



女性理工系進学者等をめぐる状況調査 最終報告書

有限責任監査法人トーマツ
2023年3月31日

1. 個人向けアンケート調査結果

1-1. アンケート調査実施概要

大学等で理工系を専攻した男女、理工系以外を専攻した女性、かつ現在就業中である20代～50代の8,000名を対象にアンケート調査を実施しました

アンケート実施概要（1/4）

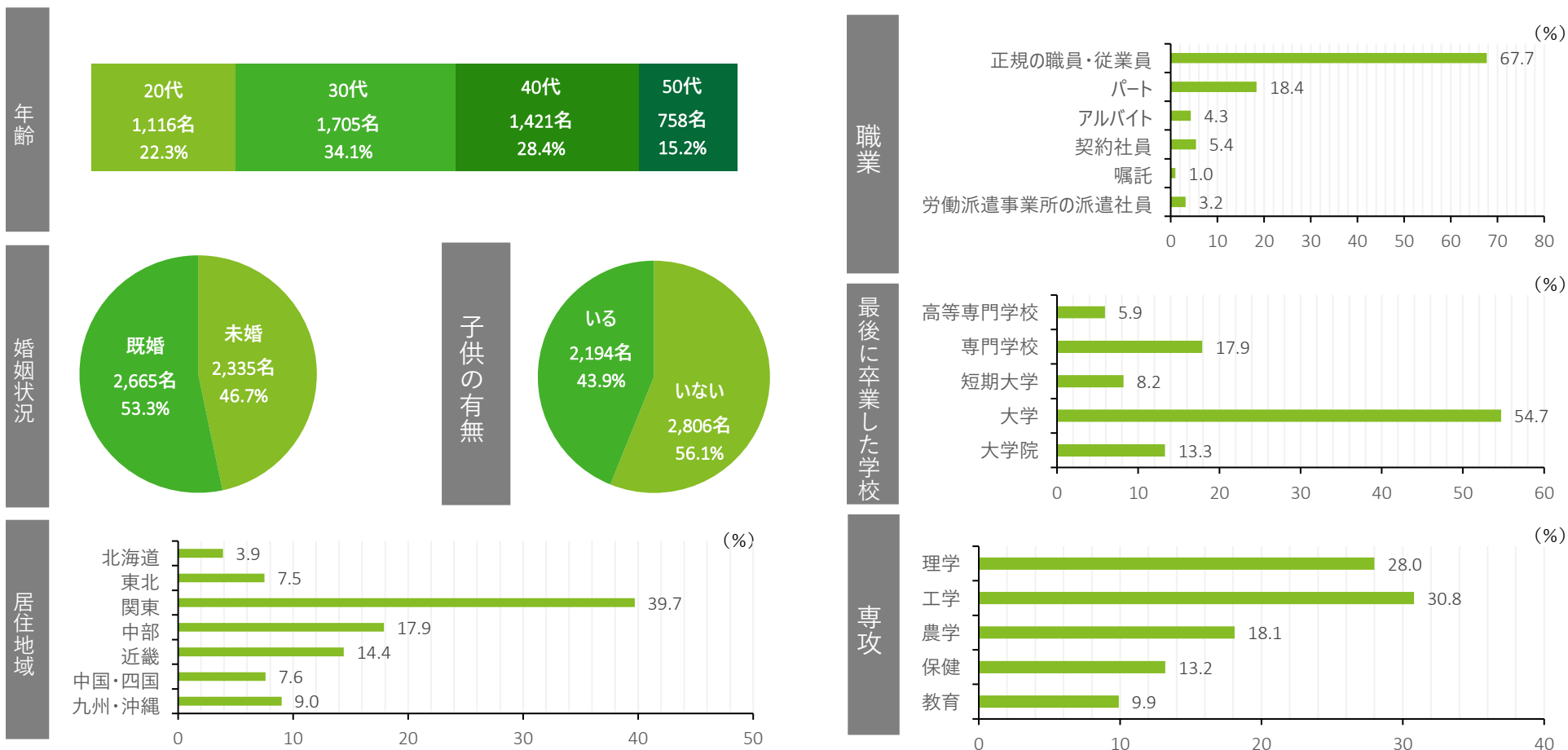
アンケート実施概要

目的	<ul style="list-style-type: none">女性の理工系人材育成のための効果的な発信に向けた、理工系に進学した女性のロールモデル・キャリアパスの定量的な把握上記発信以外の施策も含めた、女性の理工系人材育成のために求められる施策の方向性検討に向けた、女性の理工系キャリア選択・キャリア構築における課題の把握
対象	<ul style="list-style-type: none">以下の条件に当てはまり、現在就業中の男性、女性（計8,000名）<ul style="list-style-type: none">a.大学等で理系（主に理工系）を専攻した女性（5,000名）b.大学等で理系（主に理工系）を専攻した男性（1,500名）c.大学等で理系（主に理工系）を専攻した女性（1,500名） <p>※以降、理系（主に理工系）は「理工系」と略す。</p>
調査方法	<ul style="list-style-type: none">インターネットによるアンケート調査
調査期間	<ul style="list-style-type: none">2023年1月26日～2023年1月30日

「大学等で理工系を専攻した女性」の基礎情報は以下の通りです

アンケート実施概要 (2/4)

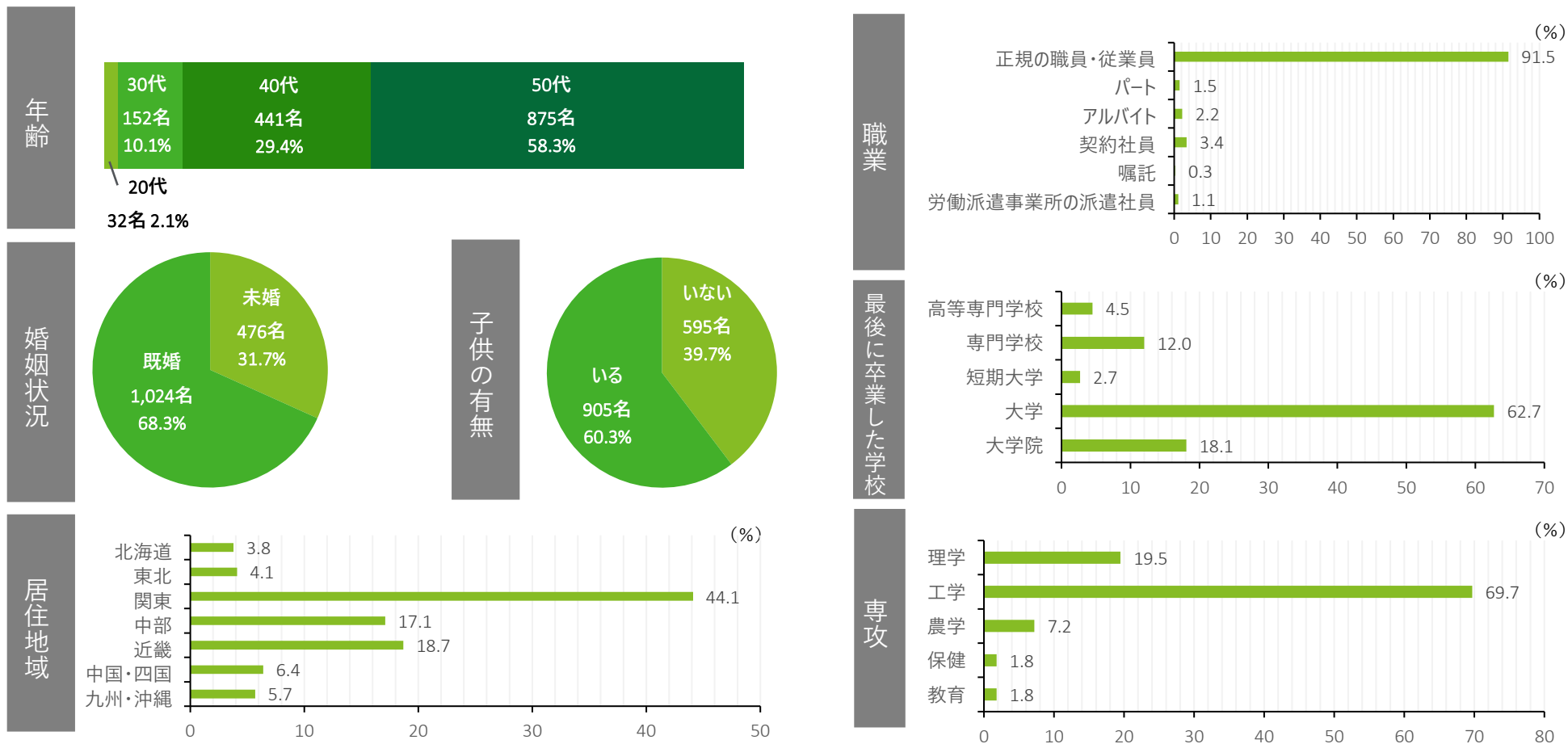
回答者の基礎情報「属性a.大学等で理工系を専攻した女性」(n=5,000)



「大学等で理工系を専攻した男性」の基礎情報は以下の通りです

アンケート実施概要 (3/4)

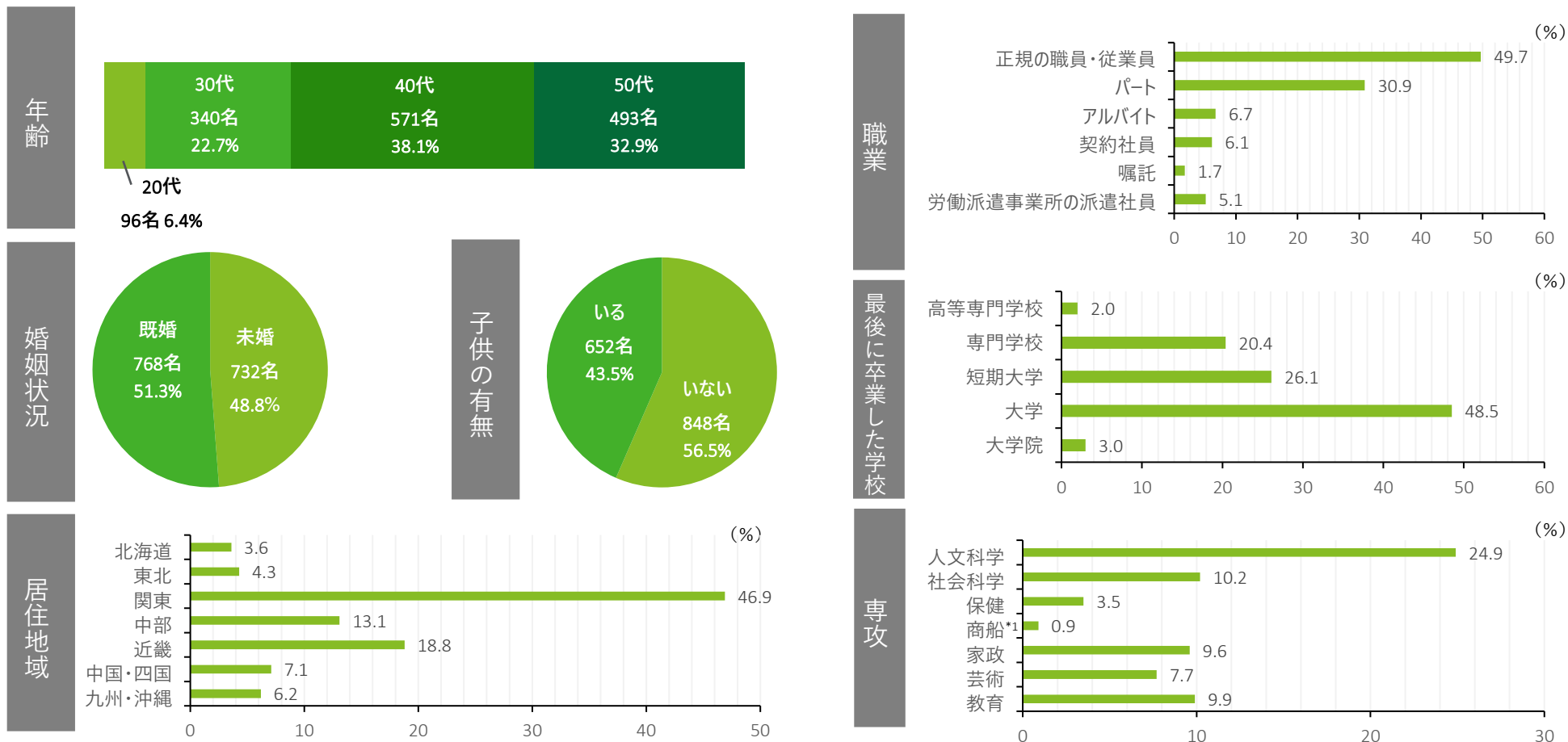
回答者の基礎情報「属性b.大学等で理工系を専攻した男性」(n=1,500)



「大学等で理工系以外を専攻した女性」の基礎情報は以下の通りです

アンケート実施概要 (4/4)

回答者の基礎情報「属性c.大学等で理工系以外を専攻した女性」(n=1,500)



*1 本調査において、「商船」は理工系以外とする

1-2. アンケート調査結果

大学等で理工系を専攻した女性では、製造業、医療・福祉業の従事割合が最も高くなっています

現在の就業状況：勤め先の業種

Q.6 現在のお勤め先の業種を選択してください。

上位5業種

	理工系女性	理工系男性	理工系以外女性
1	製造業 (18.4%)	製造業 (36.4%)	医療、福祉 (16.5%)
2	医療、福祉 (17.6%)	情報通信業 (13.1%)	卸売業、小売業 (13.5%)
3	教育、学習支援業 (8.1%)	建設業 (8.2%)	製造業 (10.9%)
4	卸売業、小売業 (7.5%)	公務（他に分類されるものを除く） (5.7%)	サービス業（他に分類されないもの） (10.9%)
5	サービス業（他に分類されないもの） (7.4%)	サービス業（他に分類されないもの） (5.7%)	教育、学習支援業 (6.3%)

理工系関連業種の従事割合（主要なものを抜粋）

	理工系女性	理工系男性	理工系以外女性
製造業	18.4%	36.4%	10.9%
建設業	6.1%	8.2%	4.1%
医療、福祉	17.6%	3.1%	16.5%
情報通信業	6.5%	13.1%	5.3%
学術研究、専門・技術サービス業	3.8%	4.1%	2.7%
農業、林業	1.9%	0.5%	0.3%

大学等で理工系を専攻した女性が従事する職種では、事務・総務が最も多く、次いで研究・開発、販売・接客という結果となりました

現在の就業状況：勤め先の職種

Q.7 あなたの仕事の職種を選択してください。

上位5職種 ※「その他」は除く

	理工系女性	理工系男性	理工系以外女性
1	事務・総務 (18.3%)	研究・開発 (17.1%)	事務・総務 (32.9%)
2	研究・開発 (9.5%)	情報システム (13.1%)	販売・接客 (15.9%)
3	販売・接客 (9.1%)	営業 (8.9%)	財務・会計・経理 (5.4%)
4	医療技術者（放射線技師、理学療法士等） (6.6%)	生産・製造 (7.5%)	生産・製造 (4.4%)
5	教員 (6.2%)	事務・総務 (6.6%)	保健師、助産師、看護師 (4.1%)

理工系関連職種の従事割合 ※主要なものを抜粋

	理工系女性	理工系男性	理工系以外女性
研究・開発	9.5%	17.1%	0.8%
生産・製造	4.5%	7.5%	4.4%
情報システム	5.0%	13.1%	1.8%
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	3.4%	0.7%	1.5%
医療技術者（放射線技師、理学療法士等）	6.6%	1.1%	2.5%
教員	6.2%	2.7%	3.4%

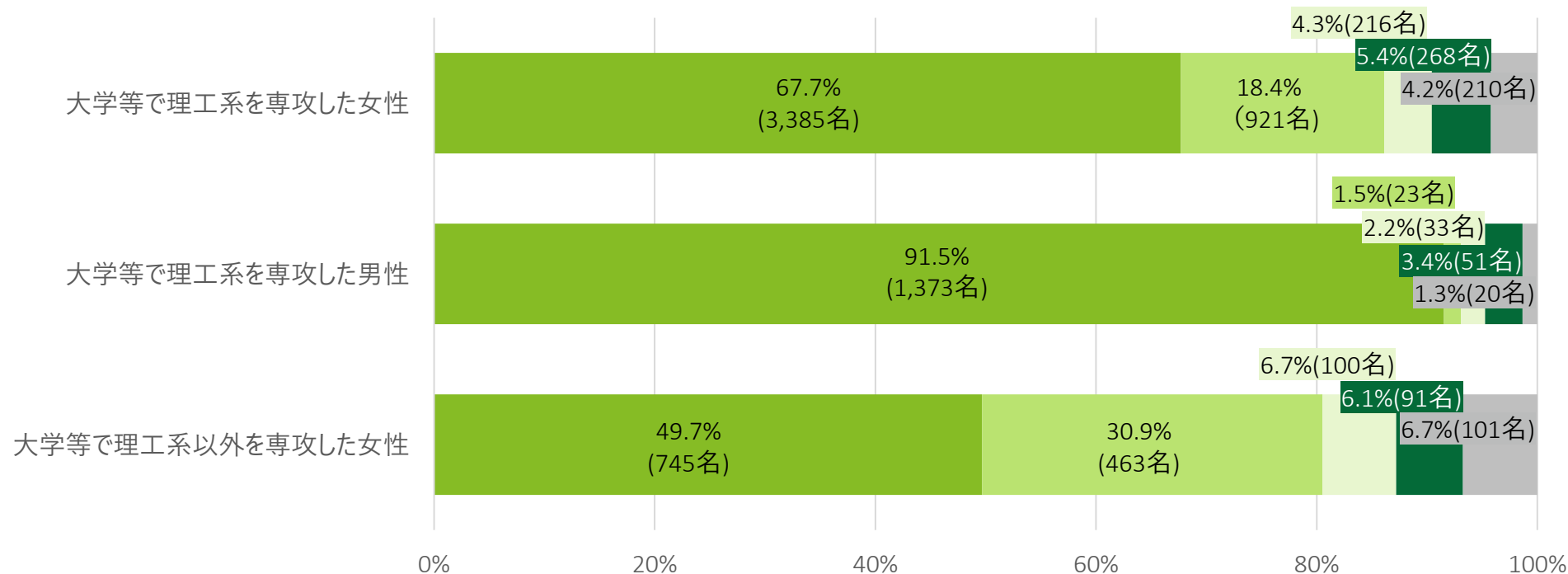
大学等で理工系を専攻した女性は、理工系以外を専攻した女性に比べて正規の職員・従業員の割合が高い傾向が見られます

現在の就業状況：雇用形態（全年代）

SC.1 あなたの職業について当てはまるものを選択してください。

属性別・雇用形態別割合

■ 正規の職員・従業員 ■ パート ■ アルバイト ■ 契約社員 ■ その他

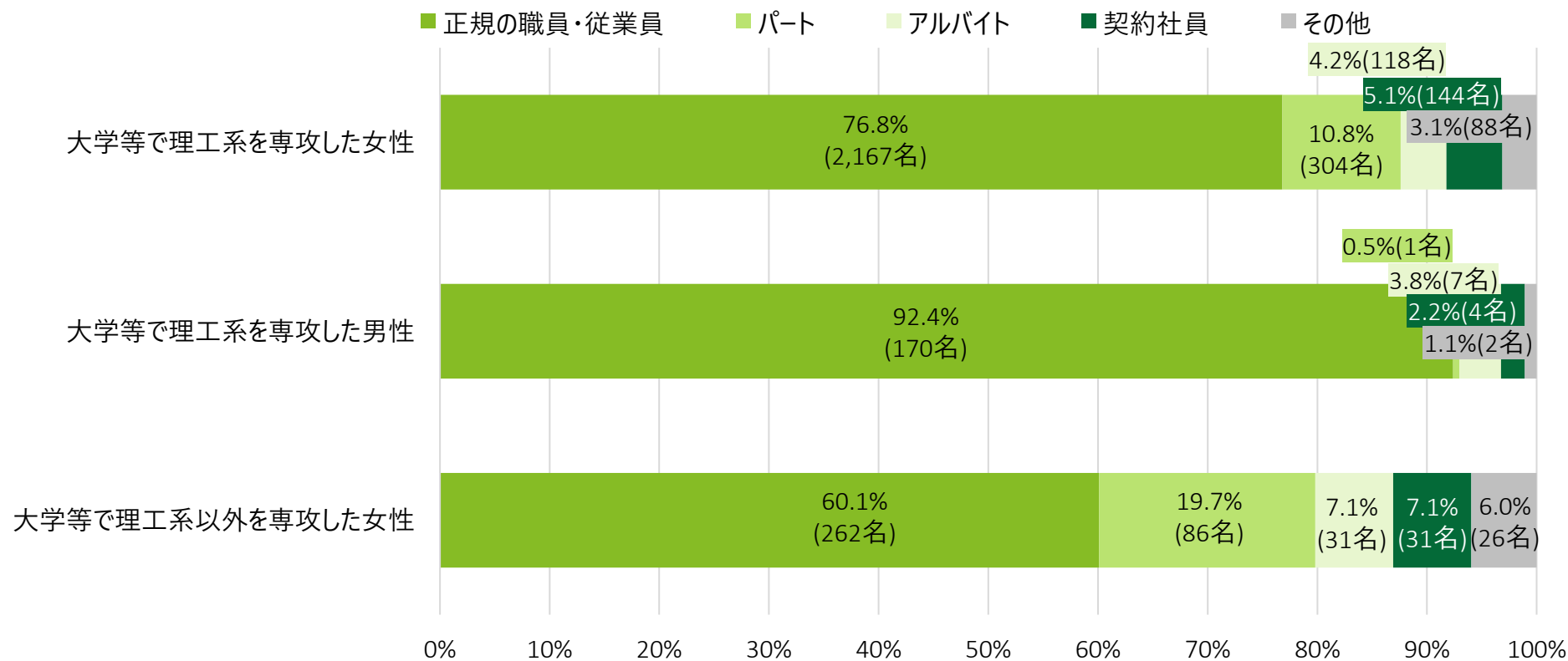


20～30代の雇用形態を見ると、大学等で理工系を専攻した女性の正規の職員・従業員割合が理工系以外を専攻した女性に比べて高くなっています

現在の就業状況：雇用形態（20～30代）

SC.1 あなたの職業について当てはまるものを選択してください。

属性別・雇用形態割合（20～30代）

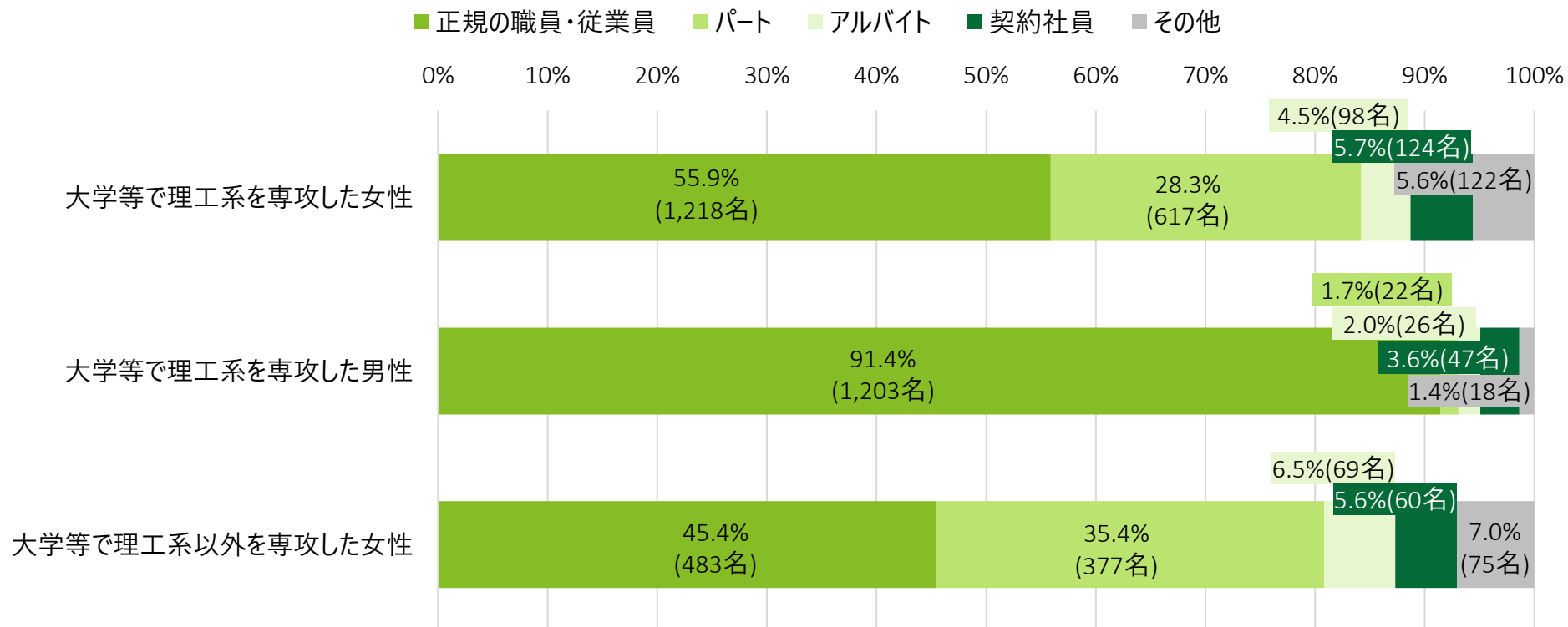


40～50代の雇用形態を見ると、大学等で理工系を専攻した男性の内訳比率はあまり変わらないものの、女性は正規の職員・従業員比率が20～30代と比べて低くなっています

現在の就業状況：雇用形態（40～50代）

SC.1 あなたの職業について当てはまるものを選択してください。

属性別・雇用形態割合（40～50代）



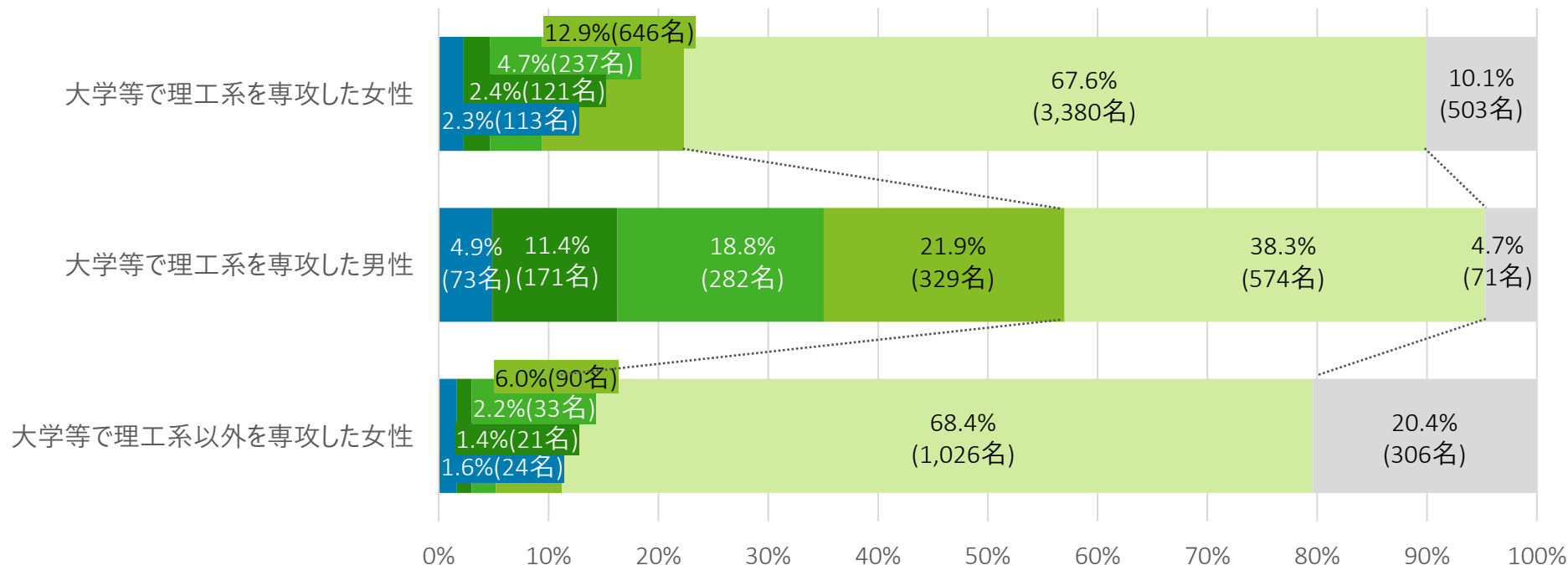
大学等で理工系を専攻した女性は、理工系以外を専攻した女性に比べて係長・主任クラス以上の割合が若干高いものの、男性に比べると低い水準となっています

