

大学就職担当指導教員から理工系女子学生へ

就職活動のアドバイス・企業選択のポイント etc



—理工系女子と女性エンジニアの支援法人—

特定非営利活動(NPO)法人 産学就職支援機構

<https://industry-academy.org>

【アンケート調査内容】

『 企業では理工系女子の採用やキャリア継続を支援するために様々な取り組みが進められています。就職指導教授としてのお立場から、理工系の女子学生が企業選択をする上で、どのような企業側の採用情報を重視された方が良いとお考えでしょうか。(研究・技術系職を志望する理工系女子学生のライフとキャリア形成等の点から、就職活動に参考になると思われるどのような助言でも構いません)』

【調査協力を頂きました大学教員】

・秋田大学 ・宇都宮大学 ・大阪公立大学 ・鹿児島大学 ・香川大学 ・九州工業大学 ・熊本大学 ・群馬大学 ・埼玉大学 ・佐賀大学 ・静岡大学 ・千葉大学 ・東京大学 ・東京都立大学 ・名古屋大学 ・広島大学 ・三重大学 ・琉球大学	・慶應義塾大学 ・芝浦工業大学 ・千葉工業大学 ・東京理科大学 ・東京電機大学 ・東京都市大学 ・日本大学 ・名城大学 ・早稲田大学	【調査趣旨】 ・社会全体で女性の活躍が期待される中、特に理工系分野での女性比率が低い現状を改善し、多様な人材が企業等で活躍できる社会を目指す支援の一環。 【調査対象】 ・2026、27年度卒学生の大学就職指導担当教員。 【回答方法】 ・Web-email ⇄ Web-email ※添付メールは使用しておりません。案内メールに対しての引用文返信メール回答。 【編集方針】 ・ビジネス用アンケートではございませんので、編集は行わず、頂きました文章を「ありのまま」に原文通りに掲載しております。 従って、何らかの意図的な結論を想定するような誤解を回避する上で、サマリーは読まれる方々で良いとの方針です。
--	--	---

1.  ・一般的な話として女性管理職比率や育児休暇取得率、その期間、休暇明けの3年間復職率、復職後の待遇の変化、などの情報は必要だと思います。
2. 身近にロールモデルとなる女性がいることが大事かと思います。残念ながら、過去はロールモデルとなる女性管理職の方々は、男子顔負けの方が多く、女性のロールモデルにはなりにくい場合が多かったです。

一方で、近年は女性管理職が定着しつつあり、日々の生活の中で必要なサポートがどう充実していて、何が足りていないかが聞けることが重要かと思います。

・女性が活躍するためには、パートナーや外部サービスが今まで女性が担っていた家事や育児を代替することが前提となります。女性で就業を継続されている方の多くは残念ながら、家事や育児の大半を担いつつ、ご家庭でも活躍されている状況です。

パートナーが同じ会社であるかどうかは別として、男女に関わらぬ家庭参加の機会をどう捉えているかという情報は大事だと思います(男性育児休暇取得率、その期間。ライフプランにおける企業のサポート体制)。

・これは男女に関係ありませんが、多くの学生は初任給などの公開されている以外の待遇に関する質問を企業にぶつけられていないと聞いています。初任給だけでなく、年収カーブ、カーブの分かれ道となる人事評価の考え方を明らかにする必要があります。

特に人事評価は、その企業の社員が何を目指して働いているのかの大事な指針だと思っており、ビジョンやパーパスとのつながりを確認することもできます。

体型的に整理できておらず恐縮ですが、上記のような情報の提供が女性だけに留まらず男性にも必要だと考えます。

 本学においては、情報工学部という事もあり、女子学生の就職に対して、特に不都合が起きている状況は見られません。

工学系においては、理工系女子が少ない状況もあり、人数比率をもっと増やしたいと考えています。

理工系女子を目指す中学生や高校生が増えるように、企業はより活発に情報提供や中高生向けイベントをして頂きたい。特に保護者の影響が大きいと見られますので、就職後のワークライフバランス、親の介護サポート制度のアピール等、保護者が安心して進学を後押しできる内容を提供して頂きたい。

 ・出産休暇, 育休の取りやすさ。

・出産, 育休の取得に伴う, 将来キャリアへの影響。

☒・これまでの企業経験、企業の採用担当の方々との面談、卒業生との面談で感じたこととしてアンケートの趣旨とはずれてしまいましたが「育休制度」について企業の取り組みに関する情報が必要と感じています。

