

平成 25 年度

◆平成 25 年度 活動年表◆

月	活動内容
4 月	・平成 25 年度前期研究支援員の雇用開始（1 日） ・KIT 男女共同参画推進センターに事務補佐員を配置（1 日） ・滋賀医科大学、奈良県立医科大学と意見交換（17 日）
5 月	・第 4 回 KIT 男女共同参画推進センター会議（27 日） ・女性教員交流会の開催（31 日）
6 月	・女性研究者懇談会の開催（24 日）
7 月	・男女共同参画に関する意識調査の実施（1 日～31 日） ・KIT 男女共同参画推進センター通信ニュースレター第 2 号発行（31 日）
8 月	・教員研修会においてセンターの活動紹介（7 日） ・センター HP にて女性研究者を紹介（7 日） ・第 5 回 KIT 男女共同参画推進センター会議（8 日） ・ランチミーティングの開催（8 日・20 日） ・平成 25 年度後期研究支援員制度利用者の学内公募開始（30 日）
9 月	・KIT 男女共同参画推進センター第 2 回セミナーの開催（19 日）
10 月	・平成 25 年度後期研究支援員の雇用開始（1 日） ・KIT 男女共同参画推進センター第 3 回セミナーの開催（18 日） ・第 6 回 KIT 男女共同参画推進センター会議（10 日 書面会議） ・京都府立大学男女共同参画推進室と意見交換（28 日）
11 月	・KIT 男女共同参画推進センター第 4 回セミナーの開催（8 日） ・文部科学省主催「女性研究者研究活動支援事業シンポジウム 2013」へ参加（11 日） ・KIT 男女共同参画推進センター通信ニュースレター第 3 号発行（27 日） ・（独）国立女性教育会館主催「平成 25 年度大学等における男女共同参画推進セミナー」へ参加（28 日～29 日）
12 月	・平成 25 年度「地（知）の拠点整備事業」へ参画（3 日） ・独立行政法人科学技術振興機構訪問調査（10 日） ・名古屋工業大学と意見交換（18 日）
1 月	・舞鶴工業高等専門学校訪問、意見交換（16 日） ・平成 25 年度「地（知）の拠点整備事業」理系進路選択推進事業企画ミーティング（1 月～3 月）
3 月	・平成 25 年度「地（知）の拠点整備事業」理系進路選択推進事業企画報告会（3 日） ・一橋大学訪問、意見交換（4 日） ・第 7 回 KIT 男女共同参画推進センター会議（10 日） ・平成 26 年度前期研究支援員制度利用者の学内公募開始（13 日） ・KIT 男女共同参画推進センター通信ニュースレター第 4 号発行（14 日） ・仕事と育児・介護の両立支援ガイドブックの発行（28 日）

5月：第4回センター会議



6月：女性研究者懇談会



8月：ランチミーティング



9月：第2回セミナー開催



10月：第3回セミナー開催



11月：第4回セミナー開催



11月：「文科省女性研究者シンポジウム2013」へ参加



3月：両立支援ガイドブックの発行



◆平成 25 年度活動報告 ライフイベント期間中の両立支援◆

研究支援員制度

出産・育児や介護期にある女性研究者等の研究活動を支援するため、大学院生等を研究支援員として配置することによって、研究活動の継続・進展を図る本学の制度です。平成 25 年度は、前期と後期に利用者の学内公募を行いました。

【利用実績】

利用年度	利用教員数	利用事由
平成 25 年度前期	12 名（男性 2 名、女性 10 名）	育児：10 名 介護：2 名
平成 25 年度後期	12 名（男性 2 名、女性 10 名）	育児：10 名 介護：2 名