現在の就業状況：役職（全年代）

Q.10 あなたの現在の役職として、もっとも近いものを選択してください。

属性別・役職別割合

■ 経営者・役員 ■ 部長クラス ■ 課長クラス ■ 係長・主任クラス ■ 一般社員クラス ■ その他（専門職・特別職等）

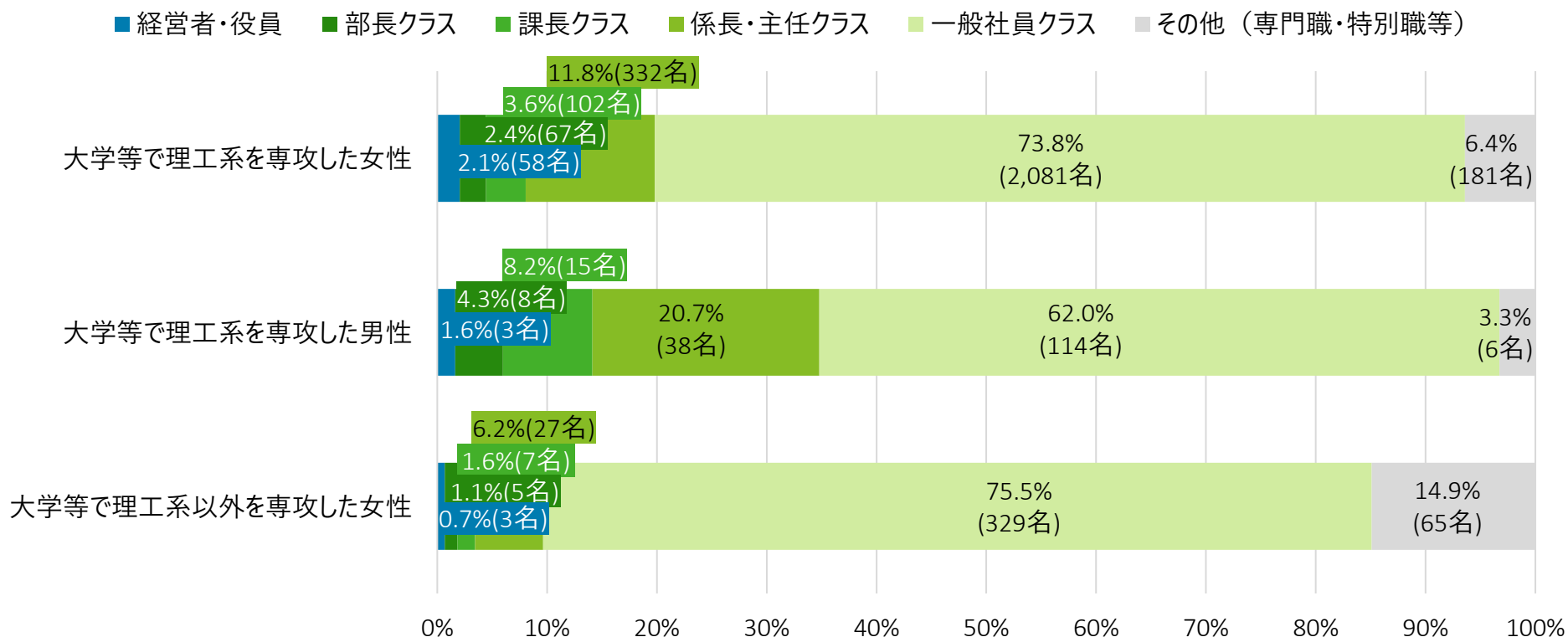


20～30代の各属性別の役職を比較したところ、全年代の集計と同様の傾向が見られました

現在の就業状況：役職（20～30代）

Q.10 あなたの現在の役職として、もっとも近いものを選択してください。

属性別・役職割合（20～30代）

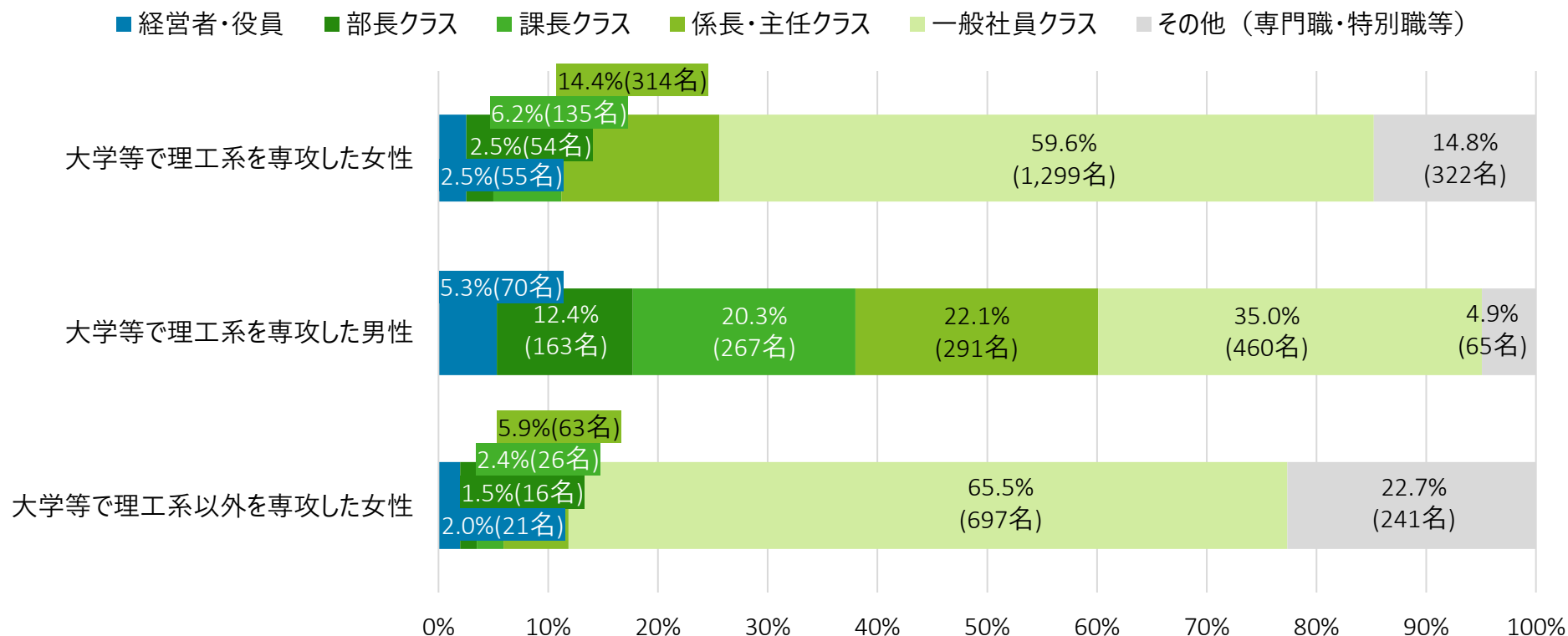


40～50代の各属性別の役職を比較したところ、全年代の集計と同様の傾向が見られました

現在の就業状況：役職（40～50代）

Q.10 あなたの現在の役職として、もっとも近いものを選択してください。

属性別・役職割合（40～50代）

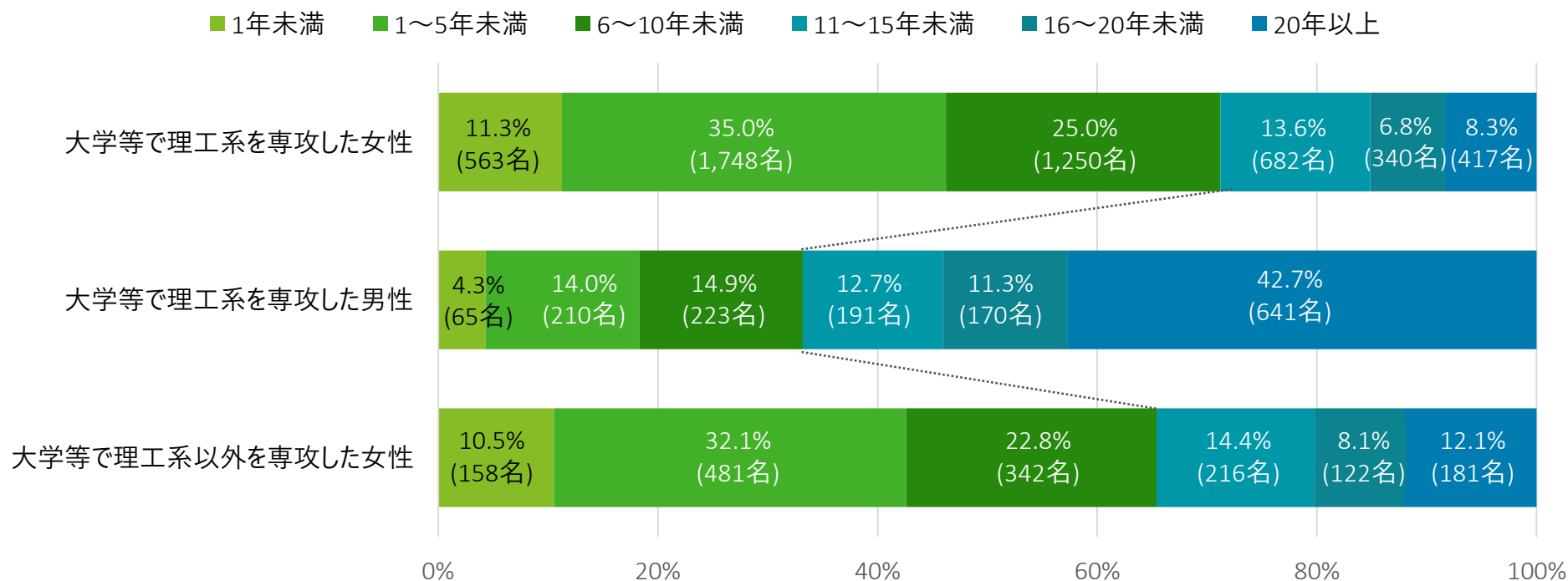


勤続年数については、理工系を専攻していたか否かにかかわらず、男性よりも女性のほうが年数が短い結果となりました

現在の就業状況：勤続年数（全年代）

Q.11 現在のお勤め先での勤続年数を選択してください。

属性別・勤続年数別割合

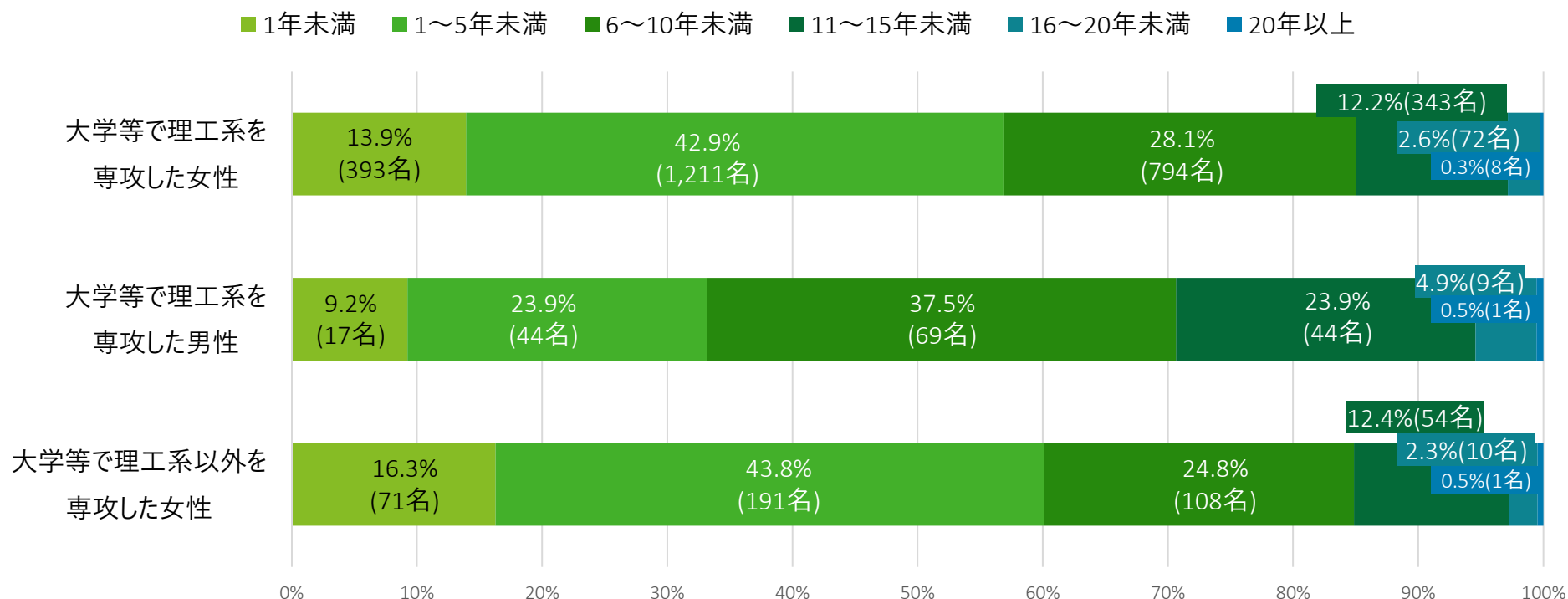


20～30代のみで比較したところ、全体と同様に、理工系を専攻していたか否かにかかわらず、男性よりも女性のほうが勤続年数が短い結果となりました

現在の就業状況：勤続年数（20～30代）

Q.11 現在のお勤め先での勤続年数を選択してください。

属性別・勤続年数割合（20～30代）

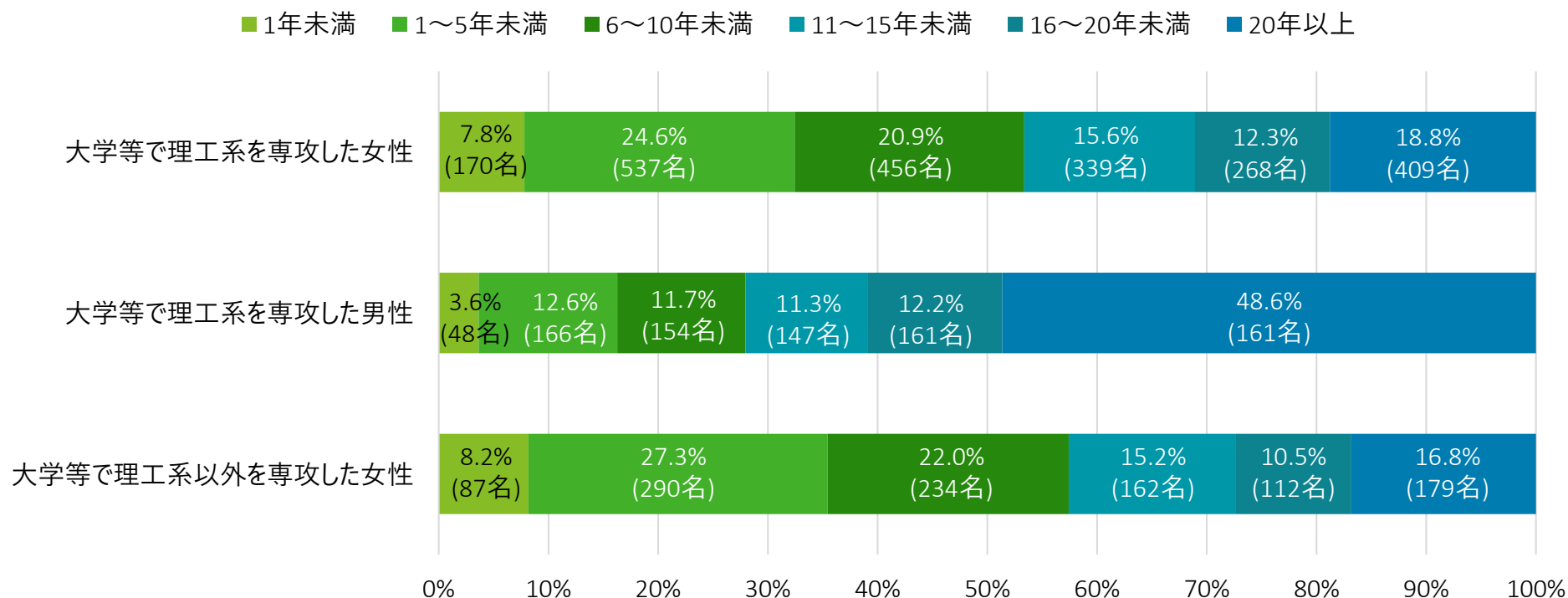


40～50代のみで比較したところ、勤続年数は平均として上がり、全体での集計や、20～30代の集計と、同じ傾向が見られる結果となりました

現在の就業状況：勤続年数（40～50代）

Q.11 現在のお勤め先での勤続年数を選択してください。

属性別・勤続年数割合（40～50代）

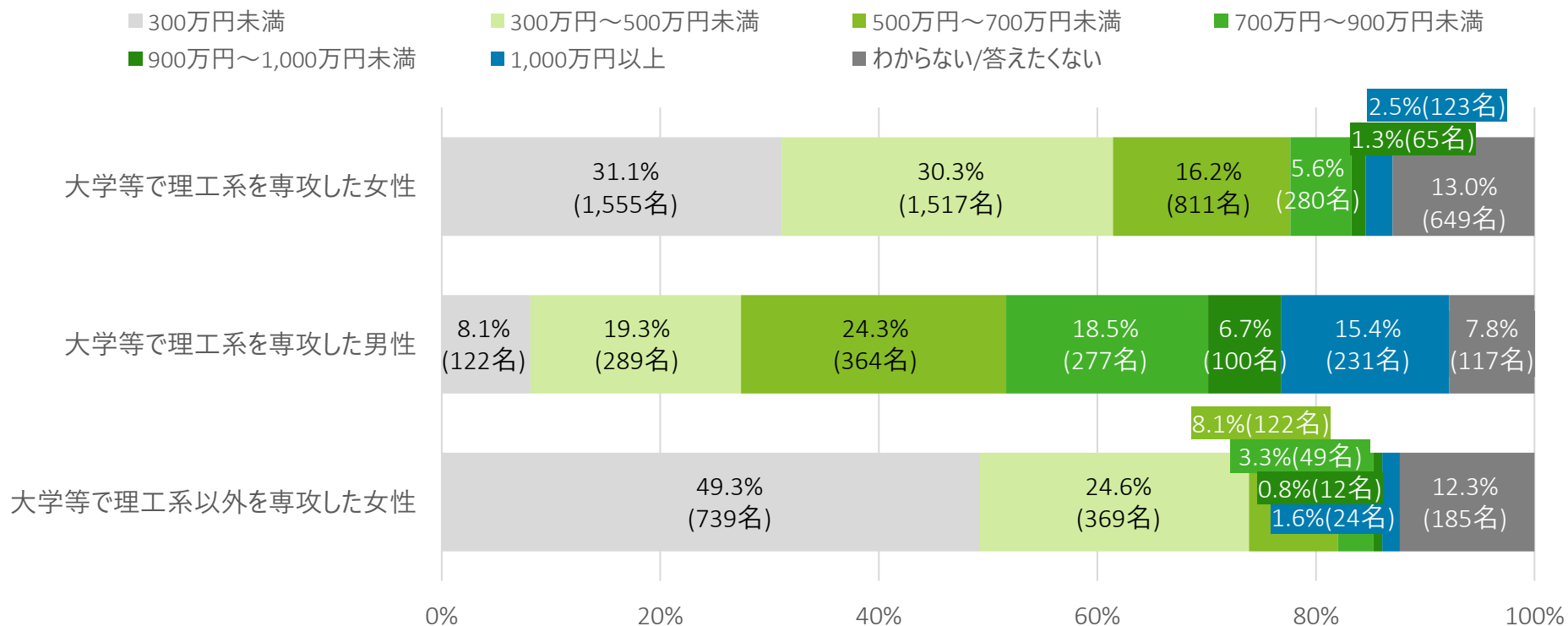


大学等で理工系を専攻した女性は、理工系以外を専攻した女性と比べると年収水準が高い傾向が見られますが、理工系を専攻した男性に比べると低い水準となっています

現在の就業状況：年収（全年代）

Q.12 ご自身の年収（税込）で当てはまるものを選択してください。

属性別・年収水準別割合

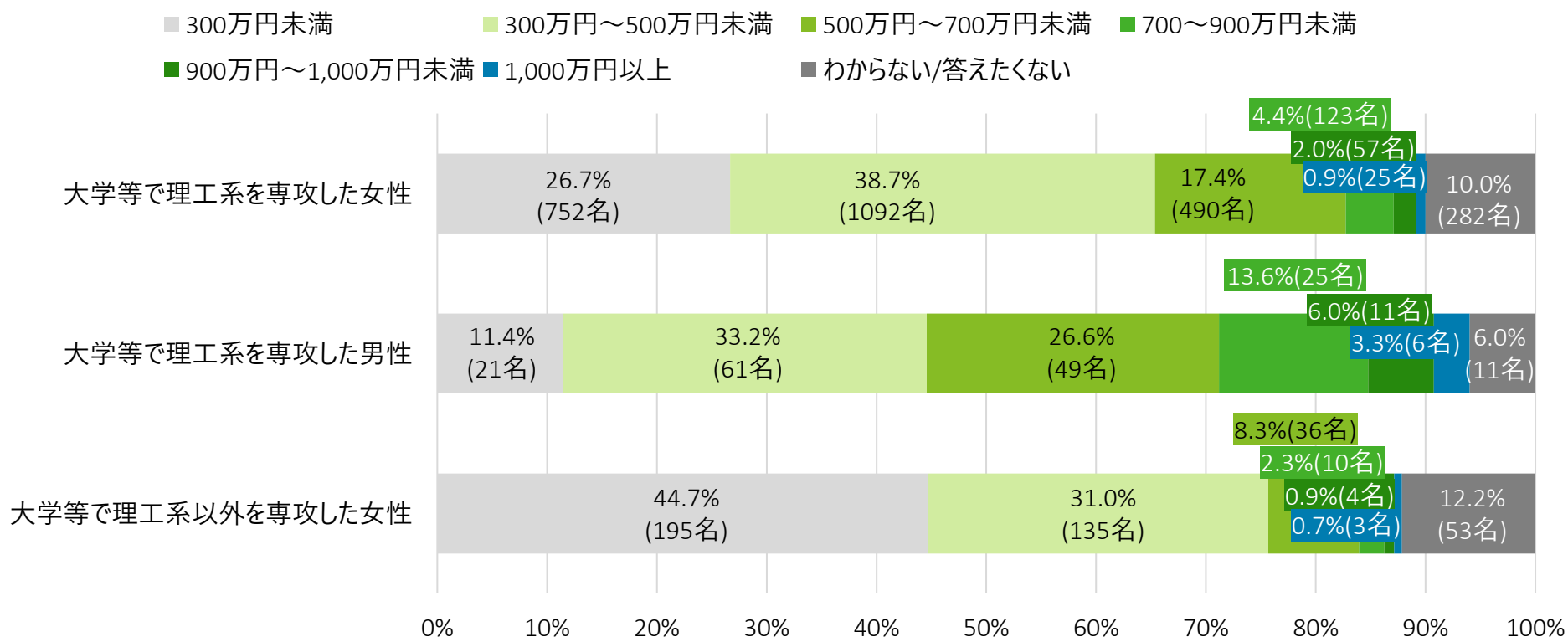


20～30代の各属性別の年収を比較したところ、全体の集計と同様の傾向が見られました

現在の就業状況：年収（20～30代）

Q.12 ご自身の年収（税込）で当てはまるものを選択してください。

属性別・年収水準割合（20～30代）

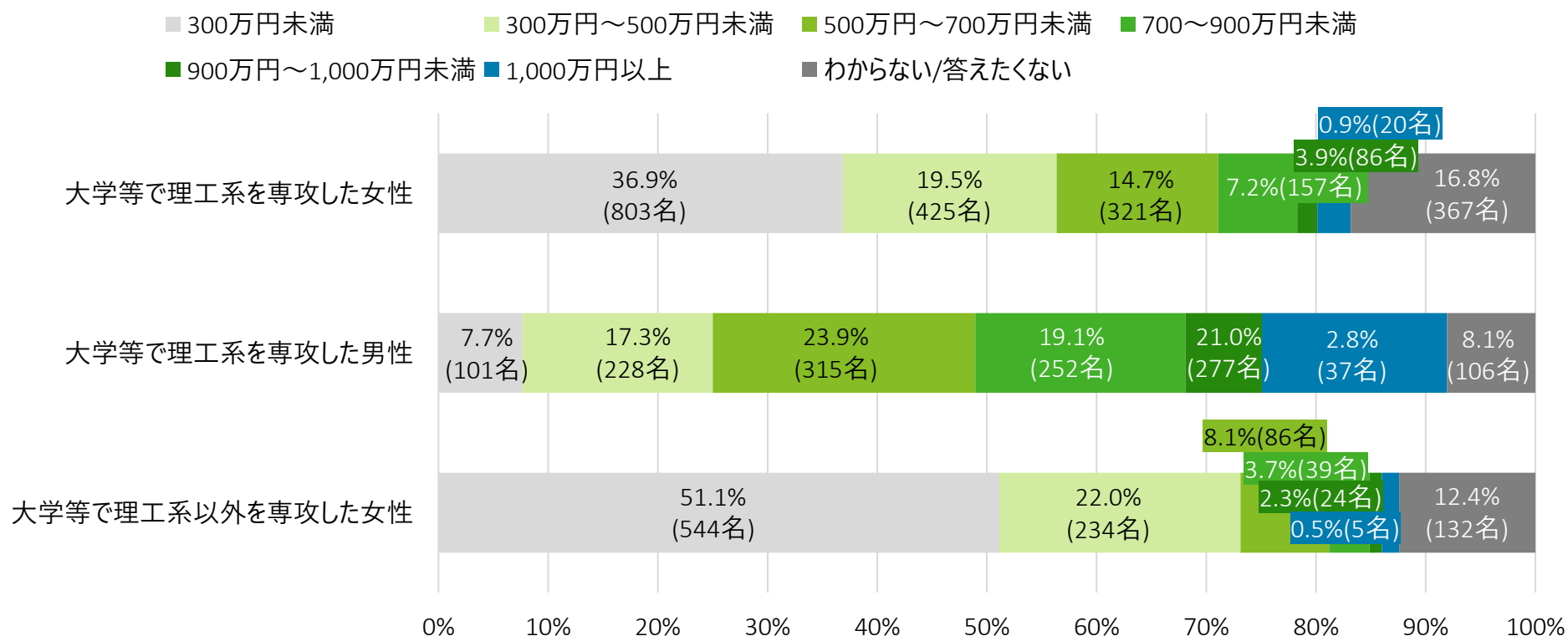


40～50代の各属性別の年収を比較したところ、年収が300万円未満の女性の割合は20～30代から増加しており、男性と比較すると給与水準が上がっていない傾向があります