これは単に、育休制度を取り入れ制度を利用できるようにしている、だけでは不十分と感じているためです。

大手、中小含めて「育休制度」を取り入れ採用活動においても明確に謳うようになってきましたし、また実際に男性女性問わず育休や育児のための時短勤務を取れるような環境整備が進んだと感じています。

一方で、これはほぼほぼ多くの企業は育休制度や育休による時短勤務制度の設定は取る側ばかりに目を向け、残された職場の人材への配慮ができていないケースが多いというのも事実です。

すなわち育休や時短により、残された側に大きな負担が生じ、疲弊していくという弊害です。企業によっては育休前に派遣等の人材を増員し仕事の引き継ぎを行い、残された従業員の負担を増加させないという努力をする制度を並行して取り入れている企業もありますが、まだまだ少ないというのが現状かと思います。

長くなりましたが、結論として企業側が開示する情報として、「育休や育児による時短勤務で取る側と残る側がお互いに Win-Win になる制度や環境の構築ができているのか」という情報も必要なのではないかと感じています。

☒ 貴アンケートの趣旨とはずれてしまって申し訳ございませんが、就職担当をしている立場から「働き続けられる環境」とは個人個人の権利だけではなく、職場全体が補完し合いながら気持ちよく出力を出し続けられる環境づくりの取り組み・制度の開示が必要と感じています。

企業に就業する場合もあり、その場合、就業時間・勤務地(転勤)などは大きな問題となる。夫婦ともフルタイムでの就業を前提としたワークライフバランスを考慮しているかは、男子学生・女子学生いずれもおおきな関心事である。そのような情報をしりたい。

☒ 当コースは女子学生も少なく、女子学生から企業さんに対する希望を直接聞いたわけではございませんが、一般論として回答いたしますと、下記のような情報があれば参考になるのではないかと思います。

- ・転勤の有無(転勤はマストなのか、希望制なのか、等)
- ・女性社員の割合(技術系一般職、技術系管理職、別)
- ・育児休暇の取得実績

■ 国立大学は法人化以後、教官という身分は存在しません。代わりに、「指導教員」と呼称すべきとされています。一部の有名国立大学のお年を召した先生方が、未だに指導教官という呼称を使わせて、自己満足に浸っている例を見ます。しかし、こういう権威主義が、そもそも男女を問わず理工系から学生が離れる理由の一つになっていることもご理解ください。

以下、アンケートに対する回答です。

当学は国立大学であることもあり、組織的に就職活動に対する指導は行っていません。また、もともと、機電系は女子学生の比率が極端に低く、就職に関して指導する機会が無いという事情があります。たまたま、私は指導教員として、その数少ない女子学生を指導する機会を持つことが出来ました。実際に指導している上で、学生と話すのは、企業の役員の男女比です。日本企業は、往々にして役員の男女比率が極端に男性偏重で、さらに年齢も高齢であることが多いです。そのような企業は、女性の就業環境改善に関し、積極的に取り組んでいない傾向があることを伝えています。

■ 農業工学系の学科の就職担当としては、女子学生が企業選択する上でまずは聞いてみよと指導している点は、「おかあさん技術士が何人いるか」です。

当講座では技術士補を持つ優秀な女子学生を近年多数輩出していますが、彼女たちが生涯ちゃんと活躍できそうな会社はまだまだ少ないようです。家庭をもちつつキャリアをちゃんと活かせる会社かどうかはこの質問でほぼ把握できます。

■ ライフバランスや勤務地など参考にしております。

■ 女性に限らないところで、全般的な内容として、「産休・育休の取得実績」などがあれば、就活での参考になるかと存じます。

技術系として、製造現場(工場)等での製造職において、興味はあるが自身の体力に見合う職につけるかどうか、という悩みはあるようです。また、企業側も、製造職は男性を優先することを明言するところもあります。

す。このような背景から、理系出身であるが製造現場を忌避したいことにより、技術職以外を元から希望する学生もいます。あらかじめ品質管理や開発職での職種が設定されていると問題は無いようですが、その場合は採用枠が狭く、苦戦することが多くなります。

■ 女子理工系学生の企業での継続的な活動を維持する上で、「育児休業等に伴う復帰後のキャリアサポートの支援」について重視されることを希望します。

☒ 女性社員のロールモデル、妊娠、出産、子育て、介護において、どのような支援(就労時間、有給の種類や日数、賃金補償、など)があるのか、の情報は必須であり、多くの企業が HP や求人パンフレット、などですでに明示されていることと思います。
さらに具体的、定量的なデータを示すことを求めます。

