると感じるため、この大学から女性研究者が生まれることは難しいと思う。厚生課と教授陣との確執や意識・認識の違いもあると感じるので、上辺だけの取り組みのような印象。
●	育児補助など福祉の社会的な背景の影響もあり、まだまだ女性が仕事を安定して行うには難しい状態であると感じる。特に会社間のルールに差がある。また、理系に女性が少ないというより、理系そのものが少ないというイメージの方が大きい。普通科の高校でも理系クラスは少なく、理系に進学する事のメリットを十分に伝わっていないケースも多いと考えられる。(特に忙しい・覚える事が多いというイメージを持ちやすく、理系クラスでも文転する人も多い学生に対して、もっと理系に対する正しいイメージを持ってもらう事が、女性の理系に対する好奇心に)
●	就職活動を通して、男女にこだわって募集している会社はあまり無いように感じた。(自分の内定してる会社も、内定者の1/5は女性)女子でも社会で活躍できる場が提供されていることを、高校生にアピールすることを強めていけばいいように感じる。
●	女性だから、男性だからということを意識しないで、やりたいことを自由にすればいいと思います。
●	男女の違い(筋力の違い、子供を産める産めない)を押さえつつその違いの及ばない頭脳タイプの仕事などは男女平等な仕事環境を与えられる環境であれば、と思う。
●	男女の性差による職差を区別と捉えるか、差別と捉えるか難しい問題だと思います。
●	東京電機大学は女子学生が少なすぎます。男女共同参画の視点からも、東京電機大学の女子学生の割合を増やす義務があります。しかしながら、結果として東京電機大学の女子学生の割合は増えていません。これは明らかに東京電機大学の努力不足と言わざるを得ません。