現在の就業状況：年収（40～50代）

Q.12 ご自身の年収（税込）で当てはまるものを選択してください。

属性別・年収水準割合（40～50代）

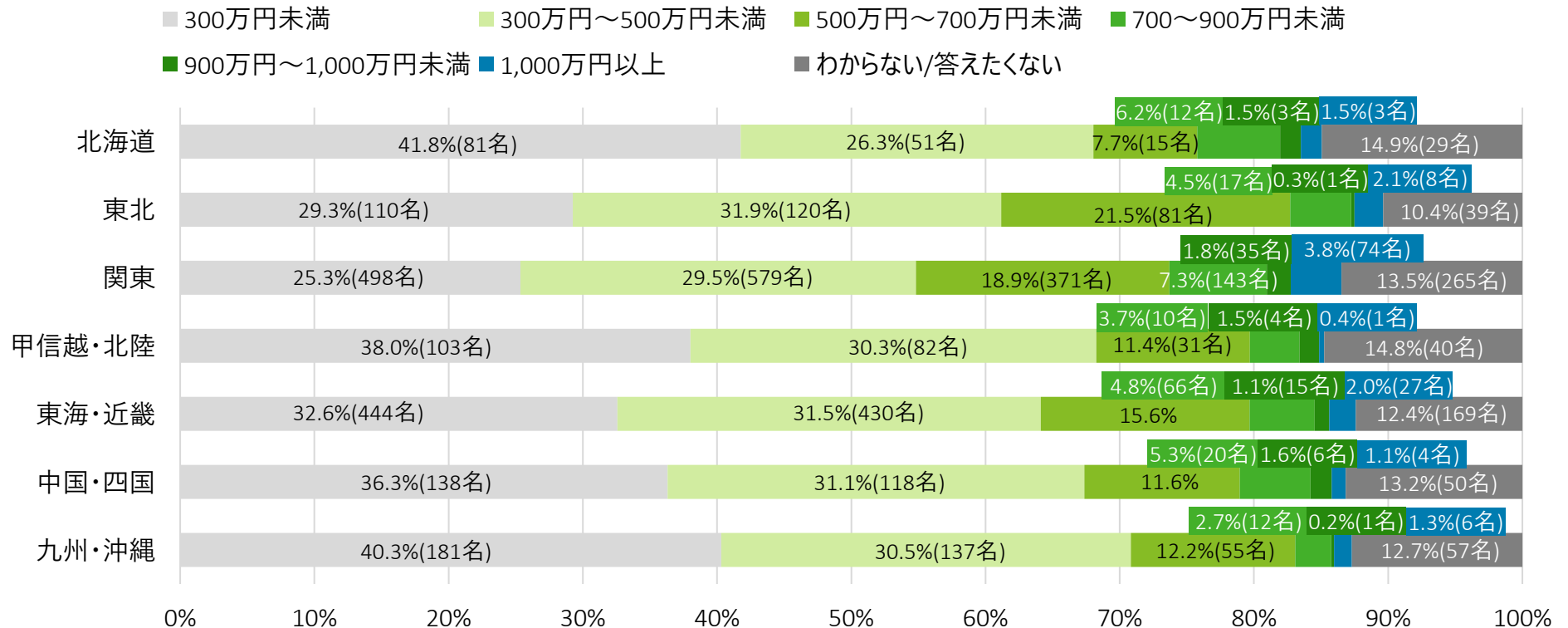


大学等で理工系を専攻した女性の年収を地域別に比較すると、年収500万円以上の方の割合が最も高いのは関東地方でした

現在の就業状況：年収（居住地地域別、理工系を専攻した女性）

Q.12 ご自身の年収（税込）で当てはまるものを選択してください。

居住地地域別・年収水準割合（理工系女性）

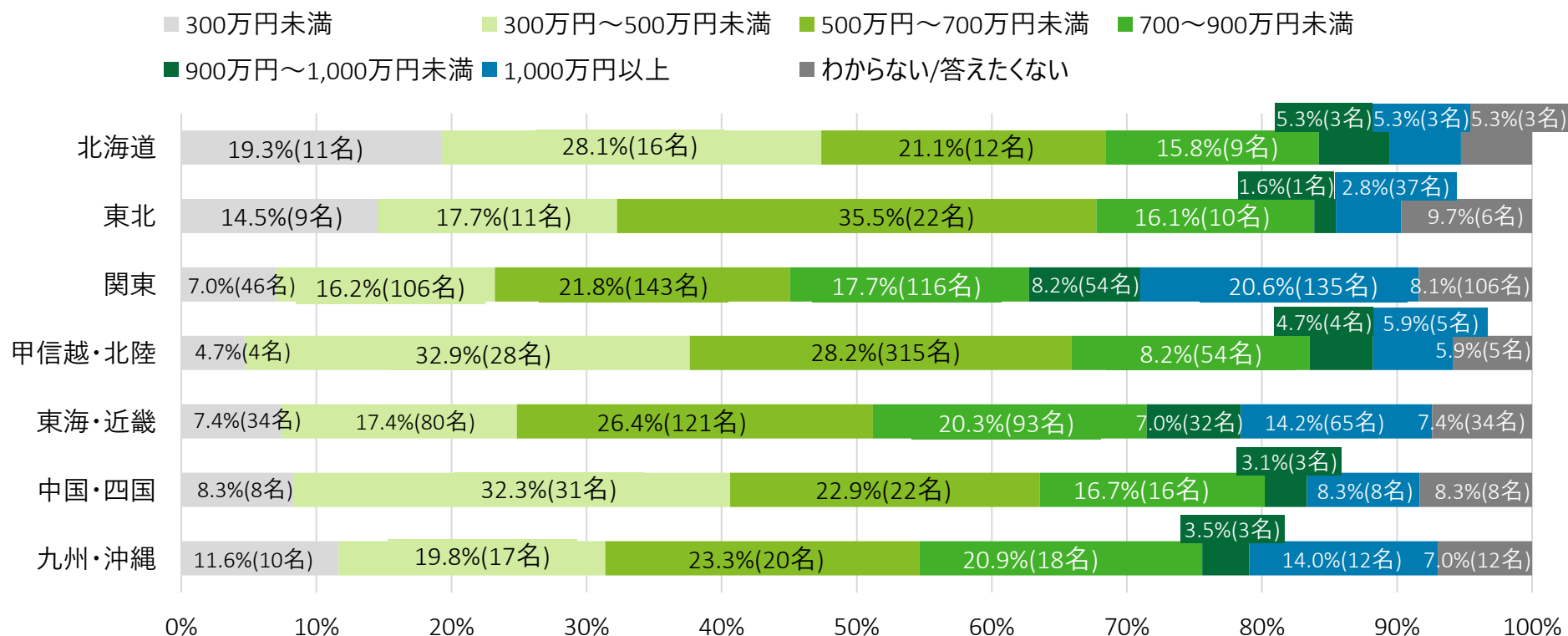


大学等で理工系を専攻した男性の年収を地域別に比較すると、理工系を専攻した女性と同様に、年収500万円以上の方の割合が最も高いのは関東地方でした

現在の就業状況：年収（居住地域別、理工系を専攻した男性）

Q.12 ご自身の年収（税込）で当てはまるものを選択してください。

居住地域別・年収水準割合（理工系男性）

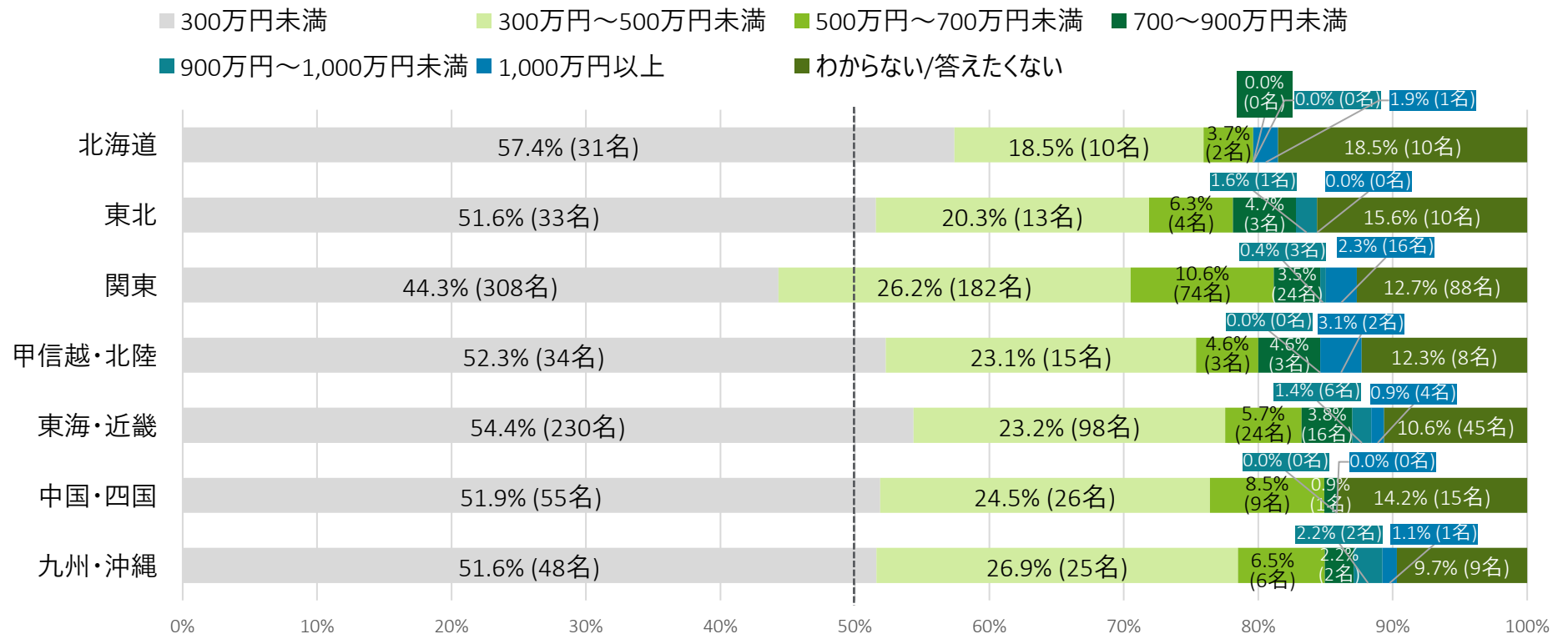


大学等で理工系以外を専攻した女性の年収を地域別に比較すると、関東地方を除き、年収300万円未満の方の割合が50%を超えていました

現在の就業状況：年収（居住地域別、理工系以外を専攻した女性）

Q.12 ご自身の年収（税込）で当てはまるものを選択してください。

居住地域別・年収水準割合（理工系以外を専攻した女性）

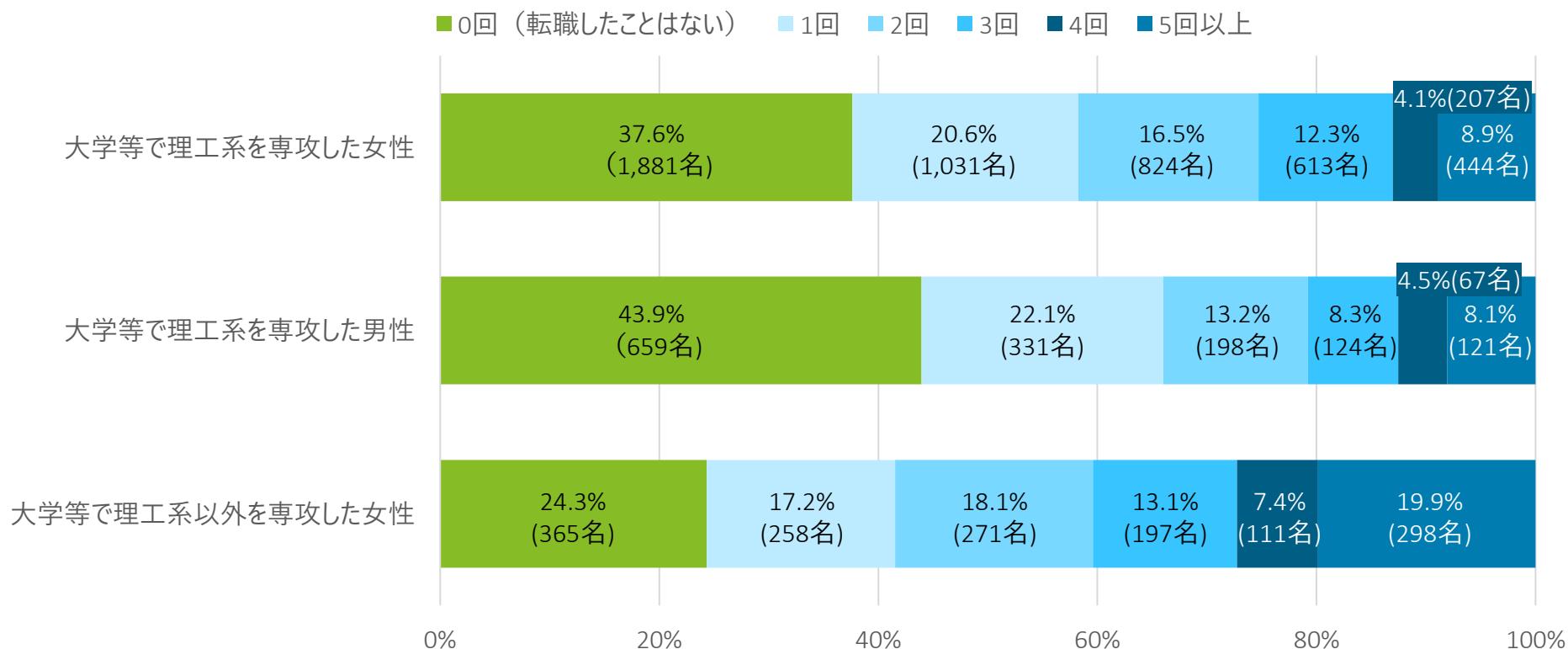


大学等での専攻に関わらず、女性のほうが転職回数が多いですが、理工系以外を専攻した女性に比べると、大学等で理工系を専攻した女性の転職回数は少ない傾向にあります

転職経験：これまでの転職回数（全年代）

Q.17 あなたは、これまでに何回転職したことがありますか。

属性別・転職回数

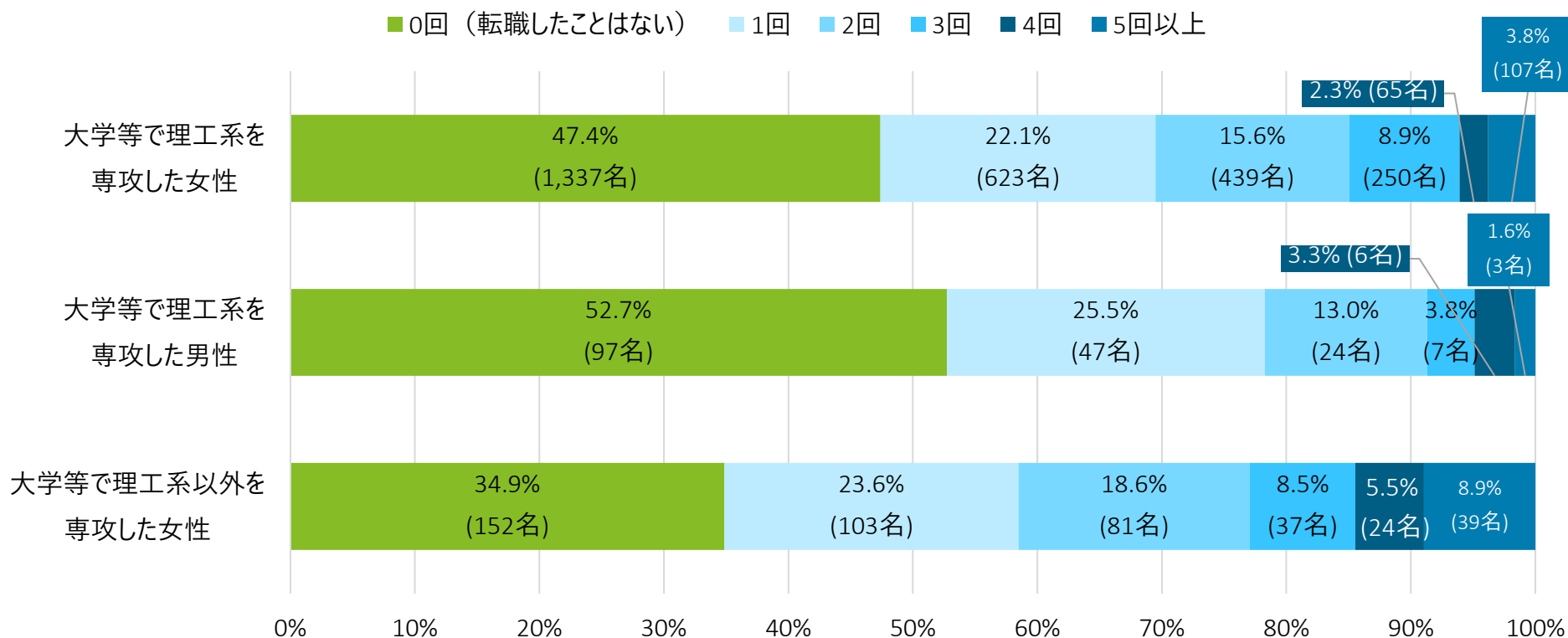


転職回数について20～30代の各属性で比較したところ、全体での集計との傾向の差は見られませんでした

転職経験：これまでの転職回数（20～30代）

Q.17 あなたは、これまでに何回転職したことがありますか。

属性別・転職回数割合（20～30代）

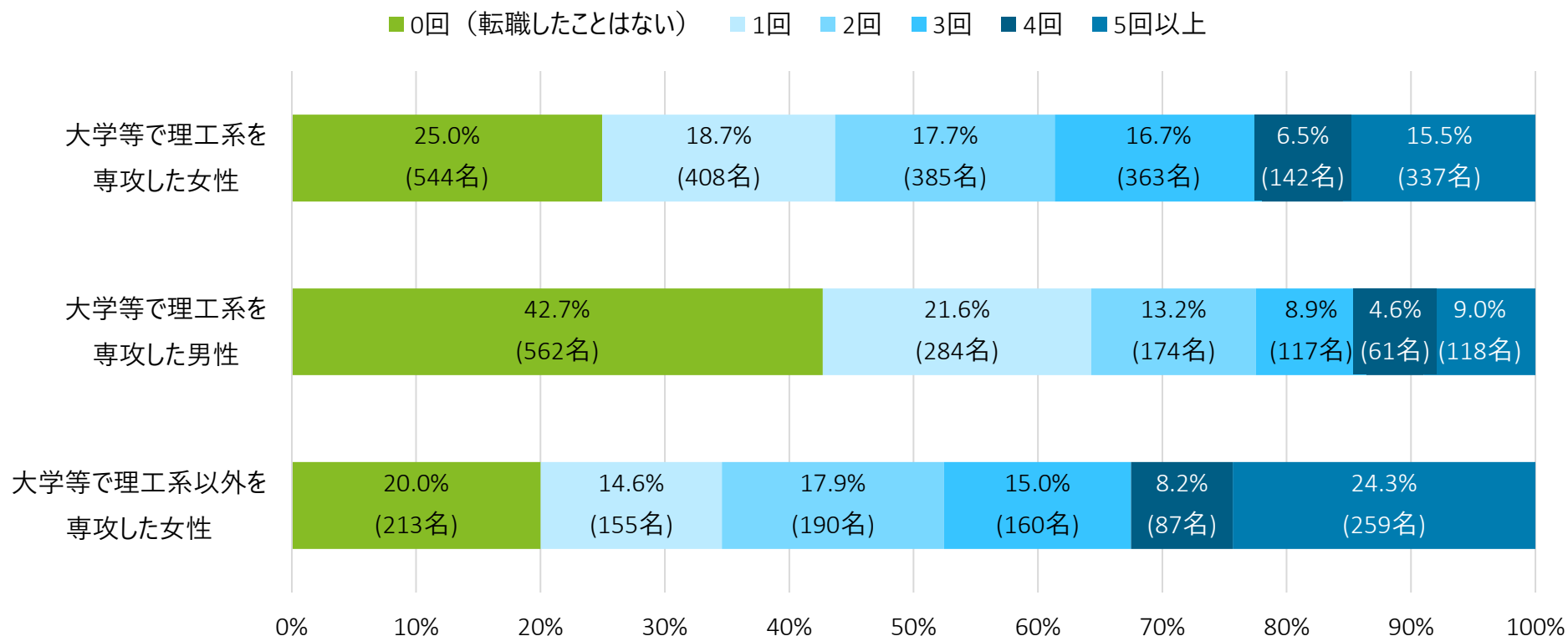


40～50代の各属性を比較すると、理工系を専攻した女性と男性の間で転職経験のある人の割合の差が広がっています

転職経験：これまでの転職回数（40～50代）

Q.17 あなたは、これまでに何回転職したことがありますか。

属性別・転職回数割合（40～50代）



大学等で理工系を専攻した女性のこれまでの経験職種は、事務・総務、次いで販売・接客であり、理工系以外を専攻した女性と同様の傾向となりました

転職経験：これまでの経験職種

Q.18 現在のお勤め先に至るまでに経験された職種を選択してください。（お答えはいくつでも）

上位5職種 ※「その他」は除く

	理工系女性	理工系男性	理工系以外女性
1	事務・総務 (25.1%)	研究・開発 (22.9%)	事務・総務 (49.9%)
2	販売・接客 (20.0%)	営業 (17.2%)	販売・接客 (30.2%)
3	研究・開発 (12.0%)	生産・製造 (16.2%)	営業 (11.5%)
4	営業 (9.6%)	情報システム (16.1%)	財務・会計・経理 (9.1%)
5	医療技術者（放射線 技師、理学療法士等） (8.6%)	生産技術・ 生産計画 (13.2%)	カスタマーサポート (7.2%)

理工系関連職種の経験者割合 ※主要なものを抜粋

	理工系女性	理工系男性	理工系以外女性
研究・開発	12.0%	22.9%	1.9%
生産・製造	7.1%	16.2%	5.8%
情報システム	7.5%	16.1%	3.5%
医師、歯科医師、 獣医師、薬剤師	4.1%	1.2%	1.4%
医療技術者 （放射線技師、 理学療法士等）	8.6%	1.7%	3.5%
教員	6.6%	2.7%	5.5%

転職理由に大きな差は出なかったものの、大学等で理工系を専攻した女性は、他の属性に比べ、年収や待遇、業務内容に不満があったと回答した人が少なくなっています

転職経験：転職理由

Q.19 これまでの転職理由として当てはまるものを選択してください。（お答えはいくつでも）

属性別・転職理由上位5つ

	大学等で理工系を専攻した女性	大学等で理工系を専攻した男性	大学等で理工系以外を専攻した女性
1	出産・子育て、介護のため (27.7%)	年収や待遇に不満があった (34.6%)	職場の人間関係に問題があった (35.4%)
2	職場の人間関係に問題があった (26.6%)	業務内容に不満があった/ 合わなかった (28.5%)	業務内容に不満があった/ 合わなかった (27.8%)
3	残業や休日出勤の多さなど、 働き方に不満があった (23.0%)	会社や組織の将来性に 不安を感じた (27.8%)	年収や待遇に不満があった (26.3%)
4	年収や待遇に不満があった (22.9%)	職場の人間関係に問題があった (25.2%)	出産・子育て、介護のため (25.5%)
5	業務内容に不満があった/ 合わなかった (21.8%)	残業や休日出勤の多さなど、 働き方に不満があった (24.6%)	残業や休日出勤の多さなど、 働き方に不満があった (21.0%)

子供がいると回答した人のうち、大学等で理工系を専攻した女性は、大学等で理工系を専攻した男性や、理工系以外を専攻した女性に比べ、産休・育休の取得経験のある人の割合が高い結果となりました

産休・育休の取得経験

Q.24 あなたは、これまでに産前・産後休業もしくは育児休業を取得したことがありますか。

属性別・産休育休の取得経験

属性	取得したことがある	取得したことがない
大学等で理工系を専攻した女性	59.6% (1,307名)	40.4% (887名)
大学等で理工系を専攻した男性	11.6% (105名)	88.4% (800名)
大学等で理工系以外を専攻した女性	32.8% (214名)	67.2% (438名)

仕事への満足度に大きな差は見られなかったものの、理工系を専攻していた女性・男性は、業務内容、専門性・スキルアップ、年収・待遇面で比較的満足度が高い結果となりました

現在の仕事への満足度

Q.13

あなたは、現在の仕事に対してどの程度満足していますか。以下それぞれの観点で、最も近いものを選択してください。

- 業務内容、専門性・スキルアップ、年収・待遇、ワーク・ライフ・バランス

各観点で「とても満足している」「やや満足している」を選んだ人の割合

	大学等で理工系を専攻した女性	大学等で理工系を専攻した男性	大学等で理工系以外を専攻した女性
業務内容	75.7% (3,784名)	71.7% (1,075名)	70.0% (1,050名)
専門性・スキルアップ	69.2% (3,461名)	66.5% (997名)	60.8% (912名)
年収・待遇	53.0% (2,652名)	52.0% (780名)	40.3% (604名)
ワーク・ライフ・バランス	67.8% (3,389名)	65.7% (986名)	69.9% (1,049名)

いずれの属性においても、進学・就職時に東京へ移る傾向が見られ、大学等で理工系を専攻した女性に特徴的な動きは見られませんでした

進学・就職時の地理的移動の状況

Q.
4,5,9

Q4 あなたの出身地を選択してください。

Q5 あなたが最後に卒業した学校の所在地を選択してください。

Q9 現在のお勤め先の、本社または主要な事業所の所在地を選択してください。

属性別・進学・就職時の地理的移動状況

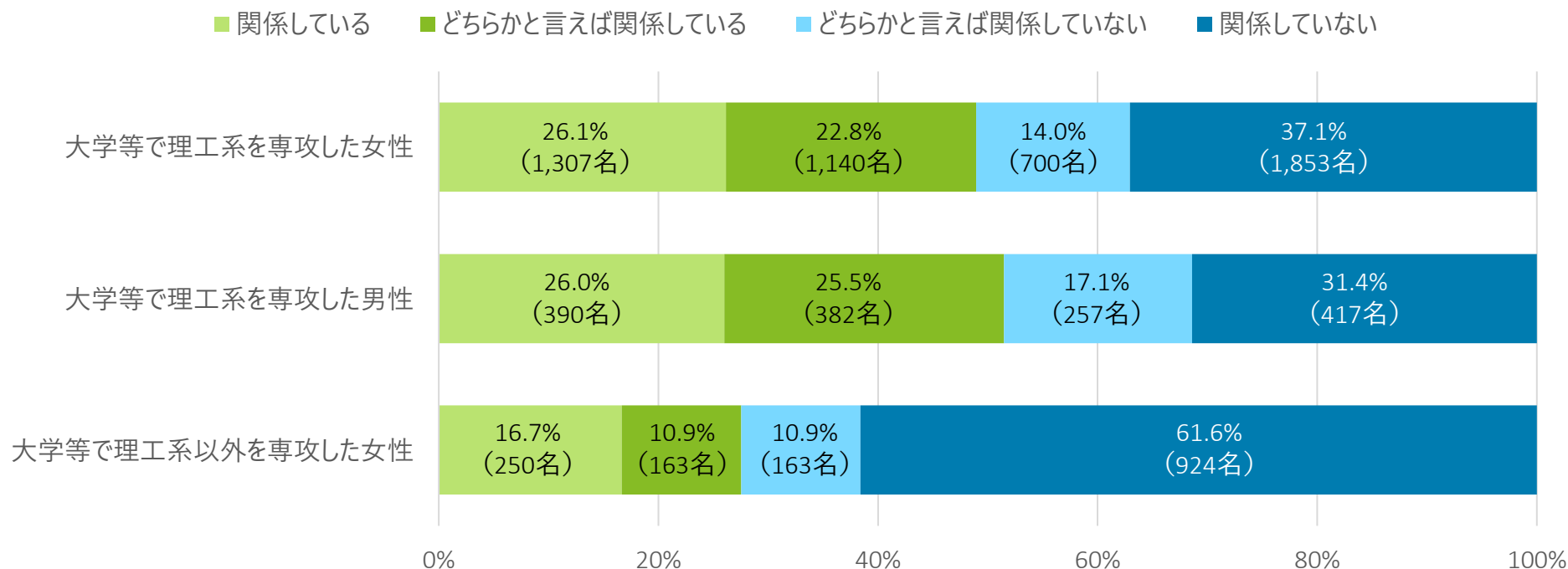
	出身地				進学先（最終学歴）				就職先（主たる事業所）		
	東京	大阪	その他		東京	大阪	その他		東京	大阪	その他
大学等で理工系を専攻した女性	10.7%	6.1%	83.2%	▶▶	18.9%	6.7%	74.4%	▶▶	30.0%	7.8%	62.2%
大学等で理工系を専攻した男性	12.2%	8.1%	79.7%	▶▶	21.0%	8.9%	70.1%	▶▶	35.8%	9.1%	55.1%
大学等で理工系以外を専攻した女性	15.9%	8.4%	75.7%		28.7%	10.4%	60.9%		33.1%	10.1%	56.8%

大学等で理工系を専攻した女性と男性は、理工系以外を専攻した女性と比べると、より大学等での専攻に関係性のある業務に従事している傾向が見られます

大学等での専攻と現在の業務との近接性

Q.13 あなたが最終学歴で学んだ専門分野と現在の業務がどの程度関係あるか、当てはまるものを選択してください。

属性別・大学等での専攻と現在の業務との近接性



就職/転職活動時における、大学等での専攻と関係のある職業の志望度については、理工系を専攻していた女性・男性ともに同様の傾向となりました

大学等での専攻と関係のある職業の志望度

Q.14

現在のお勤め先への就職/転職活動の際、あなたが最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業も志望していましたか。
※大学等で理工系を専攻していた女性・男性のみへの質問