1. 専門性と職種・配属先の関連を明示

具体的にどの職種には、何学科卒の学生が従事しているのか、など

2. 人材登用

女性技術職の比率、リーダー層の登用実績、管理職登用の男女比

3. キャリア継続

男女問わず

既婚 or 非婚、子供の有無(有の場合は人数)、の各年代別での比率

勤続年数(離職した時の年齢、復帰率)

育児休暇の取得率と取得日数の分布、その間の収入との関係

育休・時短制度、介護休暇の実利用率は、女性だけでなく男性の利用率も重要

※男性が多く活用できていることで、女性はもっと活用しやすいことがわかる。

※学生には、「制度の有無よりも実際に使われているか」を確認することを勧めている。

☒ 男女ともに産休・育休の取得率や期間、その間の給与、復帰後の時短や待遇等の情報は必須かと思っています。

最近は勤務地を近県に限定したり、転勤を回避できる企業もあるので、そのような制度があるか、その制度の利用が永久的でなく年毎にフレキシブルに変更できるなどの制度があるか否かの情報も重要かと思っています。

☒ なかなか書面ではわからないことですが、特に女子学生にとってはロールモデルとなるような女性がいるかどうか、そのような方々からの話が聞けるかが一つのポイントになると感じます。

また、特に転勤に関する条件に関しては男性よりもより重要なポイントになると存じます。

結婚、出産、子育て、介護などのライフステージをそれぞれ乗り越えて先輩社員がどのように働いているのか、キャリアアップをどのように果たしているのか、男性社員の中の紅一点ではなく、女性社員同士の繋がりがあるなかで仕事出来るかなどが、採用の過程で応募者が理解できるようになっていると良いと思います。

 理工系女子学生が企業選択をする際には、以下のような情報が特に重要と考えております：

***育児・介護との両立支援制度*の有無と具体的内容**

これはライフキャリア形成において不可欠であり、フレックス勤務やリモートワークなどは、もはや特別な配慮ではなく、すべての技術者にとって「当然の仕組み」として整備されていることが望ましいと考えます。

女性技術者の割合や管理職への登用実績

実績がある企業は、学生にとって安心感を与えるとともに、企業文化の理解にもつながります。

技術職としてのキャリアパスの明示

将来像を描けることは、学生の志望度に大きく影響します。特に女性技術者のキャリア継続の道筋が明確であることは重要です。

ロールモデルの紹介

先輩女性技術者の存在は、学生にとって「自分もここで活躍できるかもしれない」という心理的支えになります。パイオニア的な立場を目指す学生もいますが、企業が女性技術者の活躍を歓迎する姿勢を明示することは、そうした学生にとっても大きな後押しになります。

柔軟な働き方の制度(フレックス・テレワーク等)

ライフイベントとの両立を支援する制度が整っているかどうかは、企業選びの重要な判断材料です。

転勤の有無や頻度、勤務地限定制度の有無

地域との関係や家庭の事情を重視する学生にとって、勤務地の安定性はキャリア継続の鍵となります。

また、メンター制度や社内研修・技術継続支援については、性別を問わず技術者としての成長を支える基盤であり、企業の姿勢として明示されていることが学生の安心感につながります。今後の貴法人のご活動のさらなるご発展をお祈り申し上げます。

 男女ともに産休・育休の取得率や期間、その間の給与、復帰後の時短や待遇等の情報は必須かと思います。

最近では勤務地を近県に限定したり、転勤を回避できる企業もあるので、そのような制度があるか、その制度の利用が永久的でなく年毎にフレキシブルに変更できるなどの制度があるか否かの情報も重要かと思います。

 まとまった内容ではありませんで、ご容赦ください。言いたいこと、思っていることをつらつらと書きます。

まず、頂戴した宿題から。「企業側の情報提供」につきましては、私は何も重視しておりません。弊学電気電子系にきている求人をみても、女子学生にとって何の問題もないと判断できる企業ばかりだからです。

弊研究室でも多くの(?)女子学生を輩出してきましたが、誰も転職もせず、楽しく社会人生活を謳歌しております。もちろん研究開発系が多いのですが、キャリアもライフバランスも順調です。