属性別・大学等での専攻と関係のある職業の志望度

属性	最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業を志望していた	最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業を志望していなかった
大学等で理工系を専攻した女性	22.9% (584名)	77.1% (1,969名)
大学等で理工系を専攻した男性	26.1% (190名)	73.9% (538名)

最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業を志望していなかった人の理由としては、「居住地やワーク・ライフ・バランスの重視」や「待遇面の不満」などが挙げられました

最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業を志望しなかった理由

Q.15

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」のうち、Q14で「最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業を志望していなかった」を選択した人が対象

現在のお勤め先への就職/転職活動の際、最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業を志望していなかった理由を教えてください。（お答えは具体的に）

回答例

1.居住地やワークライフバランスの重視

- ・最初はしていたが、子育て後パートで家の近くで働きたかったから（40代・女性）
- ・地元になかったから（40代・女性）
- ・内容より勤務形態を重視したから（40代・女性）

2.違う分野への関心

- ・他にやりたいことがあったから（50代・女性）
- ・金融機関の方がグローバルに活躍できるから（50代・男性）
- ・最終学歴で学んだ専門分野があまり好きではなかったから（40代・男性）

3.学歴の不足

- ・大学院卒でないと専門分野には進めないと考えたから（40代・女性）
- ・研究職は院を出ていないと就けない事が多い（30代・女性）
- ・専門性が生かせる職種や職業が限られており、専攻の知識レベルで志望できる可能性は低いと思ったから（40代・女性）

4.待遇面の不満

- ・労働に対するお給料が見合わない職場が多いから（40代・女性）
- ・学んだ分野の収入が低い為（40代・女性）
- ・給与がよく土日が休みがよかったから（30代・女性）

5.求人少なさ

- ・就職先の枠が少ない為（30代・女性）
- ・専門分野に関連する企業はほとんどなかったから（30代・女性）
- ・業務の中で分析などに知識は利用するが数学に直接的に関係している職種が少なかった（50代・女性）

6.その他

- ・自分には向かないと思ったから（40代・女性）
- ・就職難だったから（40代・女性）

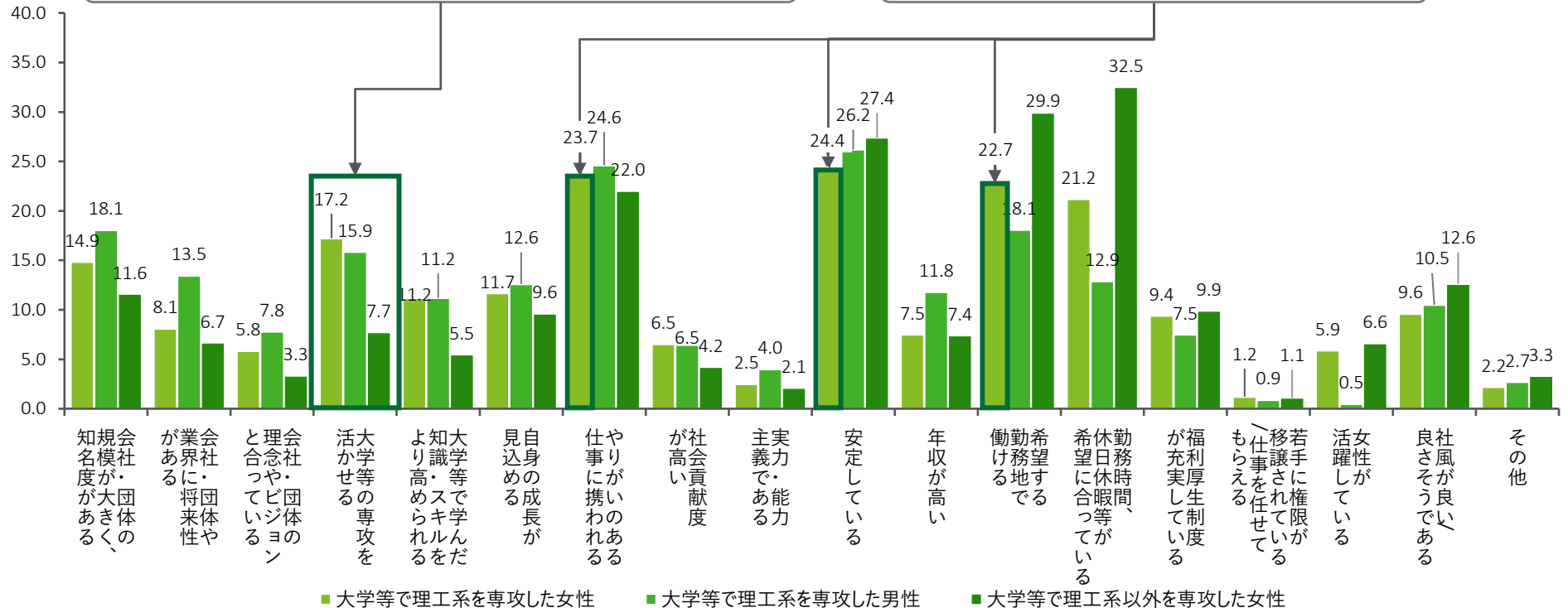
就職先選定時のポイントとして、大学等で理工系を専攻した女性は、「安定していること」や「やりがいのある仕事に携わられること」などを重視する傾向にあります

理工系女性の就職先選定時のポイント

Q.20 あなたが最初の就職先を選んだ際に重視したポイントを3つまで選択してください。（お答えは3つまで）

「大学等の専攻を活かせる」を選択した割合が、理工系女性と理工系以外女性では2倍以上乖離。理工系男性についても理工系以外女性の約2倍となっていることから、大学等で理工系を専攻した場合、就職先も専攻を活かせる企業を選択する傾向にあると言えます

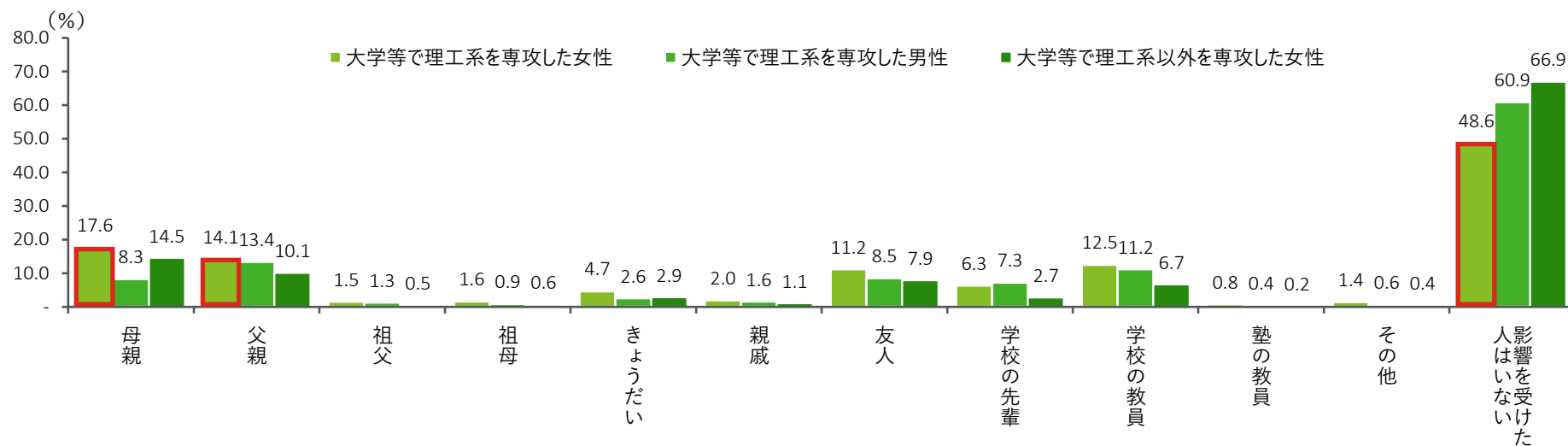
理工系女性の就職先選定のポイントとして「安定している」、「やりがいのある仕事に携わられる」、「希望する勤務地で働ける」の順で多く選ばれています



就職先選定時に影響を受けた相手として、大学等で理工系を専攻した女性は、「影響を受けた人はいない」と回答した割合が最も高くなりました

理工系女性の就職先選定時に影響を受けた相手

Q.21 あなたが最初の就職先を選ぶ際に影響を受けた相手を選択してください。（お答えはいくつでも）



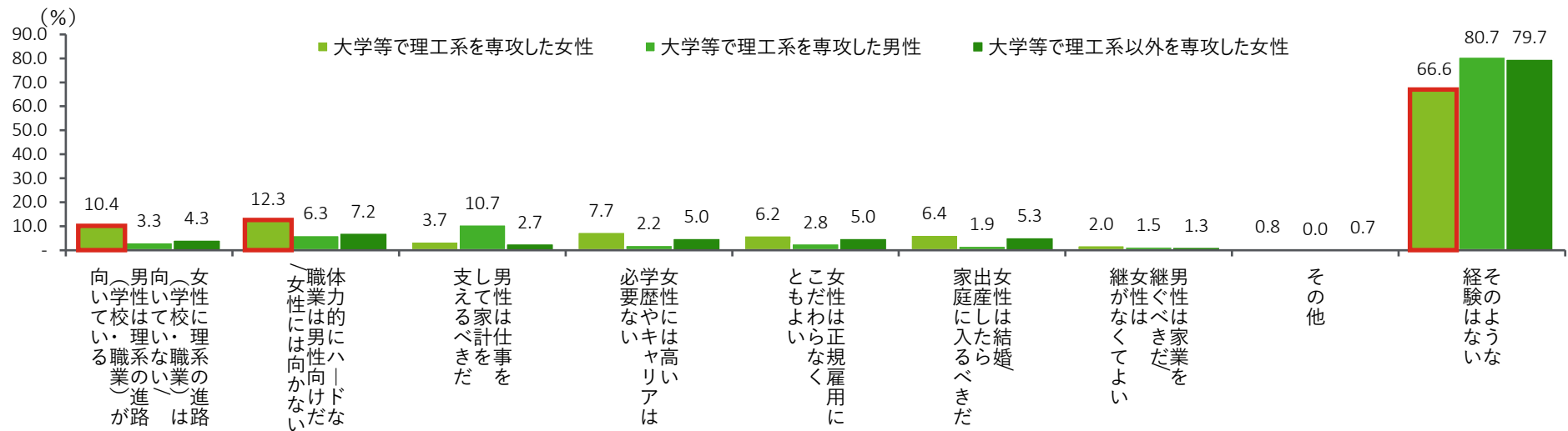
- 理工系女性、理工系男性、理工系以外女性のいずれにおいても、「影響を受けた人はいない」と回答した割合が最多であったものの、理工系以外女性66.9%に対し、理工系女性48.6%と割合に乖離が見られました
- 理工系女性において影響を受けた相手としては「母親」が17.6%で最多となっています
- また「学校の教員」を選択した割合が、理工系以外女性6.7%に対し、理工系女性12.5%と、比較的大きい乖離が見られました

性別を理由にしたアドバイス等の有無については、「そのような経験はない」と回答した割合がいずれの属性も最も多かったものの、理工系女性が最も低い割合でした

性別を理由にしたアドバイス等の有無（1/2）

Q.22

あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。それはどのような内容でしたか。（お答えはいくつでも）



- 「そのような経験はない」と回答した割合は、理工系女性66.6%、理工系男性80.7%、理工系以外女性79.7%と、いずれの属性においても最も多い回答であったものの、理工系女性でこのように回答した割合は、他2つの属性と比較して低い数値となっています
- 「女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない/男性は理系の進路（学校・職業）が向いている」を選択した割合が、理工系男性3.3%に対し、理工系女性10.4%と、男女間で3倍以上の割合差が見られました

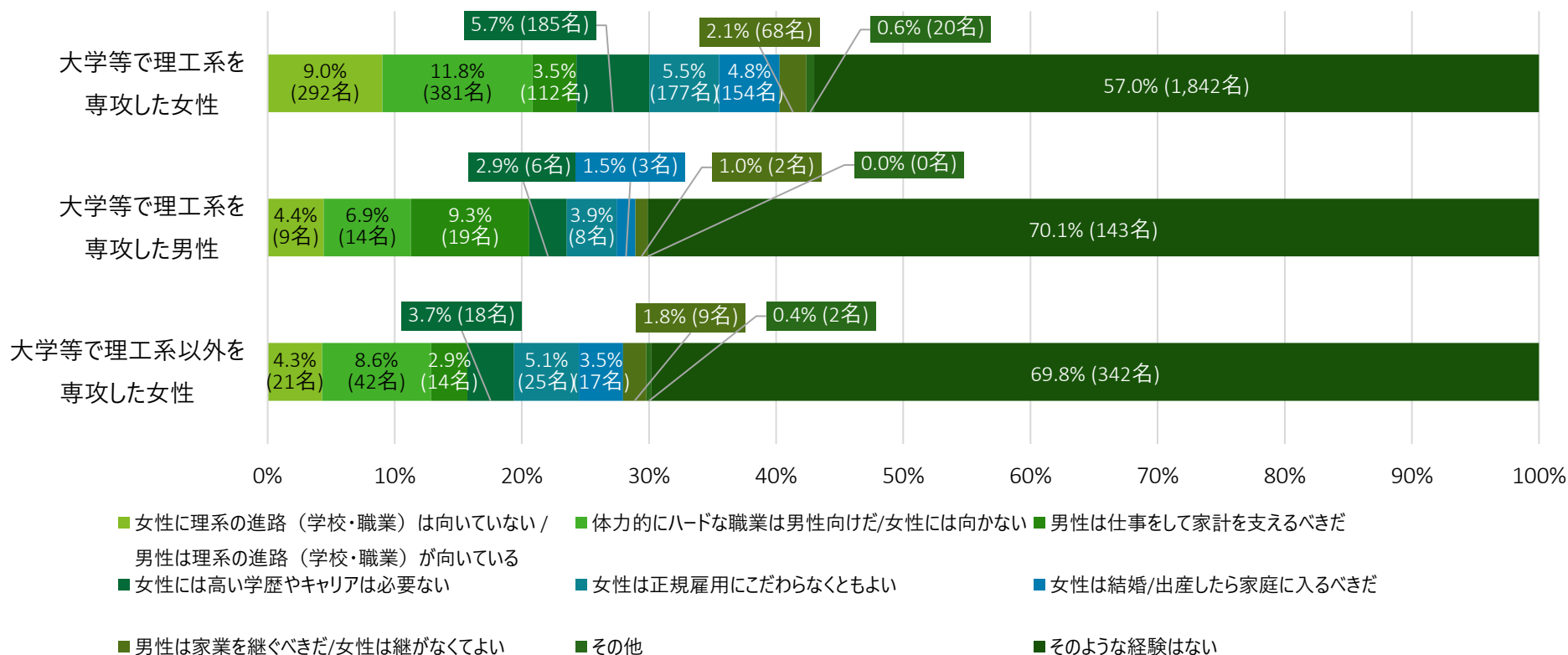
20～30代の各属性が受けた、性別を理由にした選択の推奨やアドバイスの内容を比較したところ、全体での集計との傾向の差異は見られませんでした

性別を理由にしたアドバイス等の有無（20～30代）

Q.22

あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。それはどのような内容でしたか。（お答えはいくつでも）

属性別・性別を理由にした選択の推奨やアドバイスの内容（20～30代）

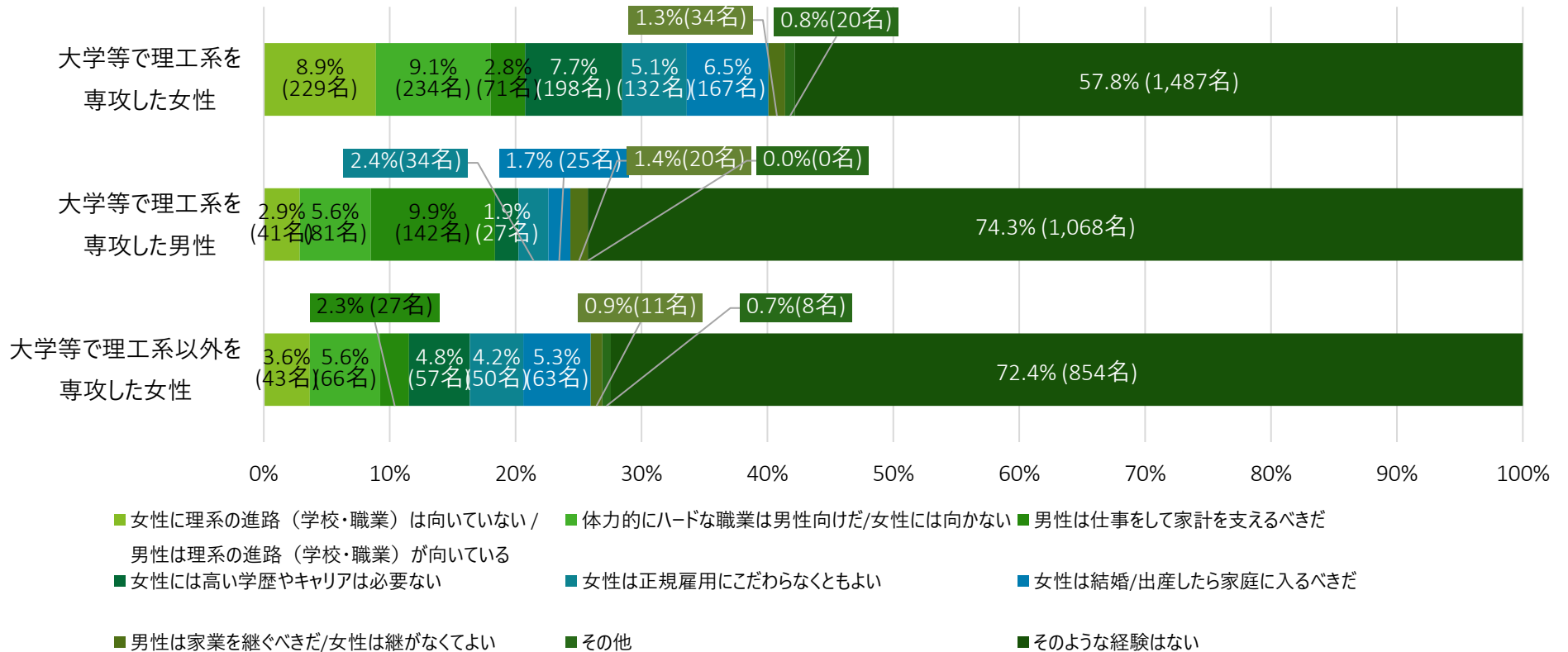


40～50代の各属性を比較したところ、20～30代と同様に、全体での集計との傾向の差異は見られませんでした

性別を理由にしたアドバイス等の有無（40～50代）

Q.22 あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。それはどのような内容でしたか。（お答えはいくつでも）

属性別・性別を理由にした選択の推奨やアドバイスの内容（40～50代）



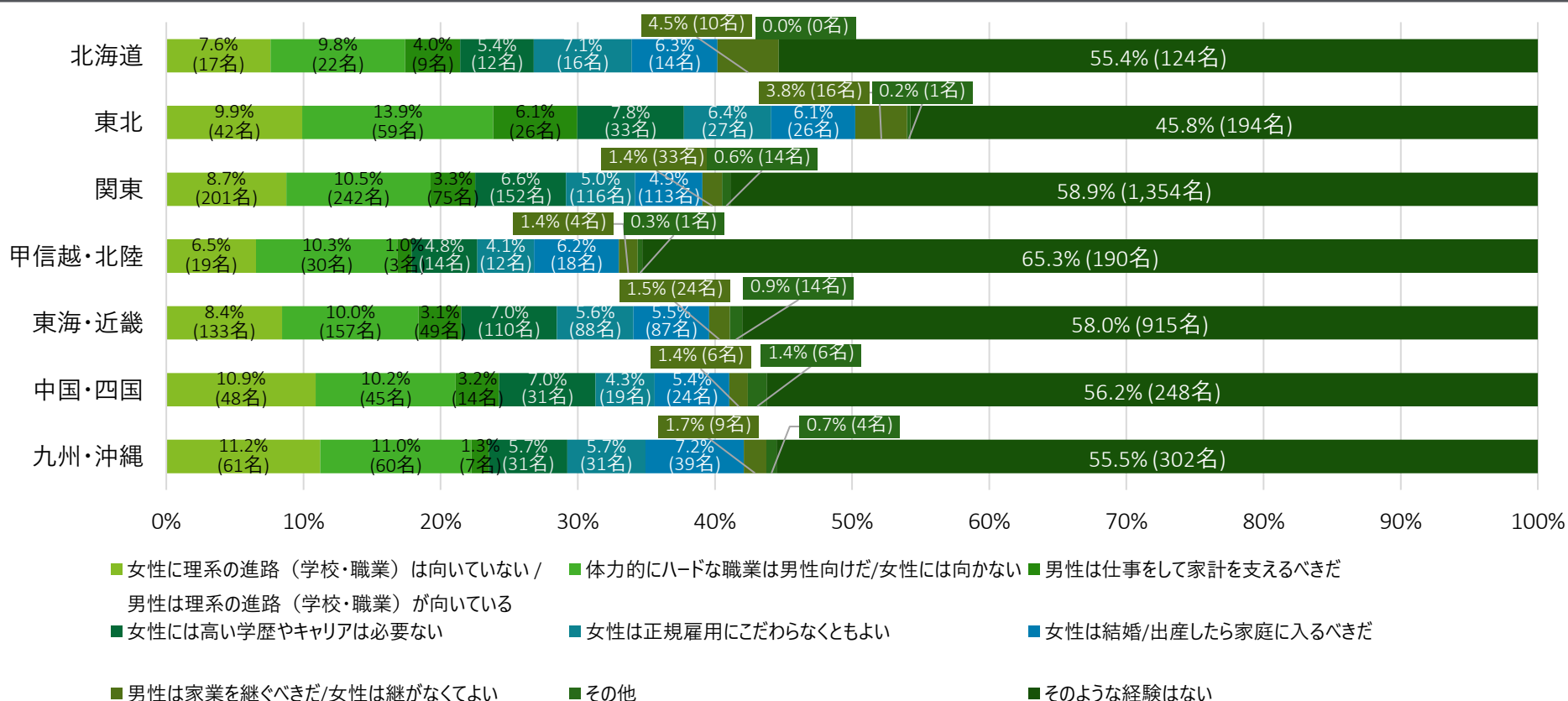
大学等で理工系を専攻した女性が受けた選択の推奨やアドバイスを地域別に比較したところ、東北地方のみ、「そのような経験はない」と回答した割合が50%を下回っていました

性別を理由にしたアドバイス等の有無 (大学等で理工系を専攻した女性・地域別)

Q.22

あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。それはどのような内容でしたか。(お答えはいくつでも)

地域別・性別を理由にした選択の推奨やアドバイスの内容 (大学等で理工系を専攻した女性)



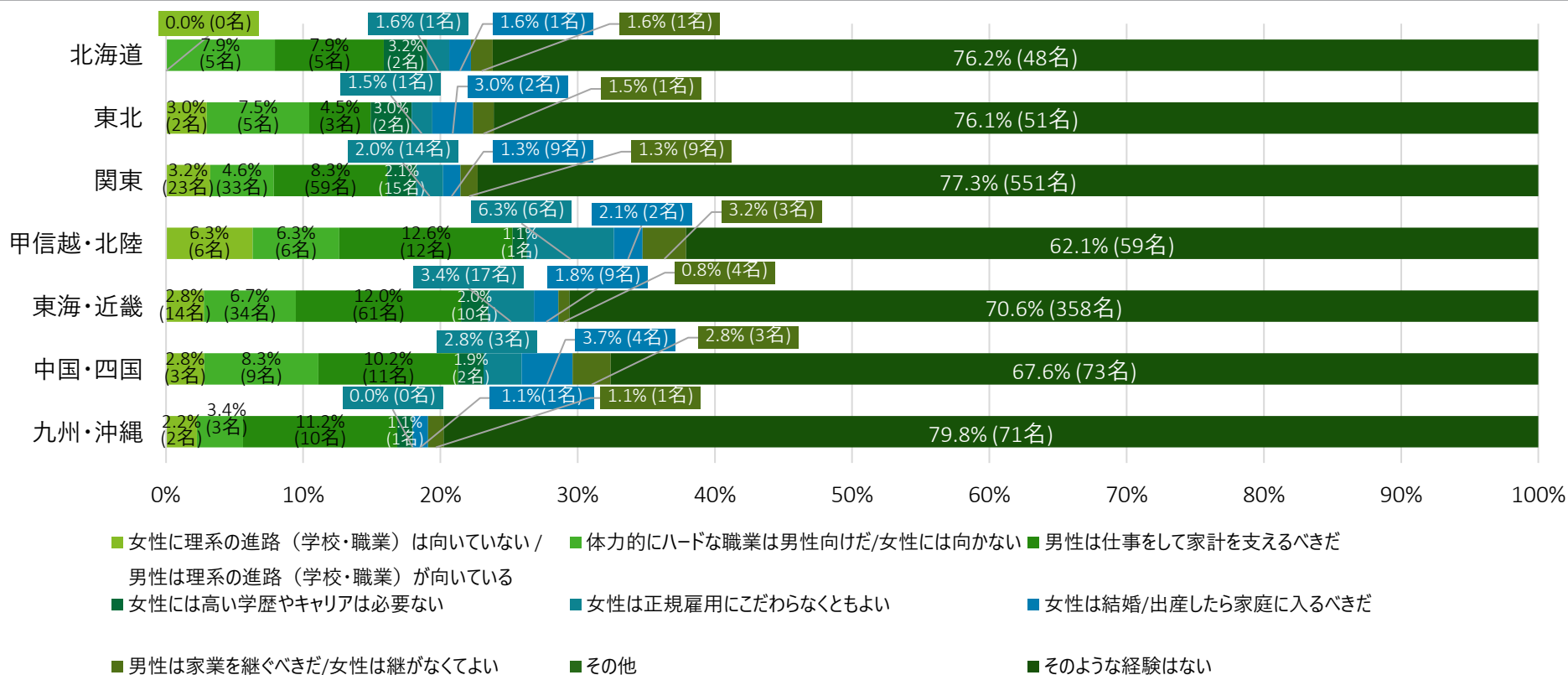
大学等で理工系を専攻した男性においては、「そのような経験はない」と回答した割合が最も低いのは「甲信越・北陸」地方でした

性別を理由にしたアドバイス等の有無 (大学等で理工系を専攻した男性・地域別)

Q.22

あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。それはどのような内容でしたか。(お答えはいくつでも)

地域別・性別を理由にした選択の推奨やアドバイスの内容 (大学等で理工系を専攻した男性)



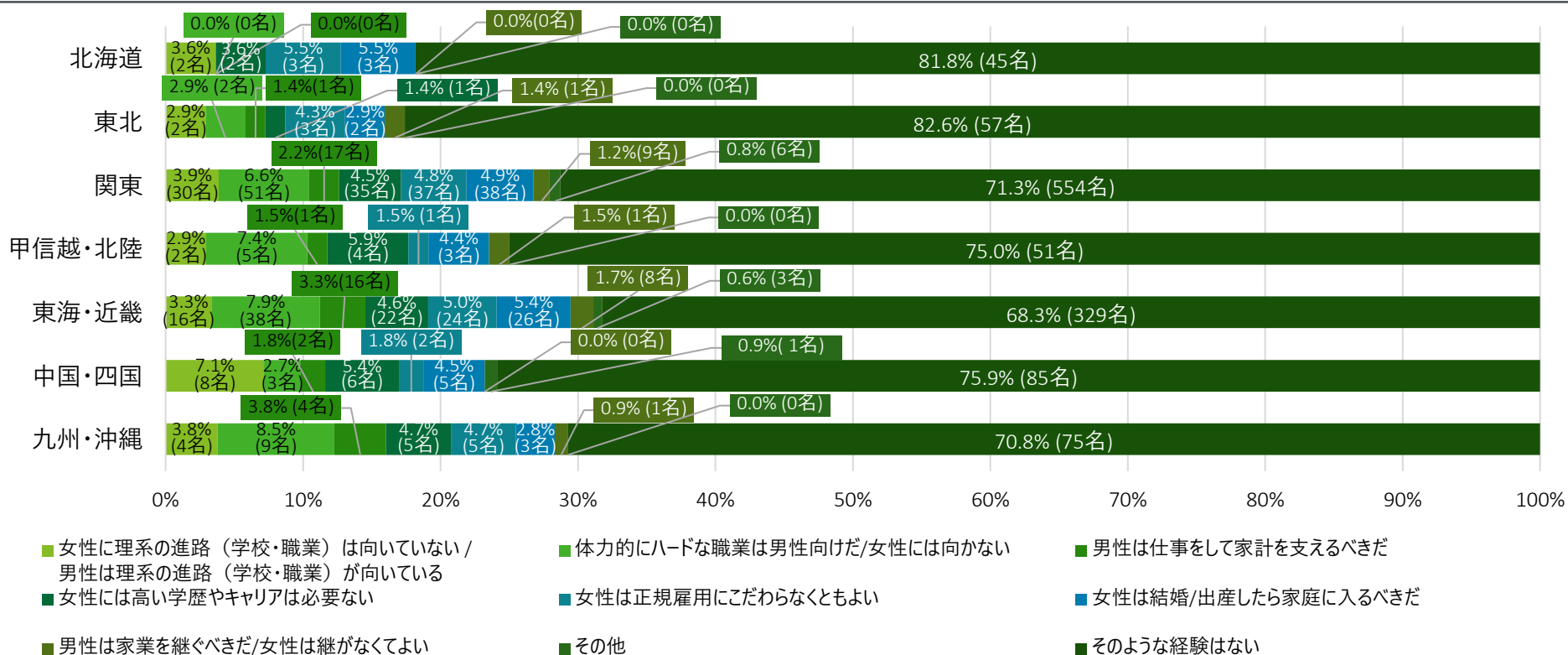
理工系以外を専攻した女性においては、理工系を専攻した女性とは対照的に、「東北」地方において「そのような経験はない」と回答した割合が最多となりました