さて、電気電子系の女子学生は非常に早く決まっています。

学部生にいたっては焦りをもっている学生さんほど早めに決めてしまい、後からもっといいかもしれない企業と出会うこともあります。これは企業側が女子学生を早めに囲い込もうとしていることでもあります。

学生さんには焦る必要はないことを散々言っておりますが、家族の心配もあるようで、まずいいことと思っています。

そのような意味で、企業も、親も、当事者である学生も、大学サイドも「待てない」文化が進んでいるように思います。

電気電子系の学生でしたら、そろそろ就職活動でもやろうか、でも十分間に合いますし、公務員試験や教員採用試験の結果が出た後でも十分間に合います。

そんなに遅くにスタートしてもそれこそ一級品の企業にも就職してきます。

一方、コロナを経てまでかどうかもでは分かりませんが、いわゆる「コミュ障」の女子学生さんが出てきたのが気になります。

スマホ脳などにもありますが、いわゆる(?)「発達障害」系(?)は先天的ではなく、スマホなどによる影響を受け「後天的」であることも少しずつわかってきており、これが影響してかどうかはともかく、「コミュ障」の女子学生が電気電子系に出てきました。これはややアタマの痛い問題です。

魅力ある企業が例えば北東北などにもありますが、いかんせん東京に集まりすぎ、日本全体のバランスを欠いてきた(もう後戻りできない?)気がしており、いわゆる地方にある魅力的な企業との接点をどのように作るのかも行動を起こさないといけない段階にあると思っております。検討している時間はないように思います。(5月12日から東北方面の企業さんや高校をまわって意見交換の予定です。)

■ 私どもの学科・専攻においては、在学生の女子比率が 3 割前後に到達しており一般に言われるように、女子がマイノリティという状況ではなくなっています。

就職先の企業も、女性支援制度を整備していて、公開情報を見る限り、企業による差はない、という状況と認識しています。

一方で、企業における女性の幹部登用率、男性育休の運用実態には改善すべき点が多いのが現状かと思います。そこで、就活女子学生には、

- 1) 女性支援制度には大差はないので、気にしすぎないこと
- 2) 業務内容と自身の特性のマッチングを第一に考えること
- 3) 将来のパートナー(男性)の育休制度に留意すること
- 4) しがらみのない信頼できる先輩に、実態を聞いてみることを

をアドバイスしています。

上記 4) を支援することも企図して、

毎年 40 社程度に学科内で開催する業界説明会(就活とは切り離して参画していただいています)にご協力いただいています。

お越しいただく企業の方の半数近くは女性、年齢は 20 代～40 代が過半であり、

フリートークの場では、業界全般の状況、個人的な結婚生活の実態などで、話が盛り上がっています。個人の問題意識としては、企業の幹部層のあり方が問題(クォータ制導入が必要)として残っており、学生生活や就活においては、女子を特別視する段階は過ぎたと思っています。

■ 正直、今回のご連絡を拝読してかなり戸惑いを覚えました。これまでの就職担当の経験において、就活に関する企業からの連絡や学内での連絡の中で性別に関して言及がなされたことが一切なかったためです。その意味では、性別に関して完全にフラットな視点で就職担当を務めることができたと考えています。

今回のご連絡が、それとは対照的に、片一方の性にだけ点を当てていることについては、私には唐突に感じられ、その合理性が理解できていません。

■ 就職担当教授あるいは大学・学科として、重視している企業情報は特段ございません。

実状として、「女子学生だから重視したい情報」は特に無く、男子学生との差異はあまり感じておりません。性別という括りよりも、一人一人の個人差の方が就職活動に大きく影響している印象です(多様性の時代なのかと)。

一方で、企業によっては、本学女子学生向けに個別・グループでの特別対応(OG 支援)していただいているケースも見られ、各社とも女性技術者を求める動きは強まっているとは感じます。

 ・本学科は数学を専門とする学科です。

中学・高校の教員免許取得を希望する学生が多くいます。

1 学年の定員は 40 名で、沖縄県出身が 35 名ほどです。

また 40 名のうち（他県も含めた）女子は 7 人ほどです。

沖縄という土地柄、(男子・女子に限らず)あまり他県での就職は希望しません。

まず 教員・公務員を希望しましたが、なかなか合格は難しく、同時に沖縄県内の IT 企業を希望します。

・数年前に東京の T 印刷に就職した、私の、沖縄出身女子ゼミ生 が居ました。

インターネットの普及のため印刷物は売れないそうで、印刷屋さんはコンピュータグラフィック作成に乗り出しているそうです。

→精密なグラフィックを作るためには、大学数学をしっかり使えることが必要だそうで、印刷屋さんは 数学科の学生を欲しがっていると聞きました。T 印刷の学生も充実した日々を送っているようです。