性別を理由にしたアドバイス等の有無 (大学等で理工系以外を専攻した女性・地域別)

Q.22

あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。それはどのような内容でしたか。(お答えはいくつでも)

地域別・性別を理由にした選択の推奨やアドバイスの内容 (大学等で理工系以外を専攻した女性)



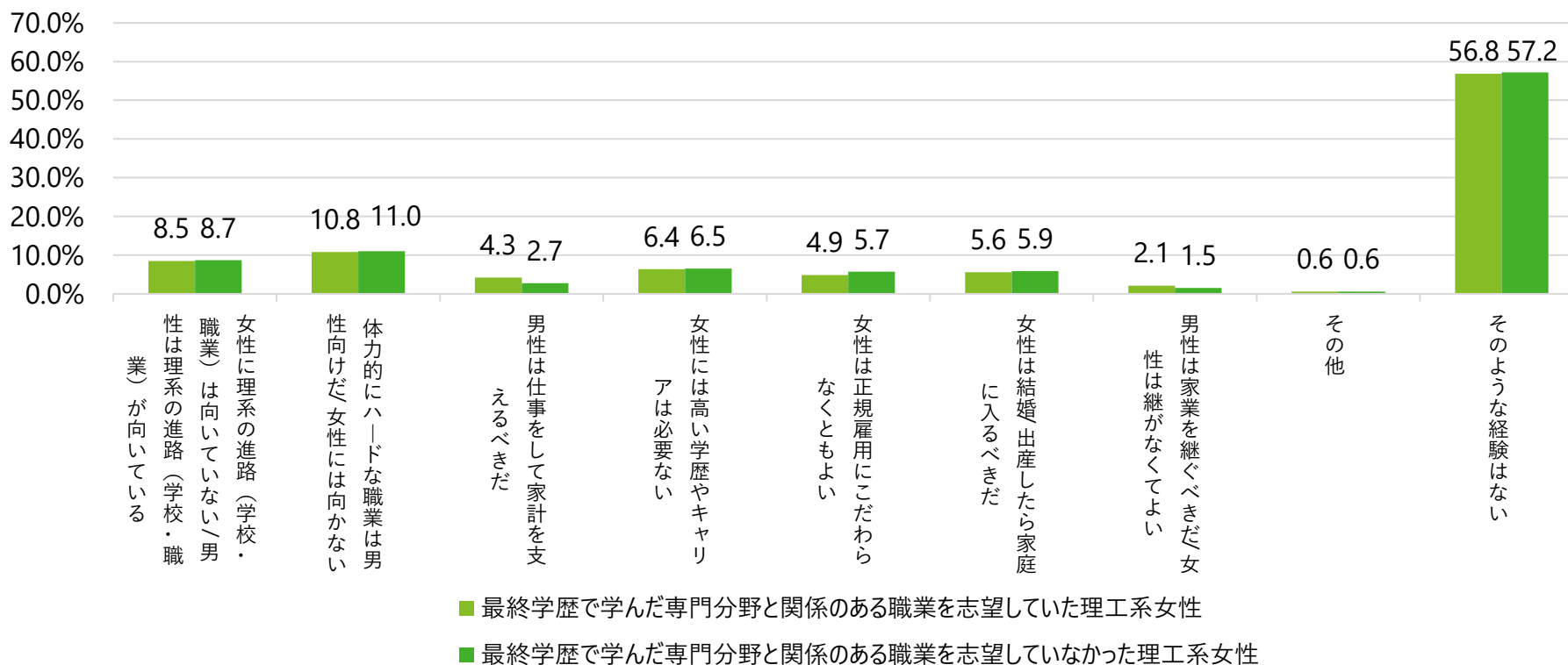
大学等で理工系を専攻した女性を、最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業の志望の有無と、アドバイス等の有無をクロス集計したところ、傾向の差は見られませんでした

性別を理由にしたアドバイス等の有無 (最終学歴の分野と関係のある職業志望の有無)

Q.22

あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。それはどのような内容でしたか。(お答えはいくつでも)

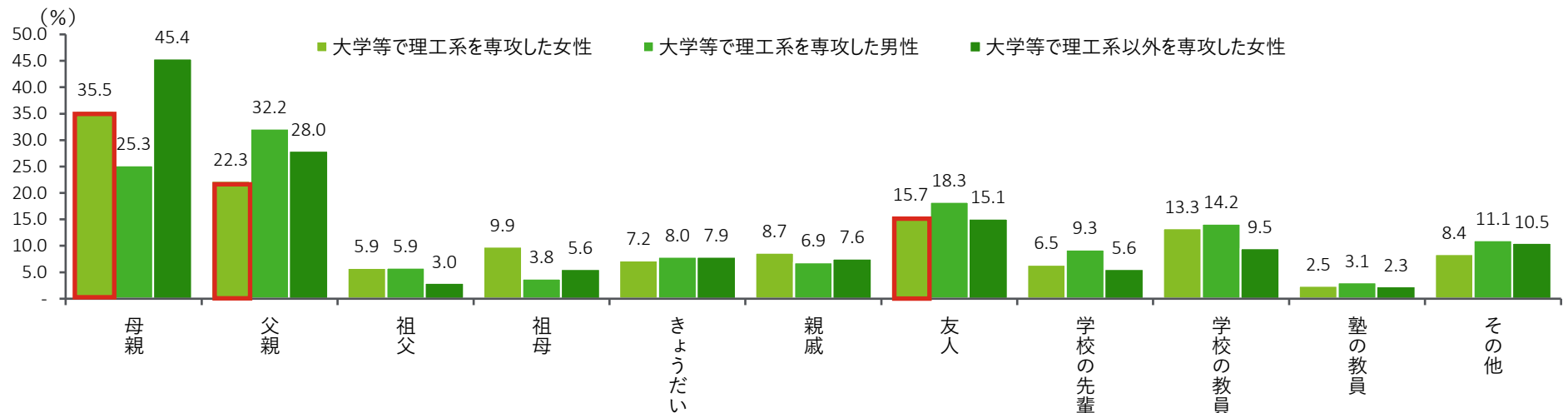
最終学歴で学んだ専門分野と関係のある職業志望別・性別を理由にした選択の推奨やアドバイスの内容 (大学等で理工系以外を専攻した女性)



理工系女性が性別を理由にしたアドバイス等を受けた相手としては、「母親」と回答した割合が最も高いという結果となりました

性別を理由にしたアドバイス等の有無（2/2）

Q.23 ※Q22で「そのような経験はない」と回答した人以外が対象
あなたが進学先や就職先を選ぶ際、性別を理由にした選択の推奨やアドバイス、または反対を周囲から受けたことがありますか。ある場合、それは誰からでしたか。（お答えはいくつでも）



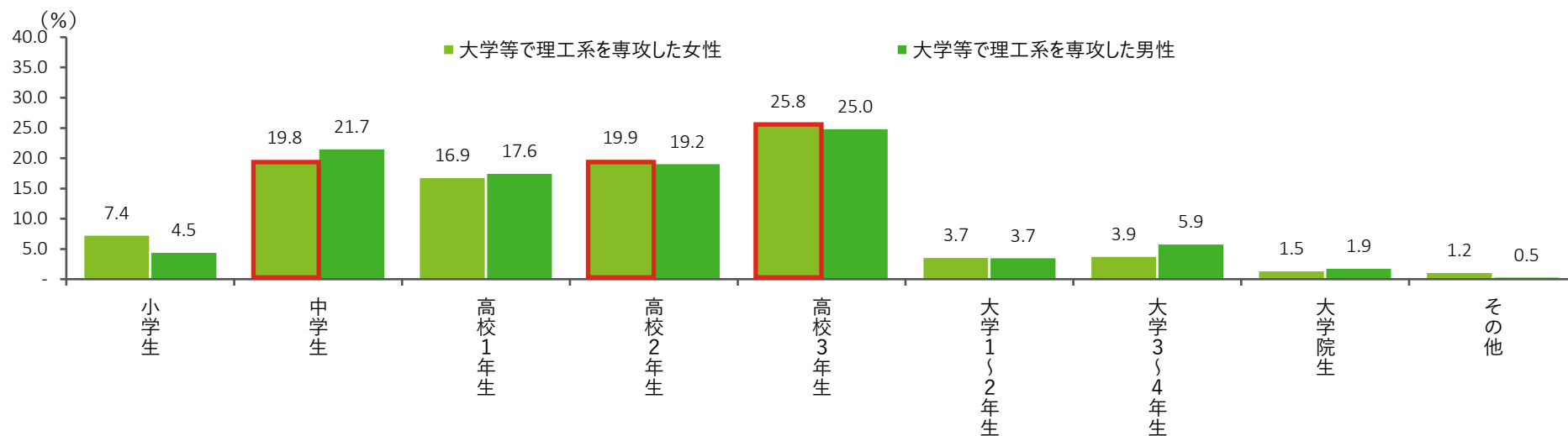
- 女性は「母親」と回答した割合が、各選択肢の中で最も高かったものの、男性は「父親」と回答した割合が最も高い割合でした
- 「その他」の回答としては、「面接官」「配偶者」などが挙げられました

進学先として理工系の進路を意識し始めた時期としては、男女共に、高校3年生が最も高い割合でした

進学先として理工系の進路を意識した時期と理由（1/2）

Q.25

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
あなたが進学先として理工系の進路を意識し始めた時期として最も近いものを選択してください。（お答えは1つ）



- 男女のいずれも、「高校3年生」と回答した割合が最も高く、男女間で顕著な差は見られませんでした

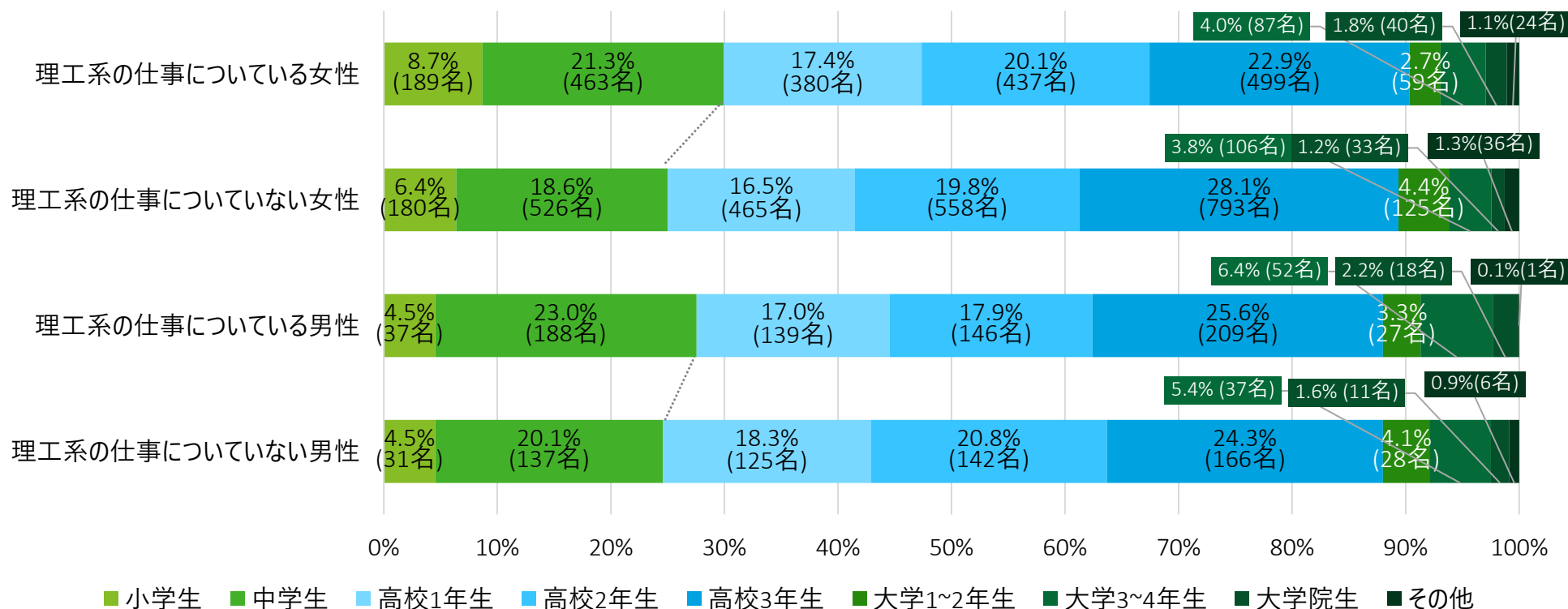
理工系の仕事についている女性・男性は、理工系についていない人と比較して、比較的早い段階で（小中学生時に）理工系の進学先を意識し始める傾向にあります

進学先として理工系の進路を意識した時期 （理工系の仕事従事有無別・属性別）

Q.25

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
あなたが進学先として理工系の進路を意識し始めた時期として最も近いものを選択してください。（お答えは1つ）

理工系の仕事従事有無別・進学先として理工系の進路を意識した時期（属性別）

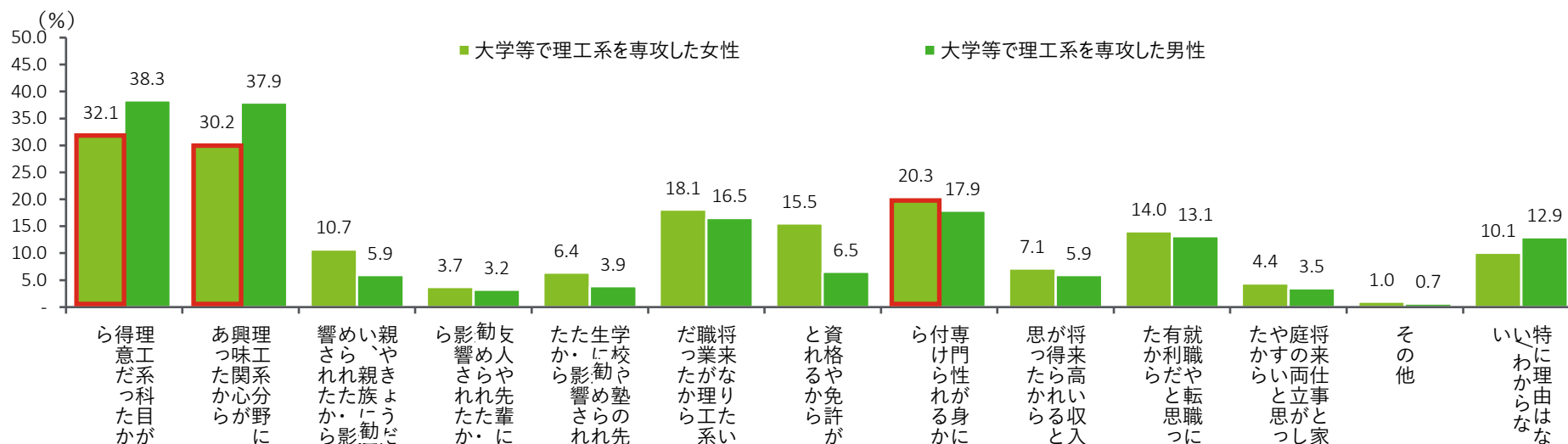


進学先として理工系の進路を意識した理由としては、男女共に、「理工系科目が得意だったから」が最も高い割合でした

進学先として理工系の進路を意識した時期と理由（2/2）

Q.26

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
あなたが進学先として理工系の進路を意識した理由を最大3つまで選択してください。（お答えは3つまで）



- 男女共に「理工系科目が得意だったから」「理工系分野に興味関心があったから」「専門性が身に付けられるから」の順で回答が多くなりました
- 女性は「資格や免許がとれるから」と回答した割合が15.5%に対して男性は6.5%と2倍以上の差が見られました

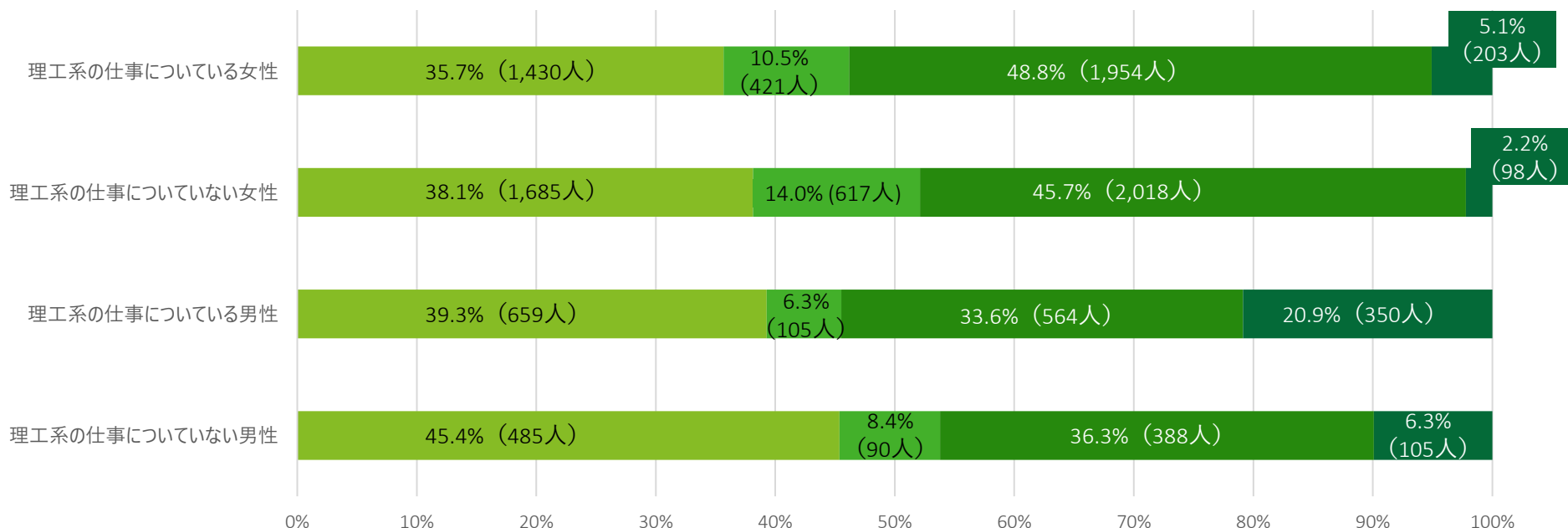
進学先として理工系を意識した理由については、理工系の女性は同男性と比較して、実利性や周囲の意見を重視する傾向が見て取れます

進学先として理工系の進路を意識した理由 (理工系の仕事従事有無別・属性別)

Q.26

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
あなたが進学先として理工系の進路を意識した理由を最大3つまで選択してください。(お答えは3つまで)

理工系の仕事従事有無別・進学先として理工系の進路を意識した理由 (属性別)



- 興味・関心 (理工系科目が得意だったから・理工系分野に興味関心があったから)
- 周囲からの影響 (親やきょうだい、親族、友人や先輩、学校や塾の先生に勧められた・影響されたから)
- 実利性 (資格や免許がとれるから、専門性が身に付けられるから、将来高い収入が得られると思ったから、就職や転職に有利だと思ったから、将来仕事と家庭の両立がしやすいと思ったから)
- その他 (その他、特に理由はない/わからない)

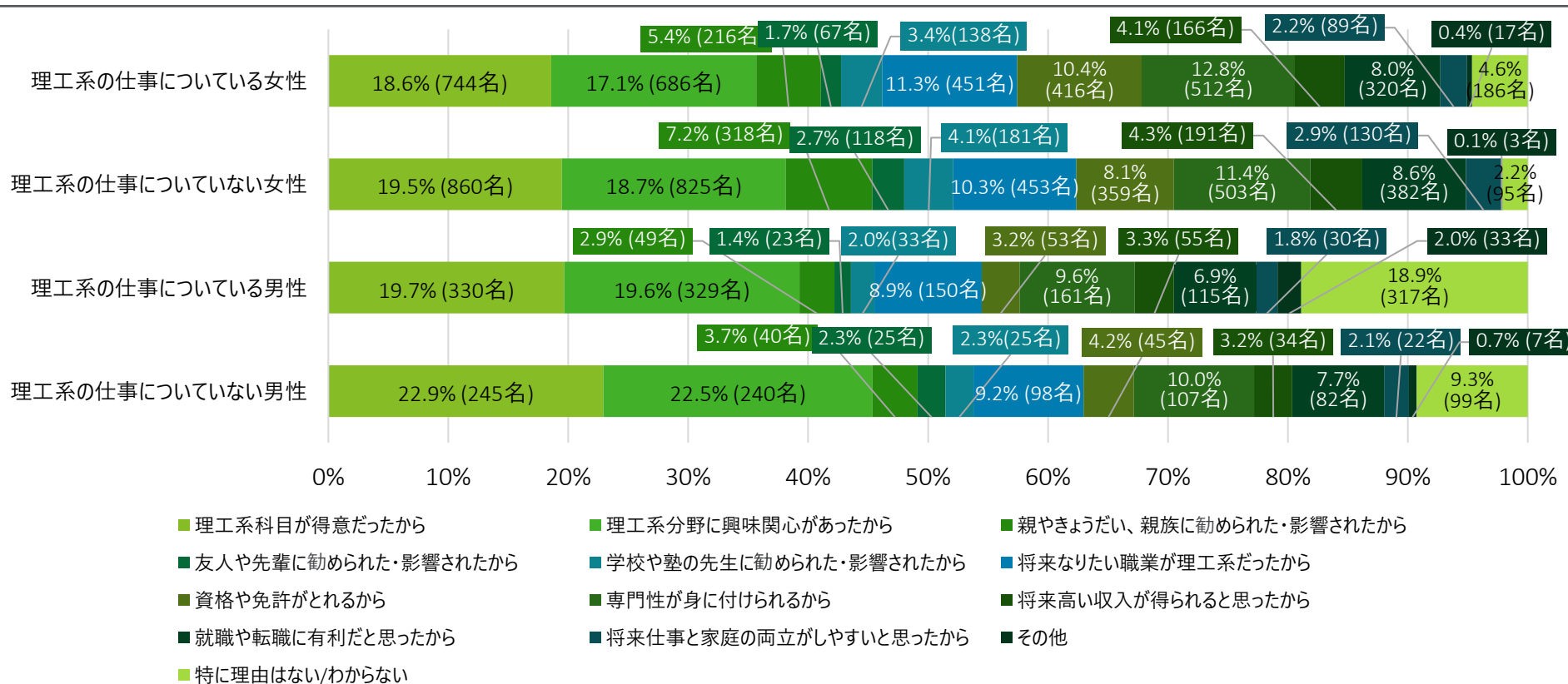
【参考】前頁で示した「進学先として理工系の進路を意識した理由」の項目別の回答内訳（「興味・関心」「周囲からの影響」「実利性」「その他」への分類前）は以下の通りです

進学先として理工系の進路を意識した理由 （理工系の仕事従事有無別・属性別）

Q.26

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
あなたが進学先として理工系の進路を意識した理由を最大3つまで選択してください。（お答えは3つまで）

理工系の仕事従事有無別・進学先として理工系の進路を意識した理由（属性別）

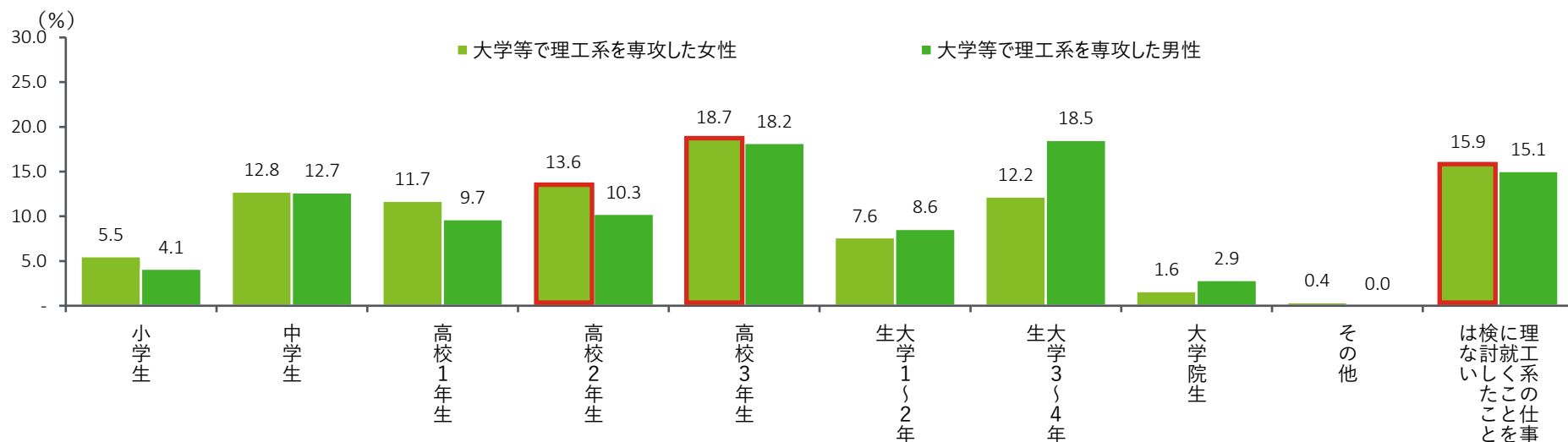


就職先として理工系の進路を意識した時期としては、男性が大学3～4年生と回答した割合が最も高かった一方で、女性は「高校3年生」が最も高い割合でした

就職先として理工系の仕事を意識した時期と理由（1/2）

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象

Q.27 あなたが理工系の仕事に就くことを意識し始めた(検討し始めた)時期として最も近いものを選択してください。現在理工系の知識を要する仕事に就いていなくても過去に検討したことがある場合には、その時期を選択してください。（お答えは1つ）