・T 印刷だけでは例が少ないかもしれませんので、娘の話をさせていただきます。

娘は沖縄県内の高校を卒業後、数年前に他県の私立大学の農学部を卒業しました。

→現在は東京の企業でシステムエンジニアをしています。

農学部で学んだ知識は全く使いませんが、現在の仕事に満足しているようです。

システムエンジニアには「開発」と「保守」で役割が分かれていると聞きました。

開発は プログラマーは 30 歳まで とか聞きます。娘は保守で、顧客企業を訪問して コンピュータの管理をしているようです。

・まとめますと、数理科学科の学生は数学が好きですので、銀行・損害保険会社・IT 企業 で数学を使った仕事をしたい。たまに 県外に就職する学生もいる。

・娘のような生物系の場合は、大学院に行かない限り 大学で学んだことを使う仕事につくのは なかなかむずかしい。しかし「保守のシステムエンジニア」で妥協するなら 全国に就職先はあり、楽しく仕事ができる ということかもしれません。

数理科学科に女子学生が少ないもので、あまり適切なお返事ができませんことをお詫びします。

 専門性という強みとライフイベントを考えたキャリア形成の両立の視点から、企業をチェックすることだと思います。

☞ 大学の統一的な回答ではなく、私個人の見解として、以下のように回答させていただきます。

理工系の女子学生が企業選択をする上で、どのような企業側の採用情報を重視した方が良いかとのご質問に対し、私は学生に「自分のこれまで学んできたことが活かせる企業であるか」を優先事項として指導しております。これは、本来伝えたい「勤務地を重視するな」という指導をしたいがために、それよりも優先すべき価値観があることを伝える意図があります。

近年の学生は、男子・女子問わず勤務地を重視する傾向が見受けられます。勤務先が交通の便が良い大都市でなかった場合、その会社が外されることがしばしばあります。その背景には、「なんでも揃っている都心部と同じ環境でプライベートの時間を過ごしたい」との意識や、「友人がいないと寂しい」といった理由から、週末に都心まで戻ってこれるかを考慮する学生もいるためです。このため、そのような学生には「お金があれば休日にもいつでも戻ってこれる」という視点を与え、自分の学びを活かせる、やりやすい環境の企業（もしくは、専門外であっても丁寧に指導してくれる企業）を選ぶよう指導しております。

一方、女子学生に顕著な傾向として強く感じるのは、いったん「行きたくない」と思った企業は、その後にその企業の良さを説明しても、意向が変わることがほとんどないことです。このため、女子学生に対してはできる限り早い段階から就職の話を話題にし、キャリア指導をすることが有効であると考えております。以上、個人的な見解に基づく回答となりますが、回答まで。

☞ 基本的に学生は自分で企業を探して就職しているので、就職指導というほどのことはしておりません。ただ、学生と話をしてみると、各人によって異なるので難しいかもしれませんが、キャリアパスについて詳しい情報の提供があるといいと思うことがあります。

社員の方が、どのぐらい「やりがい」を感じて仕事をしているかというのも重要だと思います。また、女性の視点としては、女性の離職率や産休・育休の制度も重要ではないでしょうか。

☞ 学内で女子学生向けの就職セミナーなどが開催されることがあり、その案内はしています。

それ以外には特に女子向けだけ、なにか特別に行っていることはありませんし、企業側にも女子向けの情報を求めています。

男女関係なく平等に選考していただければ特に要望はありません。

女性社員の比率は明らかにしていただいた方が良いと思います。その程度です。

小職が所属しておりますコースの女子学生らに聞いてみましたところ、企業選択において重視した点は

- ・実家から通える範囲
- ・福利厚生(特に完全土日休)
- ・社内の風通しの良さ
- ・残業時間

とのことでした。

それから、以下は当職の個人的な意見です。各企業で既に取り組みられていらっしゃる(ありきたりの情報)かもしれませんが。その場合はご海容いただけますと幸いです。

企業でご活躍されている入社後5, 10, 20年(20歳代後半, 30歳代半ば, 40歳程度…)の各年代の理系女性社員(実在者)の情報(又は実在者に基づいたペルソナ)が公開されていますと、就活中の女子学生にとって当該企業におけるキャリアビジョンが明確となり、当該企業を選択する可能性が少し高まるかもしれません。

私どもの学科・専攻においては、在学生の女子比率が3割前後に到達しており一般に言われるように、女子がマイノリティという状況ではなくなっています。就職先の企業も、女性支援制度を整備していて、公開情報を見る限り、企業による差はない、という状況と認識しています。

一方で、企業における女性の幹部登用率、男性育休の運用実態には改善すべき点が多いのが現状かと思います。

そこで、就活女子学生には、

- 1)女性支援制度には大差はないので、気にしすぎないこと
- 2)業務内容と自身の特性のマッチングを第一に考えること
- 3)将来のパートナー(男性)の育休制度に留意すること
- 4)しがらみのない信頼できる先輩に、実態を聞いてみることをアドバイスしています。

上記4)を支援することも企図して、毎年40社程度に学科内で開催する業界説明会(就活とは切り離して参画していただいています)にご協力いただいています。

お越しいただく企業の方の半数近くは女性、年齢は20代～40代が過半であり、フリーマーケットの場では、業界全般の状況、個人的な結婚生活の実態などで、話が盛り上がっています。個人の問題意識としては、企業の幹部層のあり方が問題(クォータ制導入が必要)として残っており、学生生活や就活においては、女子を特別視する段階は過ぎたと思っています。

 女性のキャリア形成等を考慮し、次の項目を確認すべきと助言しております。

- 1.ロールモデルとなりうる女性管理職の比率を確認する
- 2.産休・育休、復帰後の待遇などの福利厚生を確認する)
- 3.研究開発職は残業が多くなりがちなので残業時間を確認する
- 4.技術力や専門性を継続的に高められる環境が男女問わず幅広く設けられているかを確認する

 当大学の場合は、学部卒で就職する学生は非常に少なく、9 割以上が大学院に進学します。男女問わずです。そして、修士卒の段階で 8 割ほどが就職します。

就職活動においては、男女差はあまり耳にすることはありません。

専門性を活かした就職(企業の技術開発部門など)が多いこともあり、女子学生でも問題なく就職できていることが多いようです。

近年、企業側の意識もだいが変わってきて、女子社員の産休育休はもちろん、男性社員にもそのような休暇の取得を促しているところが増えてきており、特に研究開発部門ではそういった休暇制度を取りやすい環境にあるのではないかと個人的には感じております。

そのため、出産・育児による一時的なキャリアの中断があったとしても、復職して前と同じように研究開発部門に戻って仕事を続ける女性の方も増えているように感じます。

そういった視点で見ると、理工系の女子学生にとって、その専門性を活かして民間企業の研究・開発部門に進むことは、自身のライフステージに合わせながら仕事の方も自分のペースで続けることができる、魅力的な進路の一つだと思います。

(研究開発部門だと転勤や異動も少ない場合が多いので、それも魅力かもしれません。)

採用情報として見た際には、産休育休の取りやすさと、そのあとの復職後のキャリア形成に関する情報があるとありがたいということになるでしょうか。

 弊学科は電気工学系の学科として珍しく、20 年前より卒業生の約 4 分の 1 が女子学生です。このため、採用情報には表れてこない、弊学科出身の OG の採用活躍実績が重視されます。そのような企業様は、リクルーターに OG を充てるケースが多くみられます。