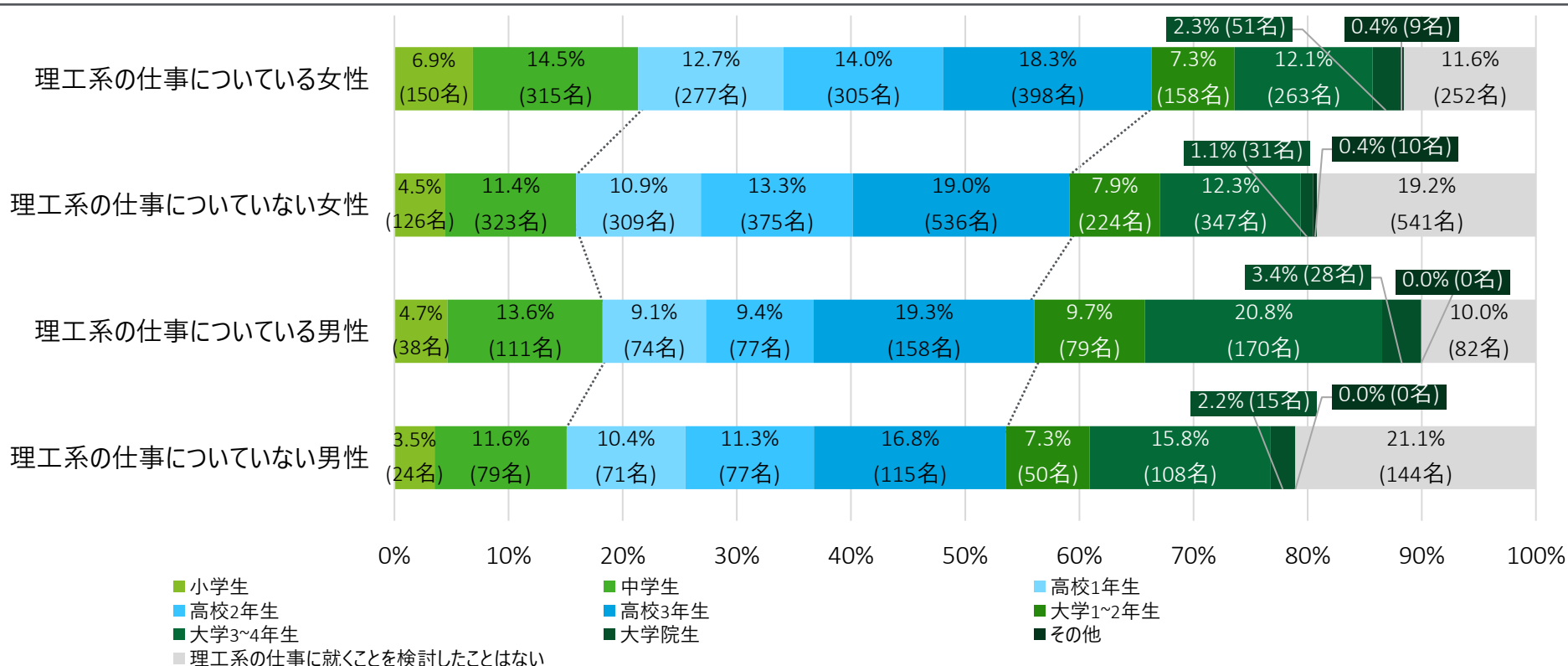
- 男性は「大学3～4年生」（18.5%）が最も多い回答でしたが、女性では「高校3年生」（18.7%）が最も多い結果となりました
- 大学3～4年生と回答した割合は女性12.2%、男性18.5%と比較的乖離が見られました

就職先として理工系を意識した時期について、理工系の仕事についている女性は、早い段階で理工系の就職先を意識し始める傾向にあります

就職先として理工系の進路を意識した時期 (理工系の仕事従事有無別・属性別)

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
 Q.27 あなたが理工系の仕事に就くことを意識し始めた(検討し始めた)時期として最も近いものを選択してください。現在理工系の知識を要する仕事に就いていなくても、過去に検討したことがある場合には、その時期を選択してください。(お答えは1つ)

理工系の仕事従事有無別・就職先として理工系の進路を意識した時期 (属性別)

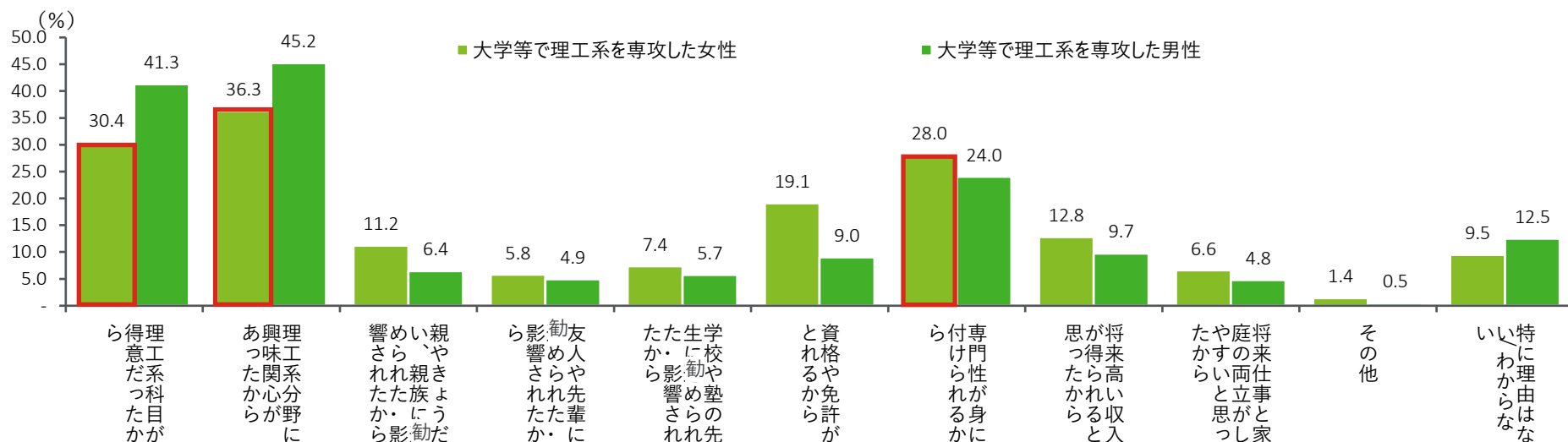


就職先として理工系の進路を意識した理由としては、男女共に「理工系分野に興味関心があったから」が最も高い割合でした

就職先として理工系の仕事を意識した時期と理由（2/2）

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象

Q.28 あなたが理工系の仕事に就くことを意識し始めた(検討し始めた)理由を最大3つまで選択してください。現在理工系の知識を要する仕事に就いていなくても、過去に検討したことがある場合には、その理由を選択してください。（お答えは3つまで）



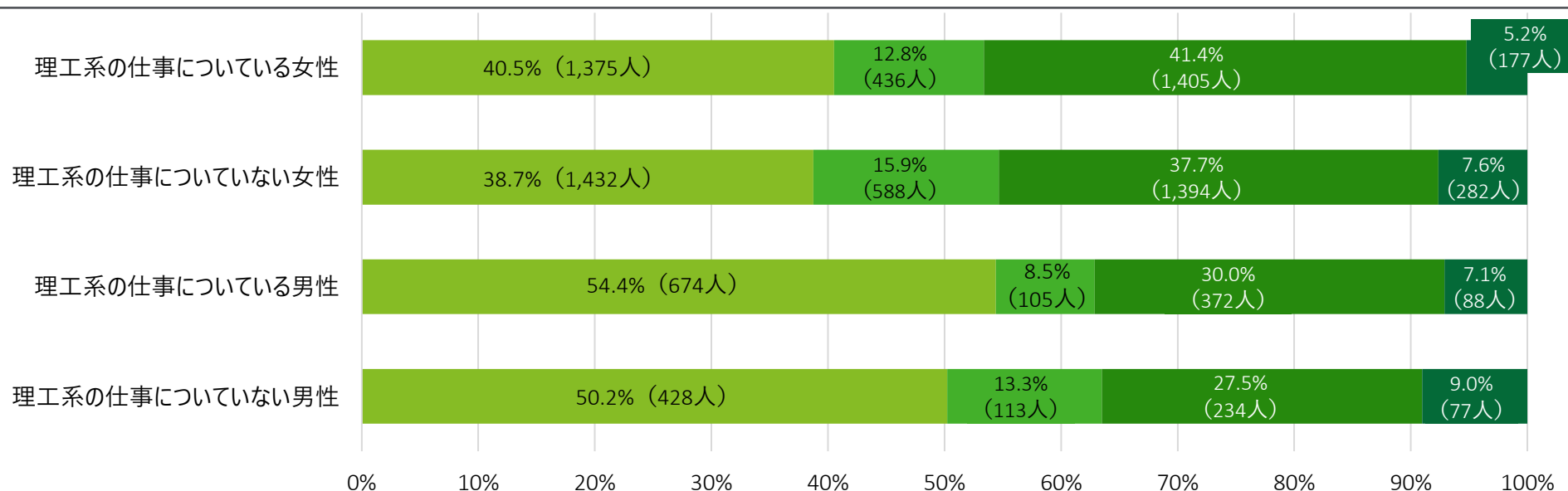
- 男女共に「理工系分野に興味関心があったから」「理工系科目が得意だったから」「専門性が身に付けられるから」という順に回答が多くなりました
- 女性は「資格や免許がとれるから」と回答した割合が19.1%に対して男性は9.0%と、2倍以上の差が見られました

進学先の進路決定と同様に、理工系の女性の方が、理工系の男性よりも、実利性や周囲の意見を重視する傾向にあります

就職先として理工系の進路を意識した理由 (理工系の仕事従事有無別・属性別)

Q.28 ※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
あなたが理工系の仕事に就くことを意識し始めた(検討し始めた)理由を最大3つまで選択してください。現在理工系の知識を要する仕事に就いていなくても場合でも、過去に検討したことがある場合には、その理由を選択してください。(お答えは3つまで)

理工系の仕事従事有無別・進学先として理工系の進路を意識した理由 (属性別)



- 興味・関心 (理工系科目が得意だったから・理工系分野に興味関心があったから)
- 周囲からの影響 (親やきょうだい、親族、友人や先輩、学校や塾の先生に勧められた・影響されたから)
- 実利性 (資格や免許がとれるから、専門性が身に付けられるから、将来高い収入が得られると思ったから、将来仕事と家庭の両立がしやすいと思ったから)
- その他 (その他、特に理由はない/わからない)

女性が理工系のキャリアを形成していくに当たり、壁になると思われる点として、理工系女性は「ライフイベントとキャリア形成の両立が難しい」を選択した割合が最も高くなりました

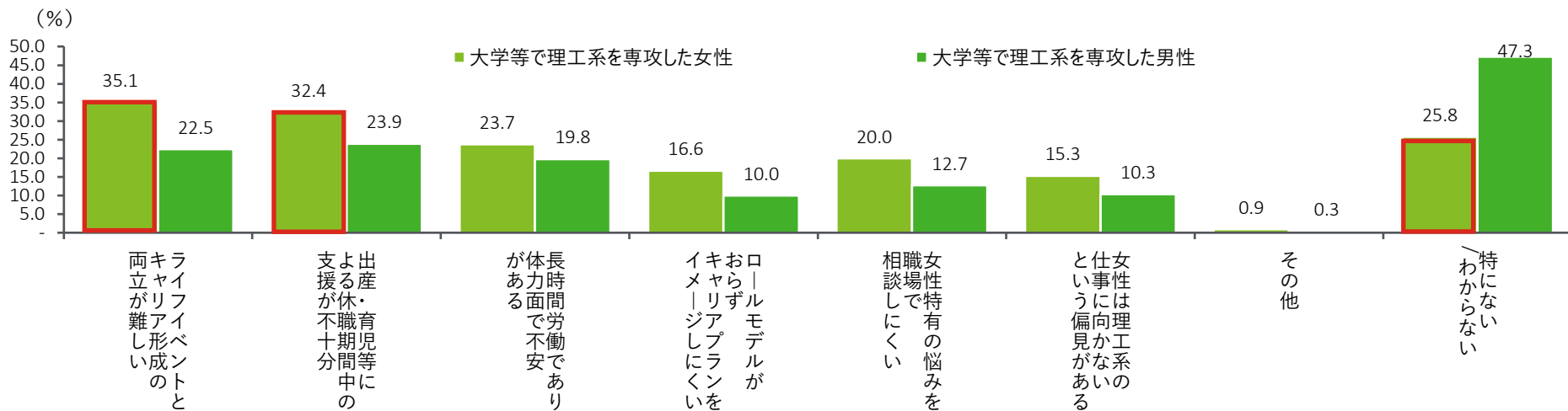
理工系女性のキャリア形成の障壁（1/2）

Q.29

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象

女性が理工系のキャリアを形成していくに当たり、壁になると思われる点を最大3つまで選択してください。（お答えは3つまで）

※男性の方は、女性の立場で想像したときに壁になると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見ていて壁になると思われる点を選択してください。



- 理工系女性の回答としては「ライフイベントとキャリア形成の両立が難しい」（35.1%）、「出産・育児等による休職期間中の支援が不十分」（32.4%）、「特になし/わからない」（25.8%）の順に多くなりました
- 「特になし/わからない」と回答した割合が理工系女性25.8%に対し、理工系男性は47.3%と2倍近い乖離が見られたことから、男性が女性の感じている障壁を認識できていない可能性があることが示唆されます

理工系女性のキャリア形成の具体的な障壁事例として、育児休暇からの復帰に関する課題や管理職に女性が少ないといった例が挙げられました

理工系女性のキャリア形成の障壁（2/2）

Q.30 ※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」のうち、Q29で「特にない/わからない」以外を選択した人が対象
前問で選択いただいた、女性が理工系のキャリアを形成していくに当たり、壁になると思われる点について、あなたが実際に経験されたこと、あるいは職場などで見聞きしたことがあれば、可能な範囲で具体的にその内容を教えてください。（お答えは具体的に）

回答例

1. ライフイベントとキャリア形成が難しい

- ・育児休暇などで、キャリアが中断してしまい、復帰後に休暇前のポジションに戻れない人がいた（40代・男性）
- ・まだまだ男性が多い分野だったので、家庭を持った時に子供のことや、家族の事を理由に休んだりするのがなかなか辛い雰囲気があった（40代・女性）

2. 出産・育児等による休職期間中の支援が不十分

- ・家事育児に時間をとるため、短時間勤務にしたいが、それだと実験などが十分にできない（40代・女性）
- ・公務員なので育児は取れる職場だったが、休みを取る人に対する影でのバッシングを目の当たりにして、取りづらいなと感じた（40代・女性）

3. 長時間労働であり体力面で不安がある

- ・基本的には内勤なので問題ないと思うが、現場に行く機会もあり、山であったり険しい場所もあり、体力的についてこれないケースもある（40代・男性）
- ・時短勤務制度を活用していても人手不足などであがれないことがあり、結果フル勤務となり、家で家事育児をする体力が残らない（30代・女性）

4. ロールモデルがおらずキャリアプランをイメージしにくい

- ・男ばかりで管理職を見ても男性が多く、女性の管理職もいるが、子供が複数いる人はいない（30代・女性）
- ・自分より上の世代の女性は退職してしまっていて、職場にほぼいない（30代・女性）

5. 女性特有の悩みを職場で相談しにくい

- ・女性特有の身体の悩みを理解してくれる人がいなかった（30代・女性）
- ・体調面で不安があっても特別に休みを取ることは許されない（20代・女性）

6. 女性は理工系に向かないという偏見がある

- ・大学時代にゼミの教授から女であることを理由に理工系以外の分野への就職も検討するよう言われた（30代・女性）
- ・女性に理工系の仕事を任せるのはかわいそうという雰囲気になっている（20代・女性）

7. その他

- ・女性という理由で技術職採用の勤務を1年後に事務系に移動になった（20代・女性）
- ・男性目線での話をされる。女性が嫌だと思ふ話題を平気でされる（40代・女性）

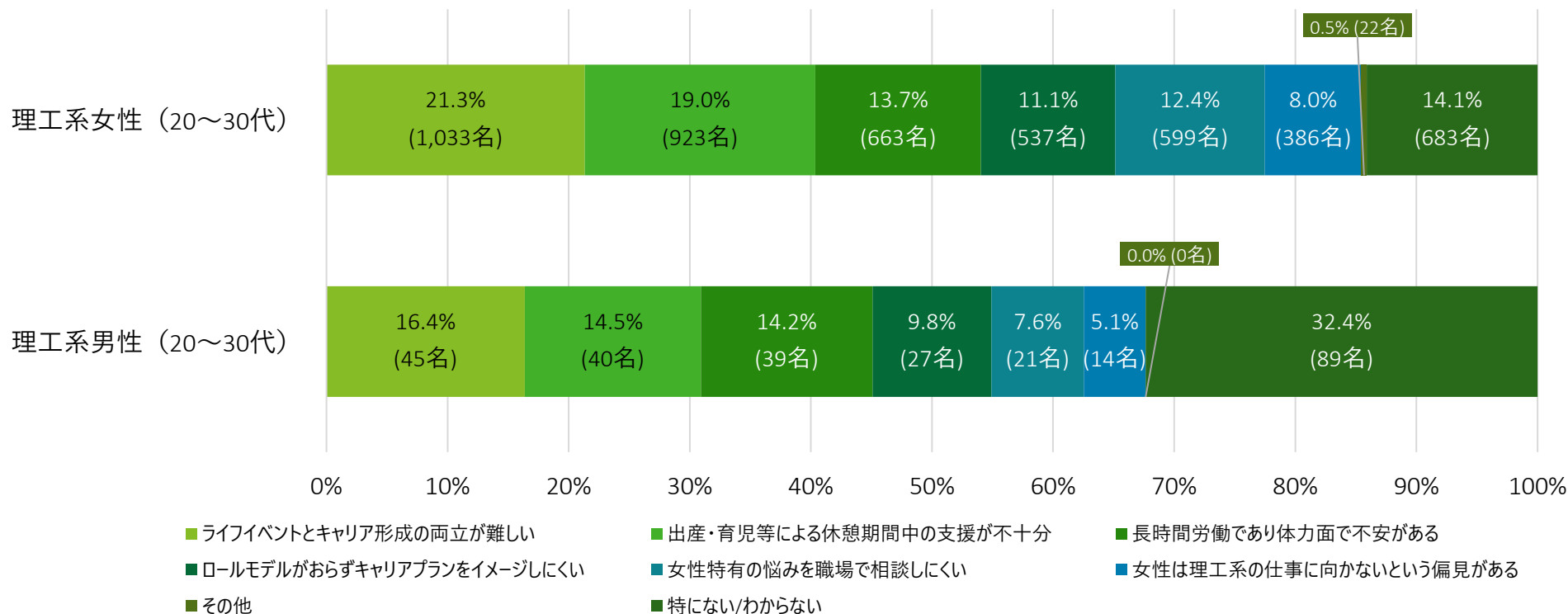
大学等で理工系を専攻した20～30代男性において、理工系女性のキャリア形成の障壁について「特にない/わからない」という回答が30%を超えていました

理工系女性のキャリア形成の障壁（20～30代）

Q.29

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
 女性が理工系のキャリアを形成していくに当たり、壁になると思われる点を最大3つまで選択してください。（お答えは3つまで）
 ※男性の方は、女性の立場で想像したときに壁になると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見ていて壁になると思われる点を選択してください。

属性別・年代別割合（20～30代）



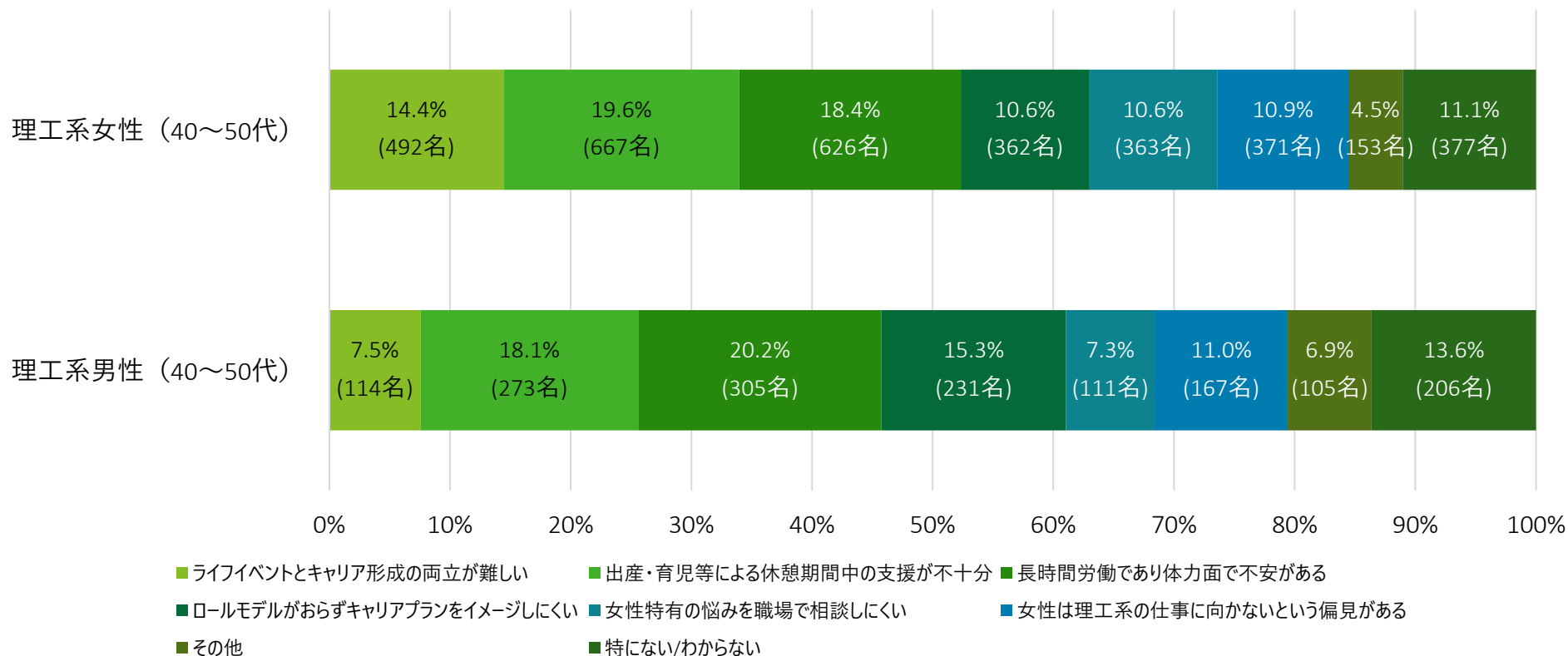
40～50代の男性は、20～30代の男性と比べると「特にない/わからない」という回答が減り、理工系女性のキャリア形成に対する認識が深まることわかりました

理工系女性のキャリア形成の障壁（40～50代）

Q.29

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
 女性が理工系のキャリアを形成していくに当たり、壁になると思われる点を最大3つまで選択してください。（お答えは3つまで）
 ※男性の方は、女性の立場で想像したときに壁になると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見ていて壁になると思われる点を選択してください。

属性別・年代別割合（40～50代）



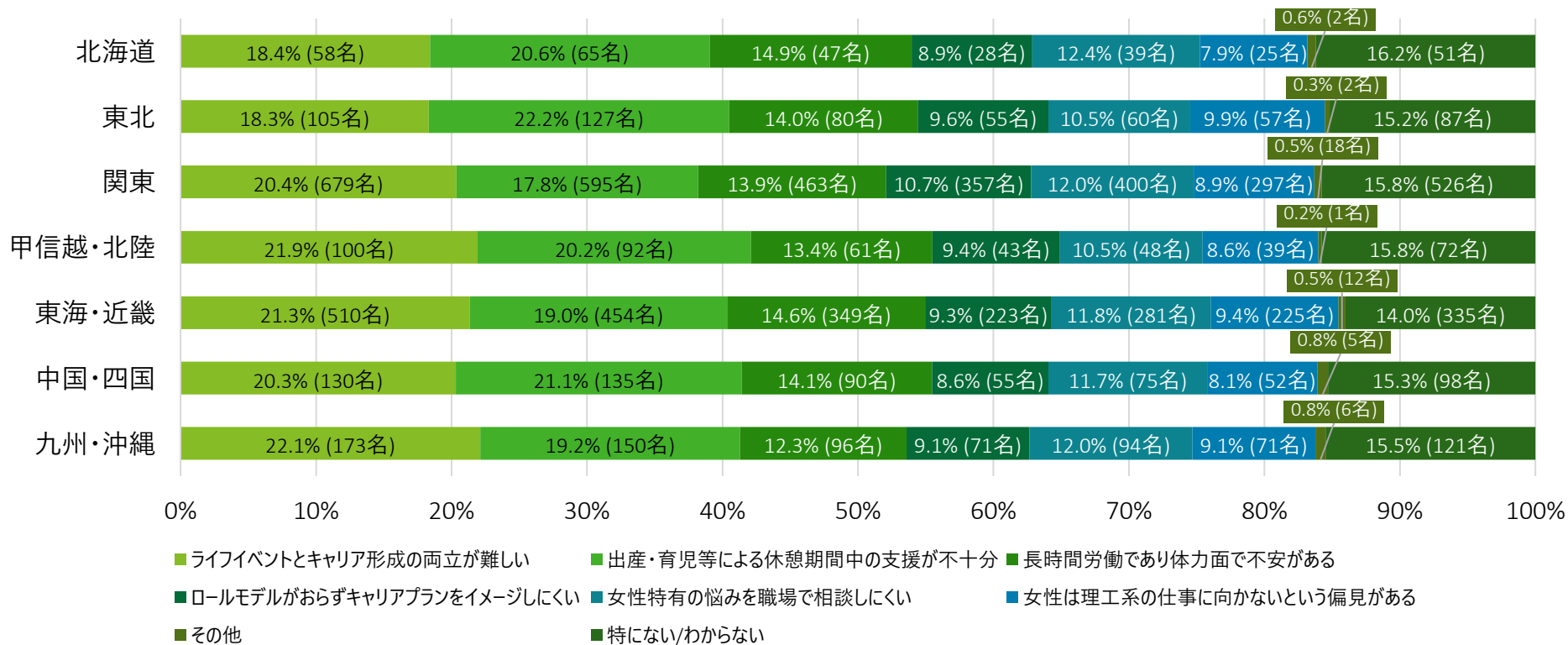
大学等で理工系を専攻した女性を地域別で見ると、地域間で障壁の認識に顕著な傾向の差は見られませんでした

理工系女性のキャリア形成の障壁 (大学等で理工系を専攻した女性・地域別)

Q.29

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
女性が理工系のキャリアを形成していくに当たり、壁になると思われる点を最大3つまで選択してください。(お答えは3つまで)
※男性の方は、女性の立場で想像したときに壁になると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見ていて壁になると思われる点を選択してください。

地域別・理工系女性のキャリア形成の壁割合 (大学等で理工系を専攻した女性)



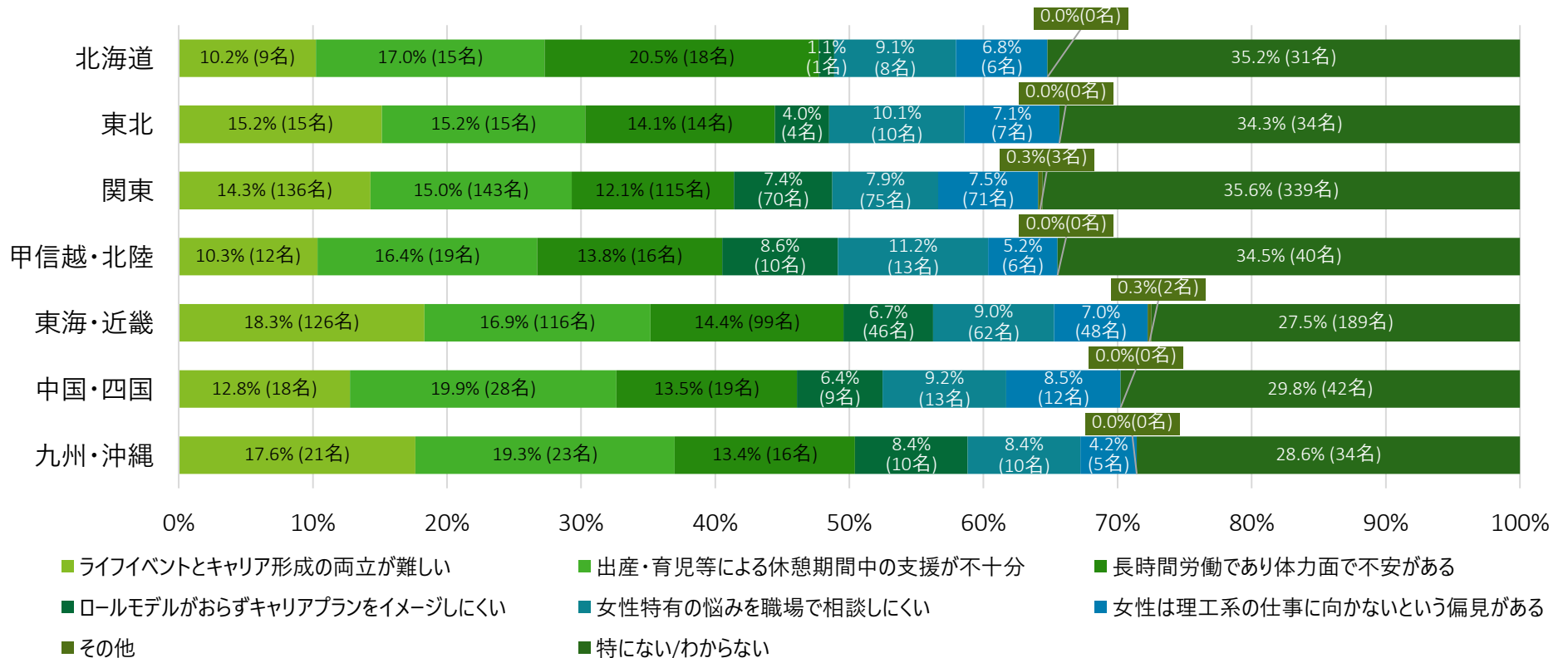
大学等で理工系を専攻した男性を地方別で見た場合も同様に、顕著な地域差は見られませんでした

理工系女性のキャリア形成の障壁（大学等で理工系を専攻した男性・地域別）

Q.29

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
 女性が理工系のキャリアを形成していくに当たり、壁になると思われる点を最大3つまで選択してください。（お答えは3つまで）
 ※男性の方は、女性の立場で想像したときに壁になると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見ていて壁になると思われる点を選択してください。

地域別・理工系女性のキャリア形成の壁割合（大学等で理工系を専攻した男性）



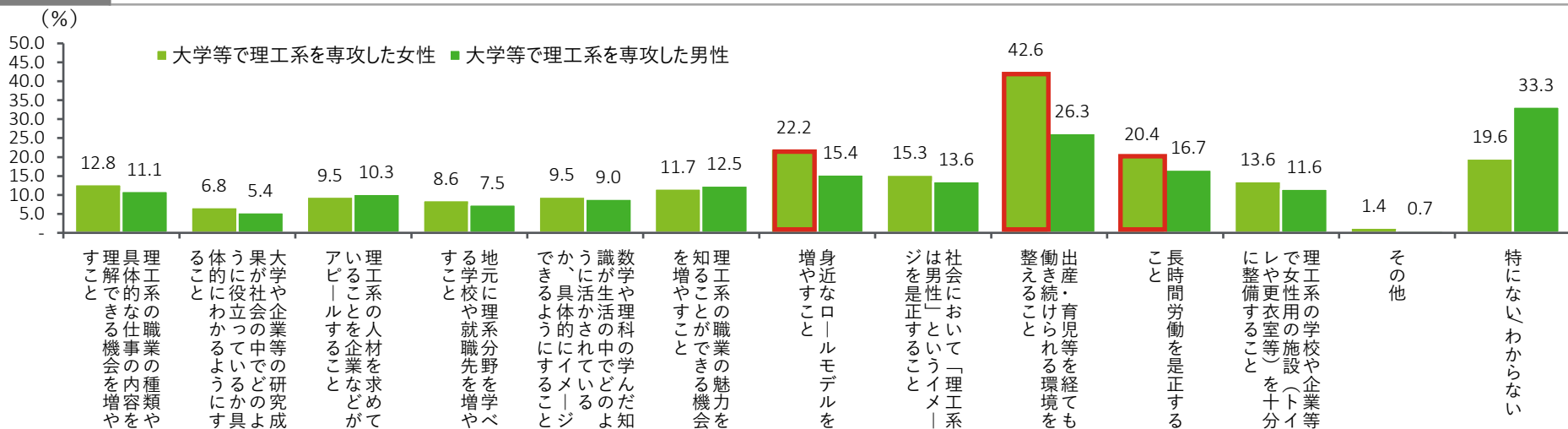
理工系女性は、「出産・育児等を経ても働き続けられる環境を整えること」が理工系女性増加のために有効と回答する割合が最も高くなりました

理工系女性を増加させる施策

Q.31

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象

理工系の進路や職業を選択する女性を増やすために効果があると思う取組として、有効と思われるものを最大3つ選択してください。（お答えは3つまで）※男性の方は、女性の立場で想像したときに効果があると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見て効果があると思われる点を選択してください。



- 理工系女性の回答としては「出産・育児等を経ても働き続けられる環境を整えること」（42.6%）、「身近なロールモデルを増やすこと」（22.2%）、「長時間労働を是正すること」（20.4%）の順に多くなりました
- 「特にない/わからない」と回答した割合が理工系女性19.6%に対し、理工系男性は33.3%と比較的大きい乖離が見られました
- 理工系男性においては、「特にない/わからない」（33.3%）が最も高い割合で回答されており、女性の抱える障壁の認識が足りていないことが示唆されます

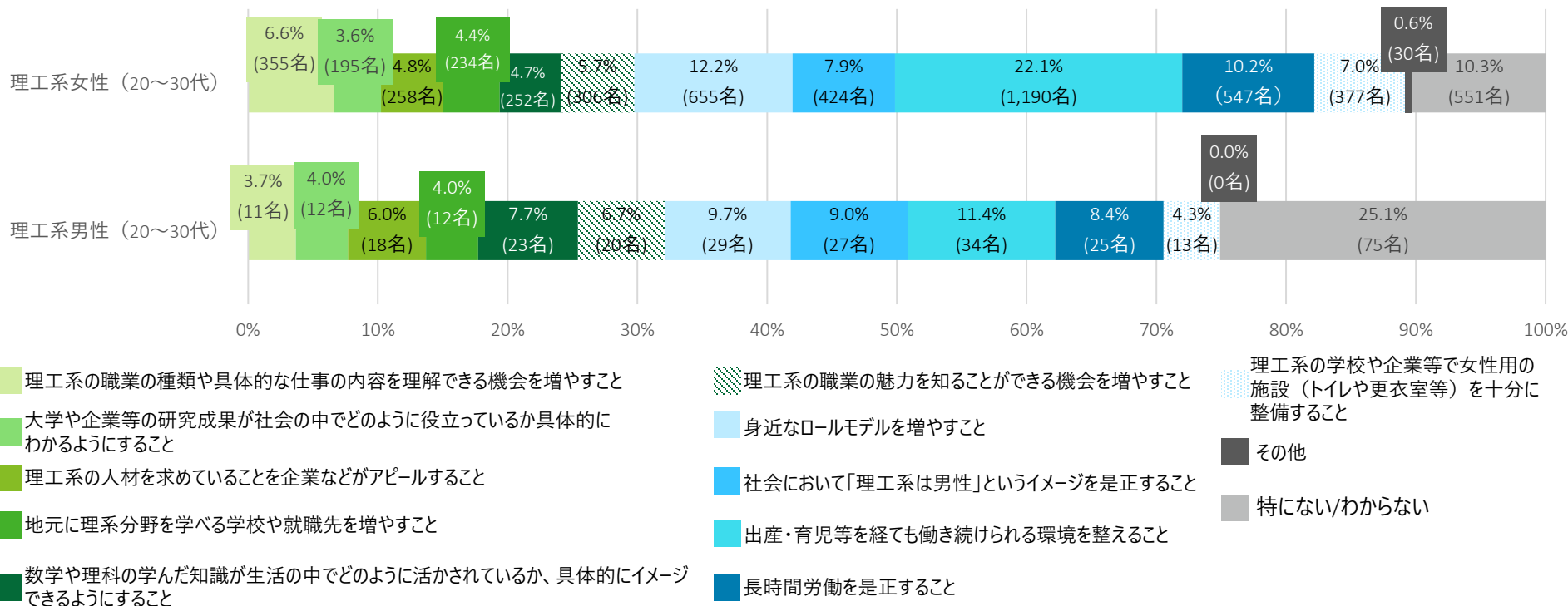
20～30代の理工系女性と理工系男性の回答を比較すると、「出産・育児等を経ても働き続けられる環境を整えること」と回答した割合に、比較的大きい差が見られました

理工系女性を増加させる施策（20～30代）

Q.31

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象
 理工系の進路や職業を選択する女性を増やすために効果があると思う取組として、有効と思われるものを最大3つ選択してください。（お答えは3つまで）※男性の方は、女性の立場で想像したときに効果があると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見ていて効果があると思われる点を選択してください。

年代別・理工系女性を増加させる施策（20～30代）



40～50代の理工系男性の回答を見ると、20～30代の理工系男性と比較して、「特にない/わからない」と回答する割合が減っていました

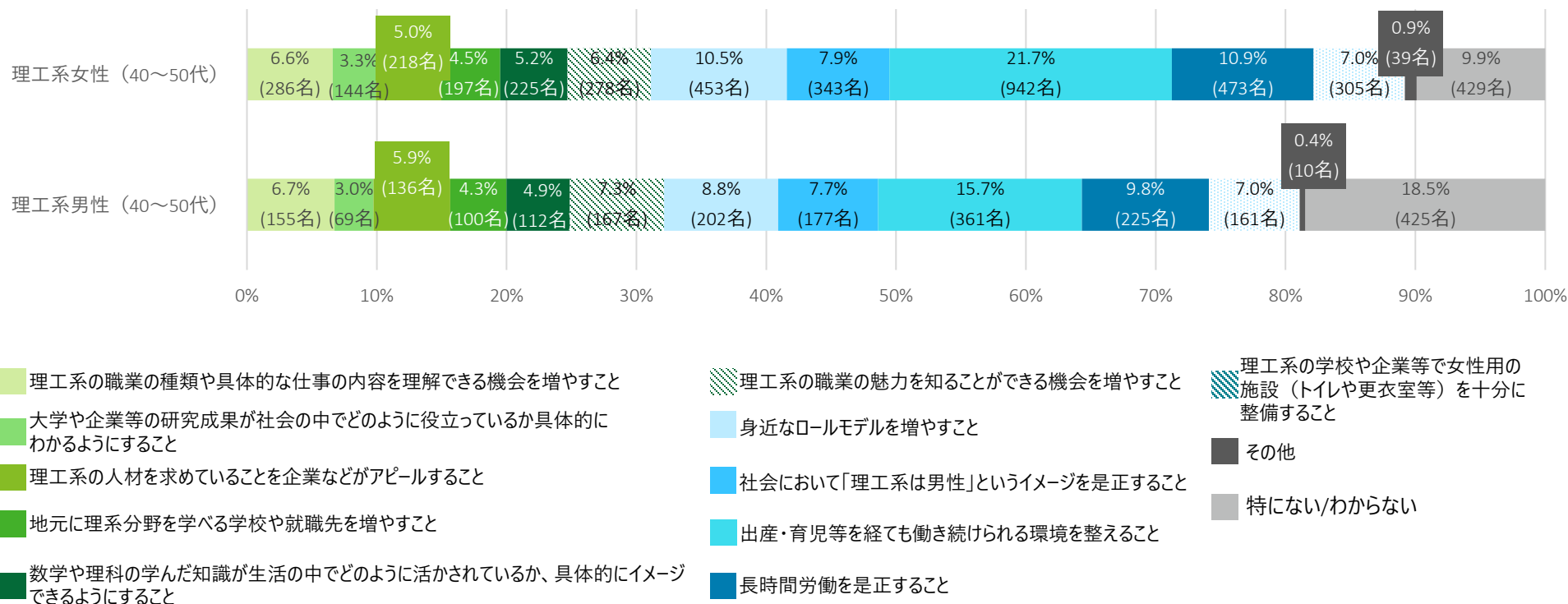
理工系女性を増加させる施策（40～50代）

Q.31

※「大学等で理工系を専攻した女性」「大学等で理工系を専攻した男性」が対象

理工系の進路や職業を選択する女性を増やすために効果があると思う取組として、有効と思われるものを最大3つ選択してください。（お答えは3つまで）※男性の方は、女性の立場で想像したときに効果があると思われること、あるいは実際に職場で働かれている同僚の女性を見ていて効果があると思われる点を選択してください。

年代別・理工系女性を増加させる施策（40～50代）



2. 企業向けアンケート調査結果

2-1. アンケート調査実施概要

理工系女性の活躍状況及び採用・育成における課題把握を目的として、理工系関係業種を有する中小企業を対象にアンケート調査を実施しました

アンケート実施概要

調査概要

目的	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業における、大学等で理工系を専攻した女性の就業・活躍状況の把握 女性理工系人材の採用や育成に関する企業側の課題の把握
対象	<ul style="list-style-type: none"> 全国27都道府県における理工系関係業種※の中小企業 ※理工系関係業種：農林水産業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、繊維工業、化学工業、医療・福祉、情報通信業、教育・学習支援業、学術研究/専門・技術サービス業
調査方法	<ul style="list-style-type: none"> インターネットによるアンケート調査
調査期間	<ul style="list-style-type: none"> 2023年1月30日～2023年2月17日
回答企業数	<ul style="list-style-type: none"> 31社（2023/2/17時点） ※約200社に依頼。回答率約15%

回答企業の基本属性

業種			従業員数		
業種	企業数	割合	従業員数	企業数	割合
製造業	19社	61%	10人未満	7社	23%
建設業	1社	3%	10～100人	4社	13%
化学工業	2社	6%	101～300人	14社	45%
医療・福祉	1社	3%	301～500人	2社	6%
情報通信業	5社	16%	500人以上	4社	13%
その他	3社	10%			

所在地			
地方	企業数	割合	都道府県
東北地方	2社	6%	宮城県：1社、岩手県：1社
関東地方	16社	16%	東京都：16社
中部地方	3社	10%	富山県：1社、静岡県：1社、愛知県：1社
近畿地方	1社	3%	兵庫県：1社
中国・四国地方	8社	26%	岡山県：2社、広島県：3社、香川県：2社、高知県：1社
九州地方	1社	3%	福岡県：1社

2-2. アンケート調査結果

今回回答いただいた企業の多くが、社内での女性活躍推進に取り組まれています

女性活躍推進の取組状況

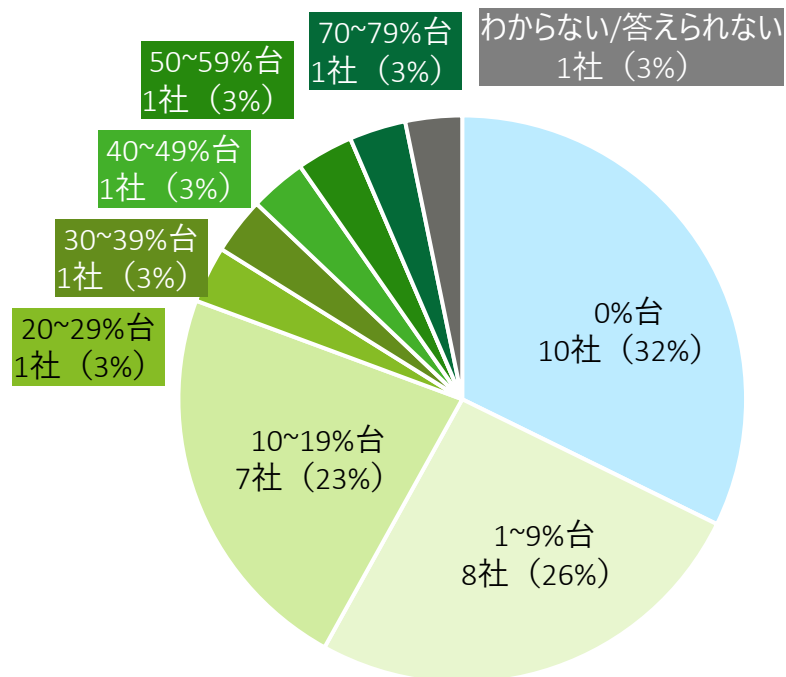
女性活躍推進に取組始めた時期	企業数 (割合)	女性活躍推進に取り組むことにした理由/きっかけ ※自由記述を一部抜粋
2003年以前	2社 (6%)	<ul style="list-style-type: none"> 金属製品製造業では珍しく、以前から工場勤務の約3割が女性従業員。最近では、<u>多能工化</u>などの取組をきっかけに女性従業員にも積極的に資格取得支援を実施（製造業） 貴重な人材に安定して長く勤務してもらいたいから（製造業）
2003～2005年	2社 (6%)	<ul style="list-style-type: none"> デザイナー職などクリエイティブ業務に女性社員が多かったため（製造業）
2006～2008年	2社 (6%)	<ul style="list-style-type: none"> グループ本社に準じて実施。女性社員の増加と働き方に大きな課題があったため（情報通信業） 過疎地による労働力不足の解消として、子育て世代の女性活躍が必須と感じていたため（製造業）
2009～2011年	2社 (6%)	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員の1人が産休・育休を取得することになった事をきっかけに推進（製造業） 女性の平均勤続年数が短く、男性と同等に意欲も能力も高い女性社員が結婚や出産を機に退職することに経営的危機感や寂しさを覚えたから（製造業）
2012～2014年	4社 (13%)	<ul style="list-style-type: none"> 採用社員の貢献度が高いため、より活躍を期待して（製造業） 雇用均等法に対応（製造業）
2015～2017年	4社 (13%)	<ul style="list-style-type: none"> リーダー・サブリーダークラスにおける女性社員の比率が低いという課題を解決するため（製造業） 20代女性社員の割合が少なく、配属先が事務職へ偏っている課題を解決するため（製造業）
2018～2020年	4社 (13%)	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法の施行とトップの意向（その他） 女性社員の勤続年数が製造業全国平均の約半分であり課題を感じていたため（製造業）
2021年以降	1社 (3%)	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法の法改正（製造業）
わからない/ 答えられない	10社 (32%)	<ul style="list-style-type: none"> 消費者製品のユーザーとしての視点を製品開発に生かすため（製造業） 社会情勢に対応して（情報通信業）

女性管理職比率は10%を超える企業が全体の4割程度であるものの、女性役員比率は0%台の企業が約半数となっています

全社における女性管理職・役員比率

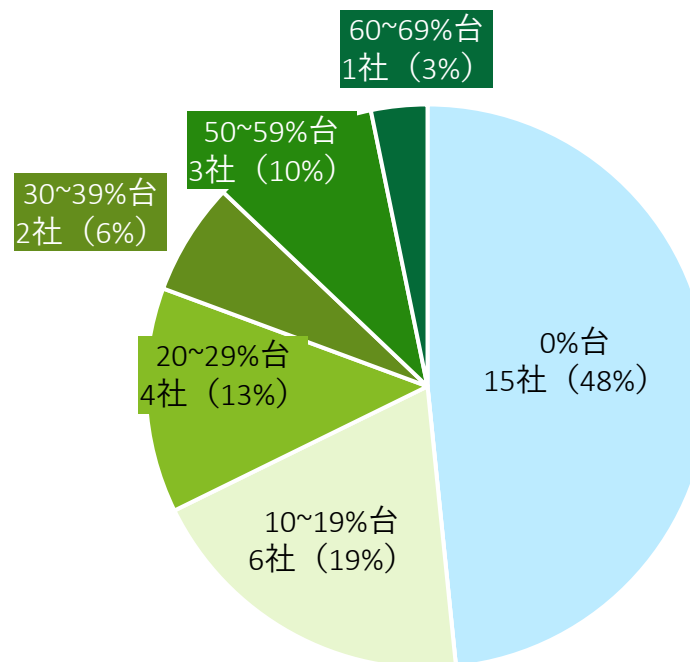
女性管理職比率

- 0%代の企業が最も多く全体の3割程度を占めるものの、中小企業の平均（9.9%）*以上の水準である10%以上の企業も全体の4割程度存在



女性役員比率

- 0%代の企業が約半数を占める



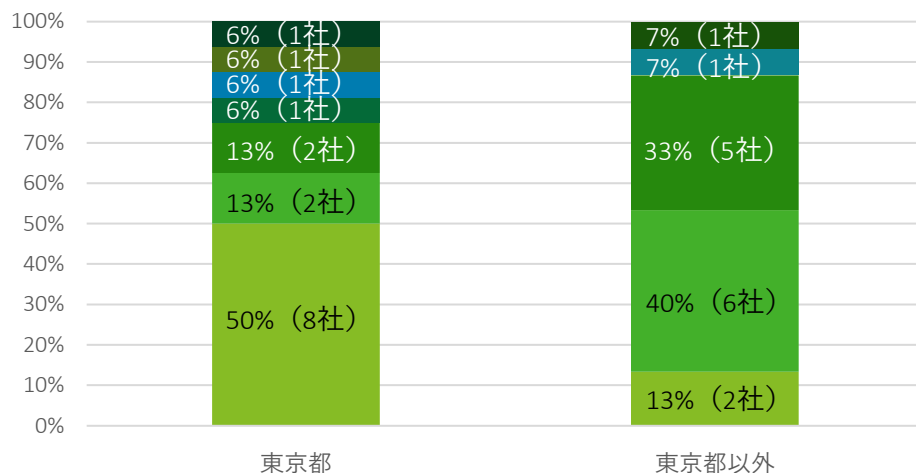
*帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2022年）」

東京都・東京都以外で比較すると、東京都以外の企業の方が女性管理職・役員比率が高い傾向があります

全社における女性管理職・役員比率（東京都・東京都以外）

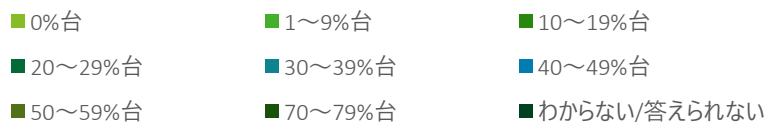
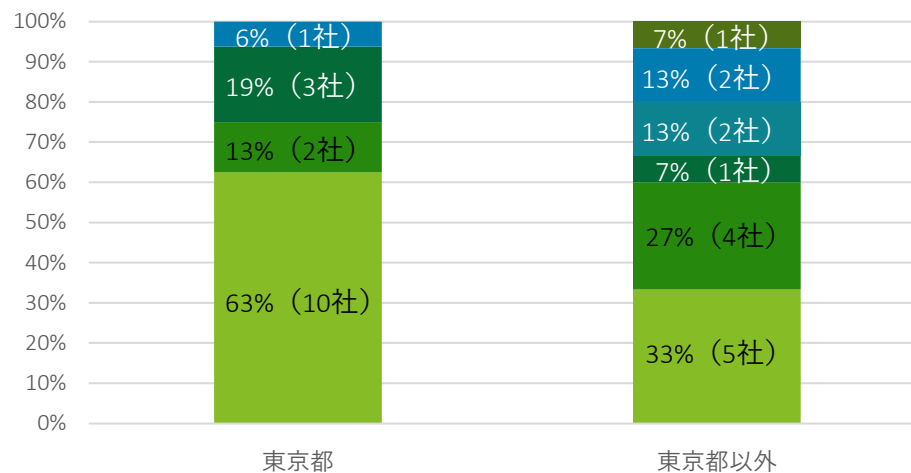
女性管理職比率（東京都・東京都以外）

- ▶ 東京都の企業において、女性管理職比率が0%の企業が半数を占める



女性役員比率（東京都・東京都以外）

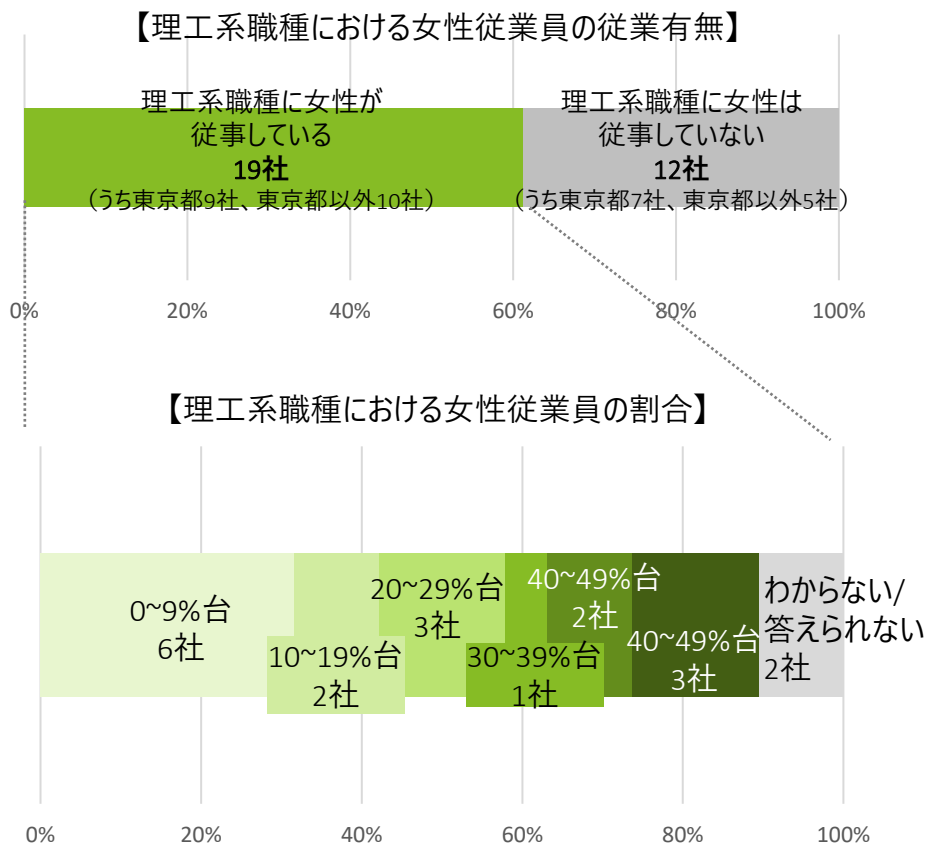
- ▶ 東京都の企業において、女性役員比率が0%の企業が半数以上を占める
- ▶ 東京都以外の企業においては女性役員比率が10%以上の企業が全体の67%を占める



アンケート回答企業のうち19社において、研究・開発、生産・製造、品質管理・検査、情報システムなどの理工系職種に女性従業員が従事しているとの回答がありました

理工系職種における女性の従業状況

理工系の知識やスキルが求められる職種における女性従業員の従業状況



女性従業員が従事している理工系職種

業種	企業数	職種
製造業	8社	研究・開発
		設計
		生産・製造
		生産技術・生産計画
		品質管理・検査
		情報システム
建設業	2社	CADオペレーター
化学工業	2社	研究・開発
		生産技術・生産計画
		生産・製造
		品質管理・検査
情報通信業	4社	研究・開発
		情報システム
医療・福祉	1社	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師
その他	2社	研究・開発
		測量・地盤調査・土木設計一般

理工系職種における女性従業員の採用ニーズが高い企業でも、各年度で女性の採用実績がない企業も一定数存在します

理工系職種における女性従業員の採用ニーズと実績

理工系職種での女性採用ニーズ (n=19社)

選択肢	企業数	内訳		
		業種	地域	
			東京都	東京都以外
非常に高い	9社	製造業：4社 情報通信業：3社 化学工業：1社 医療・福祉：1社	製造業：1社 情報通信業：3社 医療・福祉：1社	製造業：3社 化学工業：1社
やや高い	4社	製造業：1社 建設業：1社 その他：2社	建設業：1社	製造業：1社 その他：2社
どちらでもない	6社	製造業：4社 情報通信業：1社 化学工業：1社	製造業：2社 情報通信業：1社	製造業：2社 化学工業：1社
やや低い	0社	-	-	-
非常に低い	0社	-	-	-

理工系職種での採用実績 (採用者に占める女性割合)
※採用ニーズが「非常に高い」「やや高い」を選んだ13社のみ

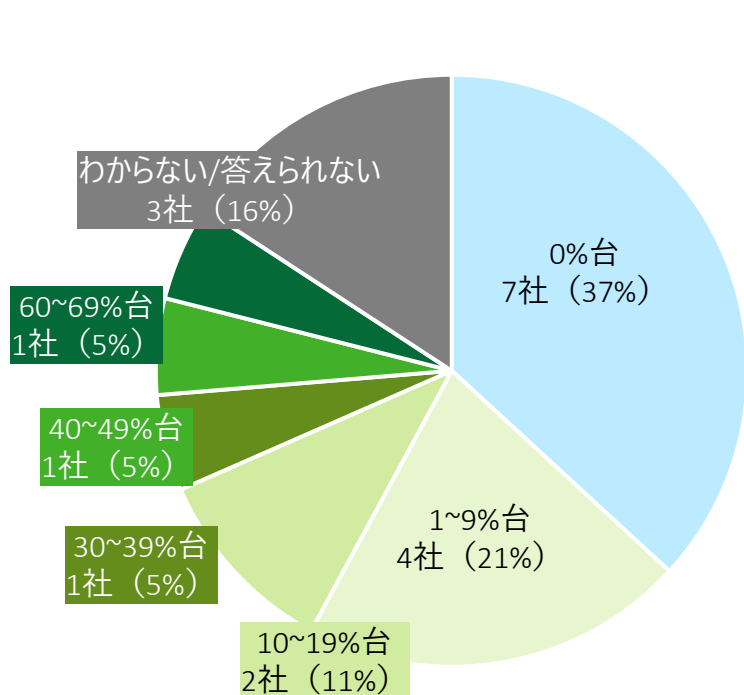
	新卒採用			中途採用		
	2020年 度	2021年 度	2022年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
0%	4社	4社	4社	6社	5社	5社
10~20 % 程度	3社	2社	3社	1社	-	-
30~40 % 程度	2社	2社	1社	1社	3社	1社
50% 程度~	2社	3社	1社	3社	3社	3社
不明/ 未集計	2社	2社	4社	2社	2社	4社