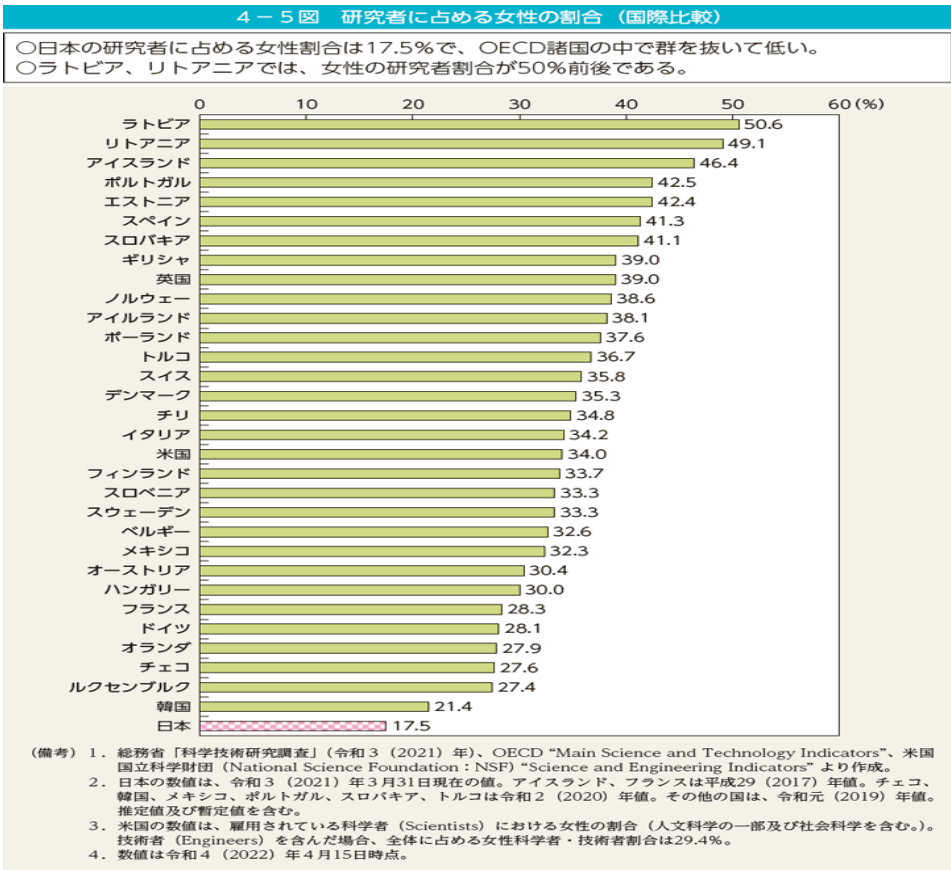
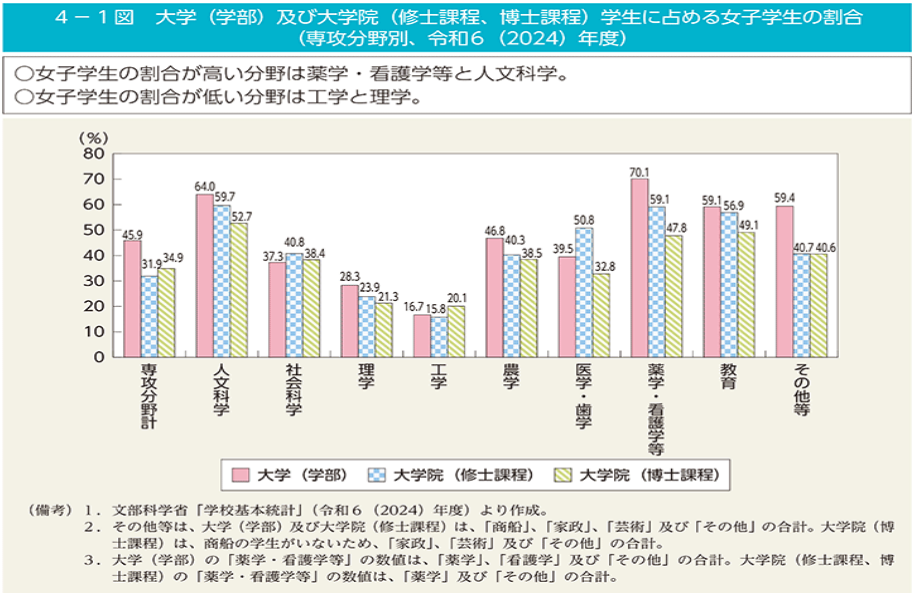
採用情報に表れるものとしては、男女に関わらず、新入・若手社員の持つ専門技術を高く評価して戴いているかが重視されます。

理系の教育は文系に比して単年度約 1.5 倍の経費がかかり、更に修士進学するケースも多いため年数も約 1.5 倍かかります。学生はこれだけのコストをかけて専門技術を修めているという一側面にもご留意戴ければ幸いです。

参考資料(日本の現状):内閣府・文部科学省・総務省資料

大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)学生に占める女子学生の割合
(専攻分野別、令和 6(2024)年度)

本編 > 1 > I > 第 4 分野 > 第 1 図 大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)学生に
占める女子学生の割合(専攻分野別、令和 6(2024)年度)





東京都所轄庁 特定非営利活動(NPO)法人
産学就職支援機構