理工系職種における女性管理職比率は、0%台、1～9%台の企業が最も多く、概ね全社での女性管理職比率と同様の傾向が見られました

理工系職種における女性管理職比率

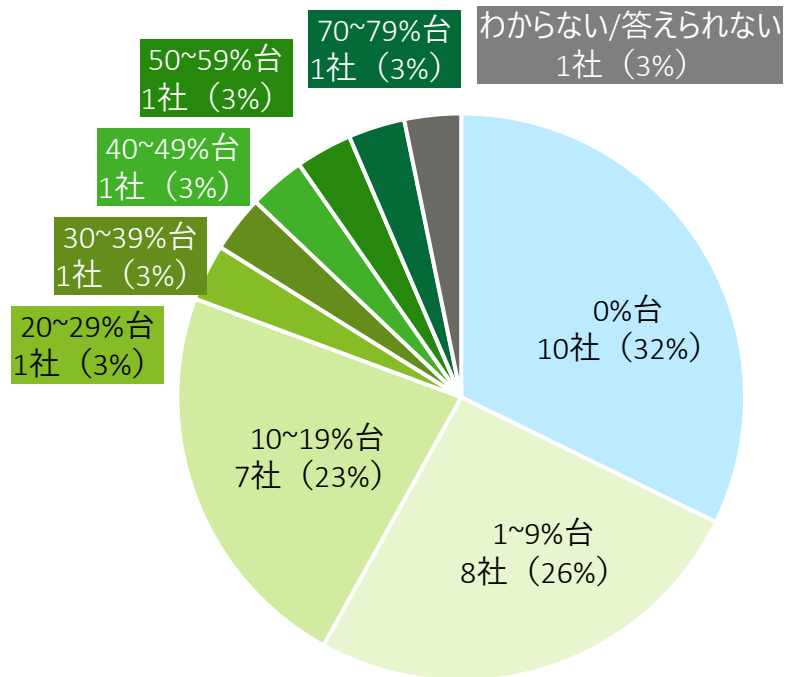
理工系職種における女性管理職比率 (n=19社)

- 0%台の企業は7社で全体の37%
- 1%以上の企業のなかでは、1～9%台の企業が最も多く4社



【再掲】全職種での女性管理職比率 (n=31社)

- 0%代の企業が最も多く全体の3割程度を占めるものの、中小企業の平均 (9.9%) *以上の水準である10%以上の企業も全体の4割を超える



東京都・それ以外の地域で比較すると、東京都の企業では、理工系職種における女性管理職比率が40%超の企業もあるものの、東京都以外の地域ではいずれも40%未満でした

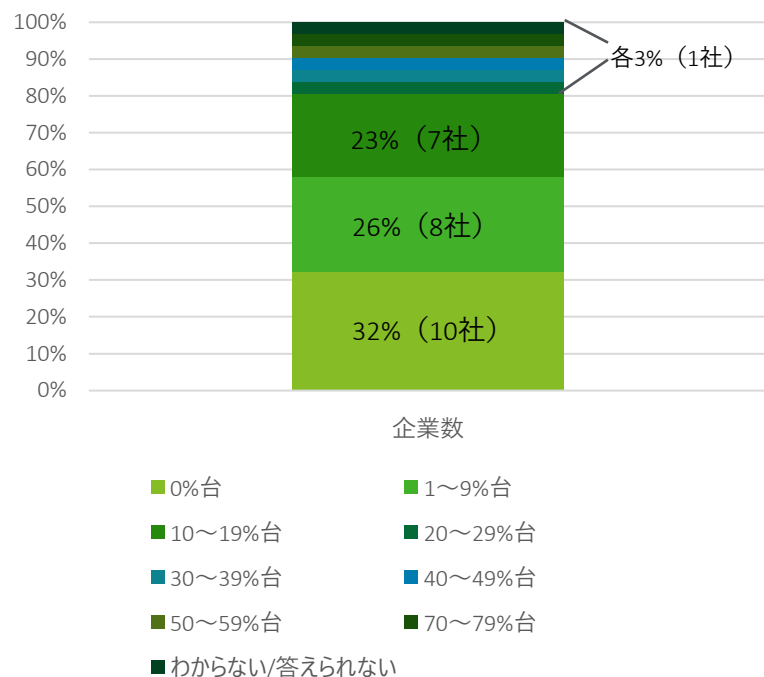
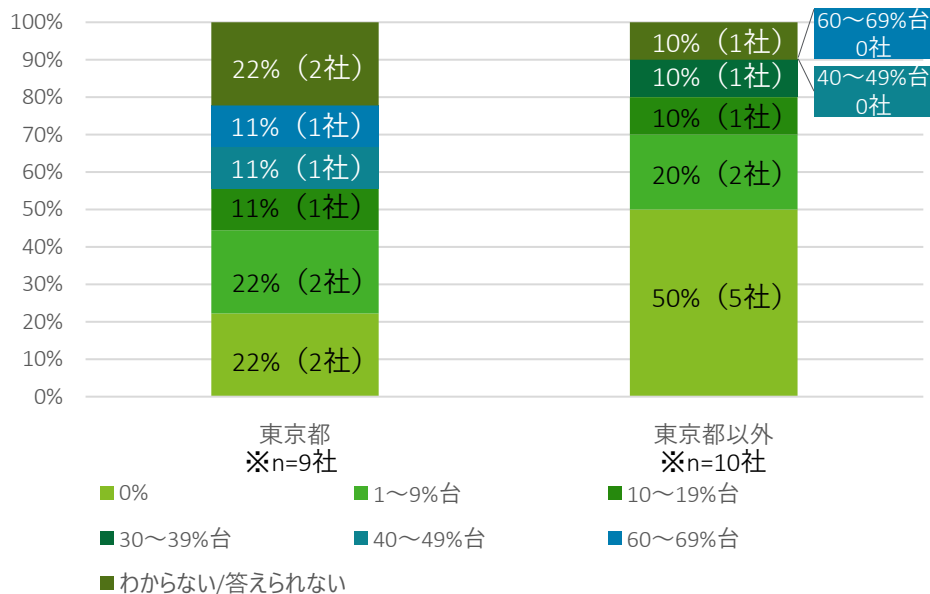
理工系職種における女性管理職比率（東京都・東京都以外）

理工系職種における女性管理職比率（東京都・東京都以外）

▶ 東京都以外の企業においては、理工系職種における女性管理職比率が40%を超えている企業がなかった

【再掲】全職種での女性管理職比率（n=31社）

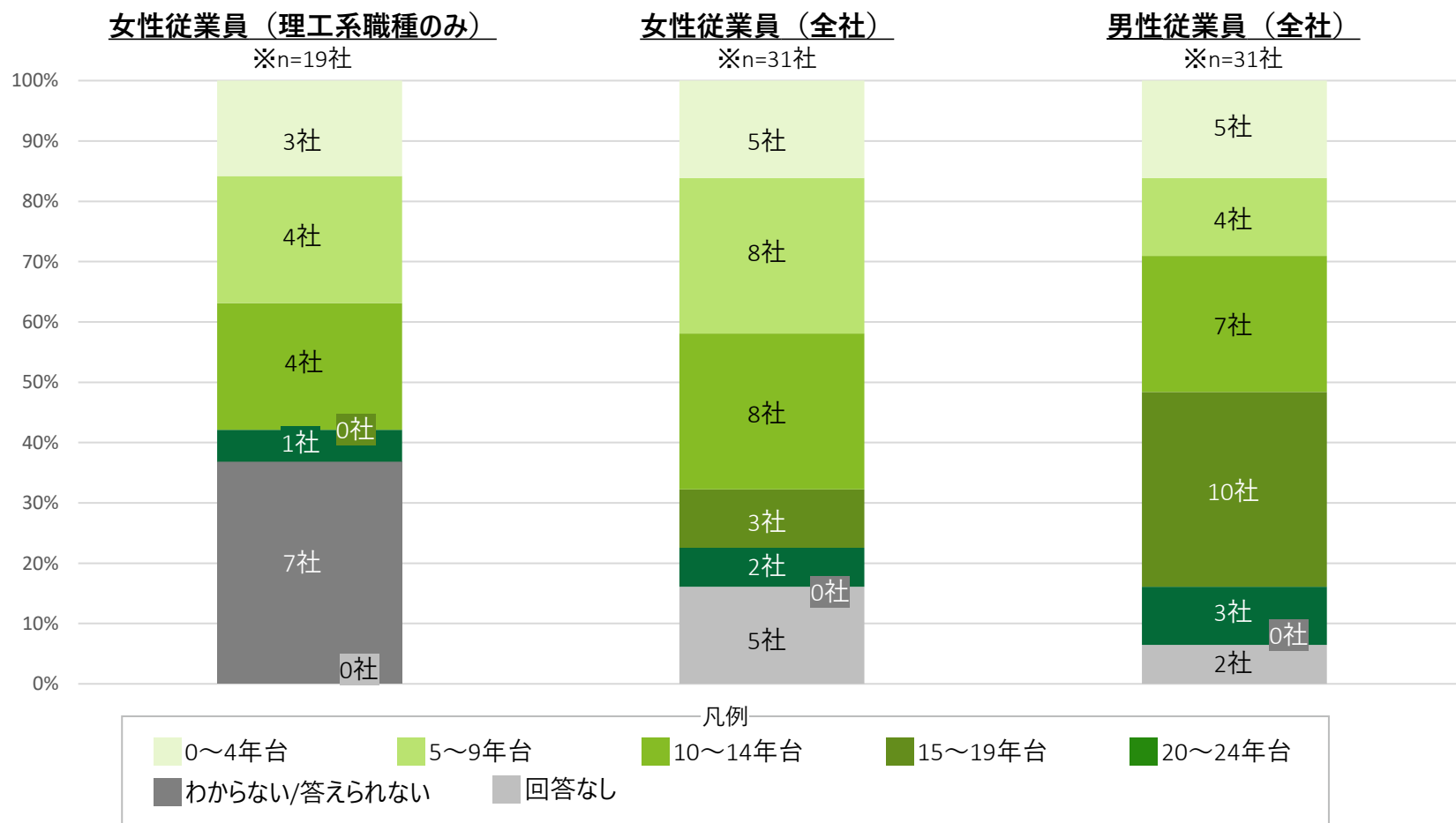
▶ 0%代の企業が最も多く全体の3割程度を占めるものの、中小企業の平均（9.9%）*以上の水準である10%以上の企業も全体の4割を超える



理工系職種のみに絞った平均勤続年数は「わからない」という回答も多かったものの、男性従業員に比べると、10年未満と回答した企業の割合が多い傾向は見て取れます

理工系職種における女性従業員の平均勤続年数

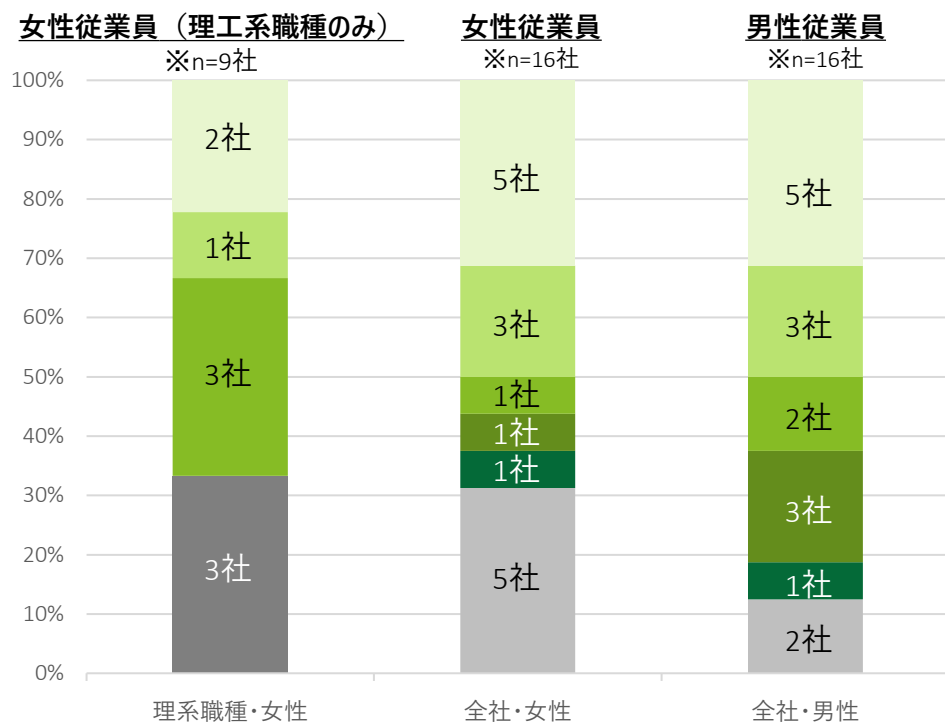
回答企業における従業員の平均勤続年数



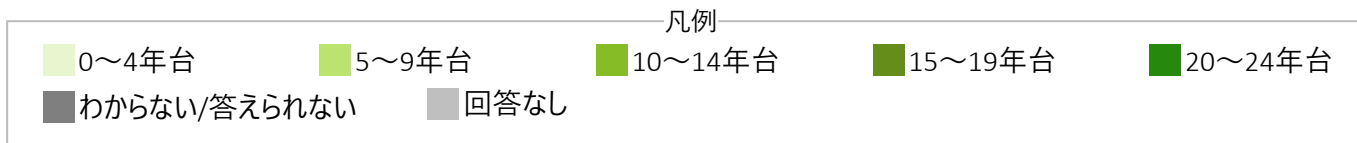
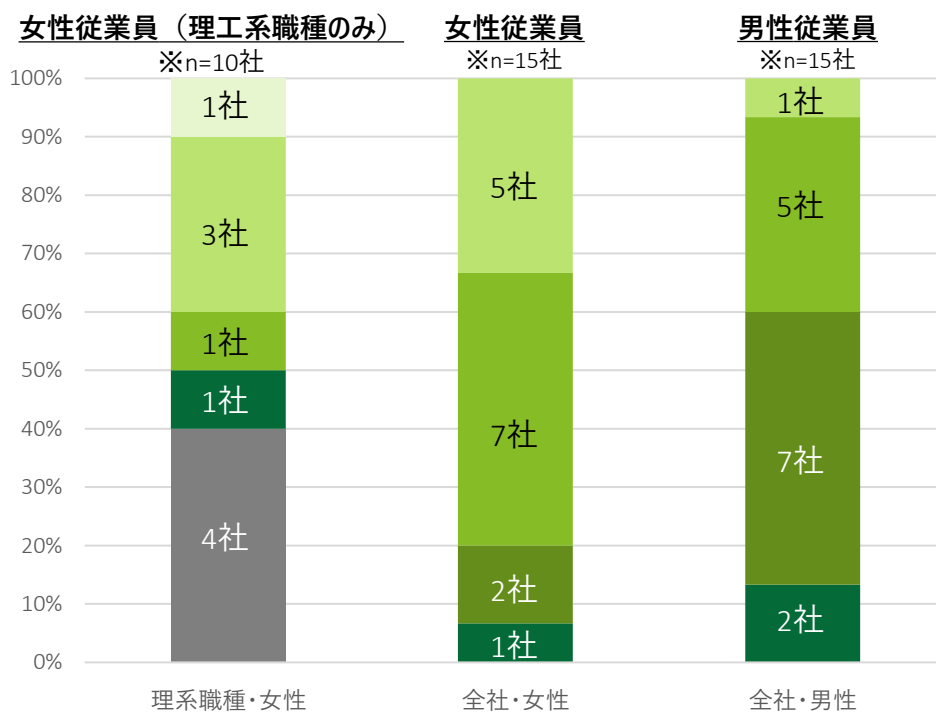
東京都の企業においては回答なしが多かったものの、いずれの地域においても女性よりも男性の方が勤続年数が長い傾向があります

理工系職種における女性従業員の平均勤続年数（東京都・東京都以外）

回答企業における従業員の平均勤続年数（東京都）



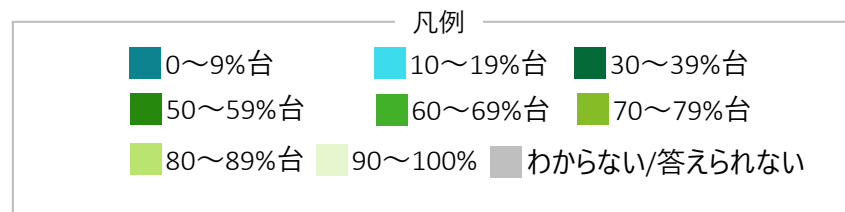
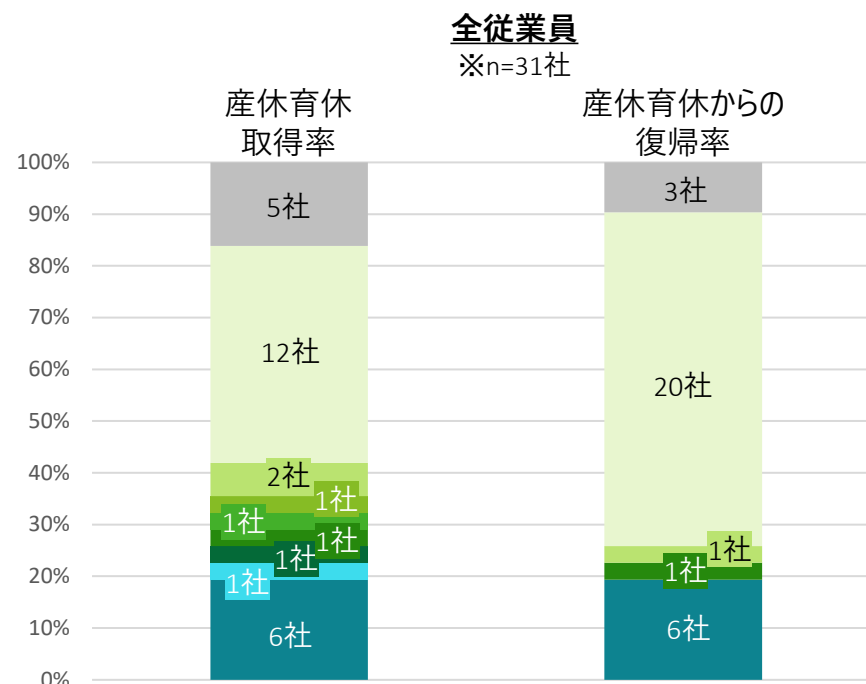
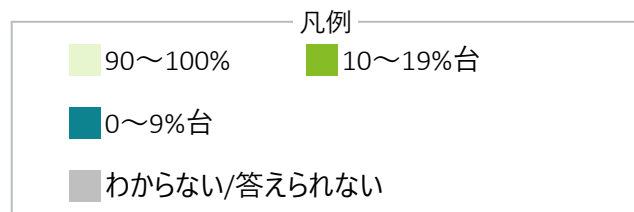
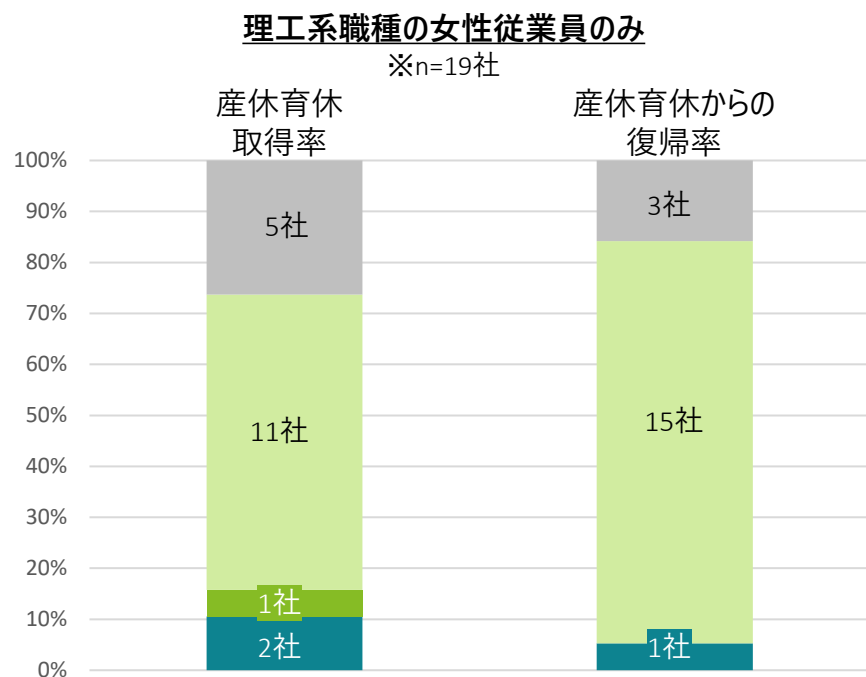
回答企業における従業員の平均勤続年数（東京都以外）



理工系職種における女性従業員の産休・育休取得については、19社中11社（約6割）が取得率90～100%、15社（約8割）が産休育休からの復帰率90～100%と回答しています

理工系職種における 産前産後休業・育児休業の取得状況

回答企業における従業員の産休育休取得状況



理工系職種における女性従業員の採用時においては、求人に対して応募が集まりにくいとの課題が複数の企業から挙げられました

理工系職種における女性従業員採用時の課題と取組状況

業種	課題	取組	効果
情報通信業	✓ 理系出身が就業している職種/業種における女性の求人方法がわからない	➤ 人づての採用	➤ 離職ゼロ
建設業	✓ 前提として求人に対して女性の応募が集まりにくい	➤ 広告のビジュアル変更	➤ まだ効果はありません
製造業	✓ 応募者が非常に少ない	➤ 採用活動における女性エンジニアが活躍している会社ということのアピール	➤ 未だ効果見えず
情報通信業	✓ 理系出身の女性の応募が少ない (母数が少ない)	➤ 女子大や理系学部への積極的なアプローチ、理系出身者のポテンシャルを最大に発揮できるようデータサイエンス分野などの教育の充実	➤ まだ具体的な成果は出ていない
製造業	✓ 地元出身者の母集団形成に苦慮している	➤ 地元高校、県内大学での出張講義等でのアピール	➤ 応募数の増加（目標には未達）
製造業	✓ 設計業務に携わってくださる方の応募が少ない	➤ メディアでの紹介、CM、大学の研究室訪問強化、求人サイトの拡大、基本給の引き上げ	➤ 応募数が3倍増加
情報通信業	✓ 求人に対して女性の応募が集まりにくい	➤ 人材会社への働きかけ	➤ 不明
製造業	✓ 求人に対して応募が集まりにくい	➤ 両立支援制度を整備し、女性も働きやすい環境であること、女性の活躍を周知 ➤ 高専に対する出張授業	➤ 現状無し

理工系職種における女性従業員の育成面では、キャリアアップに対するモチベーション向上やライフイベントとの両立が課題との回答が多く挙げられました

理工系職種における女性従業員育成時の課題と取組状況

業種	課題	取組	効果
製造業	✓ キャリアアップに対するモチベーション向上	➢ キャリア面談の実施、資格取得支援	➢ キャリアに対する意識向上
製造業	✓ 幹部社員となる意欲がない	➢ 活躍して自信を持つことで、幹部社員になろうという意欲を高める	➢ 未だ効果見えず
情報通信業	✓ 文理問わず女性のマネージャ志向が低い	➢ 女性活躍支援のための異業種交流研修、同業他社とのキャリアミーティング等を実施、育児との両立支援制度の充実	➢ 女性管理職比率は、2010年13.4%→2021年21.5%まで増加
製造業	✓ 技術力向上に偏りがちなのでマネジメントスキル向上	➢ マネジメントスキル向上のための研修（ロールモデル講師による研修）	➢ 5年前に比べて女性管理職比率10%UP
化学工業	✓ キャリアアップに対するモチベーションの向上 ✓ 家庭と仕事の両立	➢ 時短、フレックス、研修など	➢ もともと時短はほぼ100%取得。フレックスの活用により、子育てと仕事の両立が多少改善
その他	✓ ライフイベントと仕事、キャリアアップの両立	➢ 短時間勤務など働き方を選択できる制度を設けている	➢ 育児休業後、復職の際に、短時間勤務や在宅勤務、その併用など、制度を利用する従業員が増えてきた
製造業	✓ ライフイベントとの両立、キャリア形成	➢ 仕事と家庭の両立支援、外部研修への女性の参加推進	➢ 現状無し
化学工業	✓ ライフイベントとの両立	➢ 育児短時間労働制度の導入	➢ 育休から復帰の女性社員の時短勤務利用率は約75%
製造業	✓ ライフイベントとの両立支援	➢ 時間単位有休、時短勤務制度（小学校卒業時まで拡充）、在宅勤務制度、看護休暇（小学校卒業時まで拡充）	➢ 女性活躍を推進した当初（14年前）は管理職は0%であったが、10%増加
情報通信業	✓ ライフイベントとの両立支援	➢ テレワークや時短勤務などの導入	➢ 不明

国や自治体への期待としては、理工系女性人材の育成・創出や、ライフイベントとの両立支援、採用支援を求める声が聞かれました

女性理工系人材の就業・採用・育成に関する国や自治体への期待

女性理工系人材の就業・採用・育成に関する国や自治体への期待（コメントの一部抜粋）

分類	業種	コメント
理工系人材の育成・創出	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> もっと理系分野の魅力を発信したり、小中学校から理系志向が高まる教育制度にしていきたい 女性理系人材を多く育成していただきたい
	製造業	<ul style="list-style-type: none"> 理工系の学習のできる学校の誘致（自治体に期待）
ライフイベントとの両立支援	その他	<ul style="list-style-type: none"> 待機児童の減少対策、託児所の充実（延長保育や休日保育など）
	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ライフイベントとの両立支援を図る為の支援制度
	化学工業	<ul style="list-style-type: none"> 子育てしながら仕事ができる社会にしてほしい、一方男性の子育てに対する整備が遅れている
採用支援	製造業	<ul style="list-style-type: none"> 地元出身者とのマッチングの場があれば
	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> 採用方法を教えていただきたい
	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> 日本医師会女性医師バンクのような無料の求人
	建設業	<ul style="list-style-type: none"> 地域での中小企業向け採用イベント

3. 調査結果とりまとめ

女性理工系人材の増加に向けた情報発信においては、身近なロールモデルの提示等を通じて、比較的早い段階から理工系の進路への興味関心を喚起することが必要と考えます

女性の理工系人材育成のための効果的な発信に向けた示唆

		調査結果	示唆
理工系女性に対する調査	理工系進路選択の傾向	<p>進路選択の時期</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現状理工系の仕事に従事している女性が理工系の進路（進学・就職）を意識した時期としては高校3年生が最多 ➢ 理工系の仕事に従事している男性や、理工系以外の仕事に従事している女性と比較して、早い段階で進路を意識する傾向あり <p>進路選択の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現在理工系の仕事に従事している女性が理工系の進路（進学・就職）を意識した理由としては、理工系科目が得意という意識や理工系分野への興味関心が最多 ➢ また、理工系の仕事に従事している男性と比較すると、女性の方が資格・免許の取得や収入面などの実利面をより意識している傾向や、教師や親などの周囲の意見を重視する傾向あり 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 進路を固め始める高校3年生までの間において、比較的早い時期からのアプローチが有効ではないか ➢ その際、まずは理工系分野へ興味関心を惹きつけることが必要と想定されるが、進路選択時期においては、理工系の仕事の実利面での魅力を訴求することも有効である可能性がある ➢ また、周囲の意見を重視する傾向を踏まえると、女子児童・生徒・学生本人に対するアプローチに加え、教員や保護者など周囲に対する情報発信も必要ではないか
	キャリア形成の課題	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 理工系を選択する女性を増やすために必要な施策として多く選択された回答は、出産・育児等を経ても働き続けられる環境整備、身近なロールモデルを増やすこと、長時間労働の是正 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 身近なロールモデルの発信は有効な施策の一つと考えられる ➢ その際、地域中小企業とも連携し、身近な地域中小企業にも活躍の場があることや、人材として求められていることを発信することも施策として考えられるのではないか （例えば、学校にて地域中小企業で働く女性による講演や、職業体験などのイベントの実施等）
	企業に対する調査	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 地域中小企業においても、大学等での専攻を活かして女性理工系人材が活躍 ➢ 女性含め、理工系人材の強い採用ニーズあり <ul style="list-style-type: none"> - 一方で、女性理工系人材の採用においては、募集やそのための母集団形成に課題 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 情報発信と合わせ、理工系の職業選択後、ライフイベントを経ても継続的にキャリア形成ができる環境整備も必要