【制度利用者の声（一例）】

教 員：「子育て期に、論文執筆・学会発表準備のための時間を確保できた。」

「支援員の配置によって、業務を効率的に遂行でき、研究・教育活動に時間を使うことが可能になった。」

「子育て中で時間がない中、時間と労力を要する基礎研究を効率的に進めることができた。」

支援員：「将来教員を目指しているため、実際の授業に関わる仕事ができ、トレーニングになっている。スキルの向上にもつながった。」

「支援員を経験して、自身の研究へ多角的な視点を取り入れることができた。」

「女性研究者を取りまく環境への意識向上につながった。またこの制度は、若手研究者に雇用の場を与える役割も果たしている。」

ベビーシッター育児支援制度

一般財団法人こども未来財団が行っている「ベビーシッター育児支援事業」によるベビーシッター費用の一部補助（割引券）制度。

【平成 25 年度利用実績】 育児支援（割引券）利用枚数：17 枚

両立支援相談

センターコーディネータによる出産・育児・介護などライフイベント上の両立相談。

【平成 25 年度利用実績】 相談件数：5 件

仕事と育児・介護の両立支援ガイドブックの発行

平成 26 年 3 月、仕事と育児・介護の両立に関する学内制度や支援情報をわかりやすくまとめたガイドブックを発行しました。



◆平成 25 年度活動報告 男女共同参画の意識啓発と情報発信◆

意識調査

本学での男女共同参画を推進し、支援制度の充実と今後の環境整備につなげるために、男女共同参画に関する意識調査を実施しました。

○対 象：教職員

○対象者数：565 名（平成 25 年 7 月 1 日現在）

○調査方法：無記名アンケート方式 調査票を各人に配布し、学内便により回収

○実施期間：平成 25 年 7 月 1 日～ 31 日

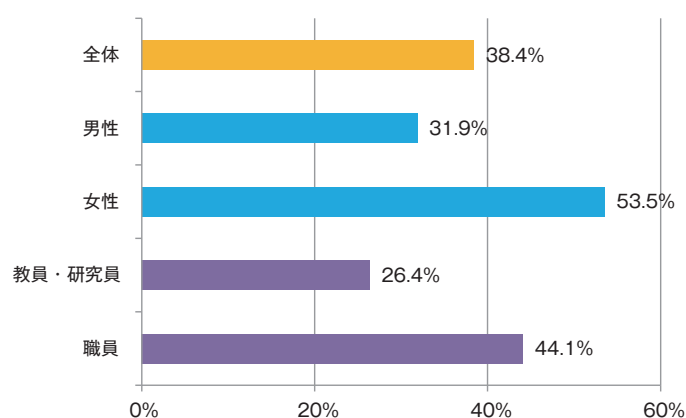
○回 答 数：217 名 回収率：38.4%

○結果報告：平成 25 年 11 月 センター HP、ニュースレター第 3 号にて概要報告

<京都工芸繊維大学 男女共同参画に関する意識調査 集計報告>

【回答率（性別・職種別）】

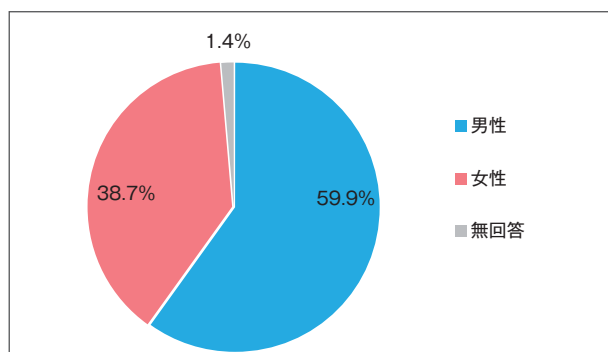
(n= 母数 MT= 複数回答の合計数 ※小数第 1 位までの表記)



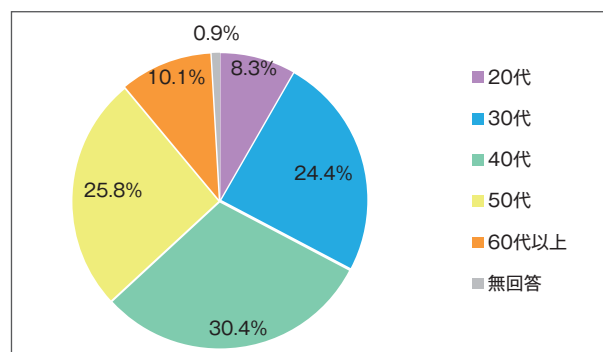
I. あなたについてお尋ねします。

(n=217)

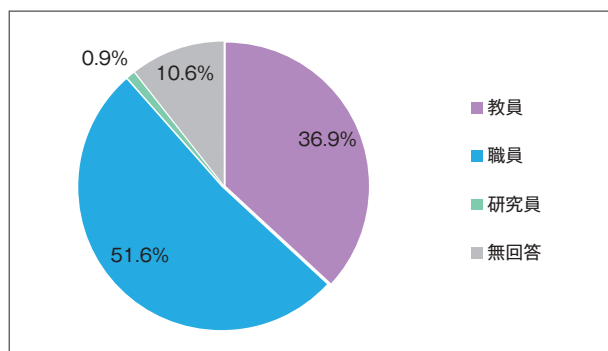
Q1. 性 別



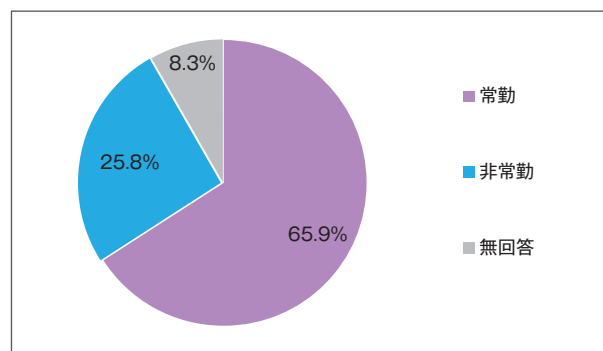
Q2. 年 代



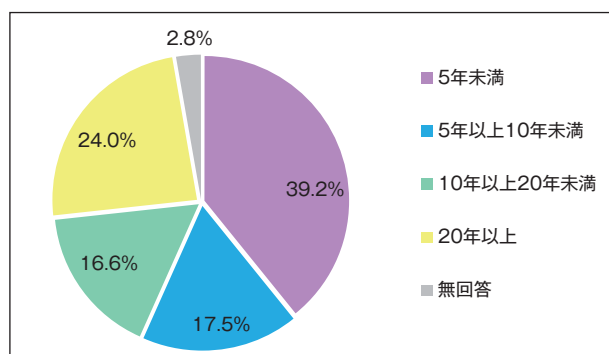
Q3. 職 種



Q4. 雇用形態



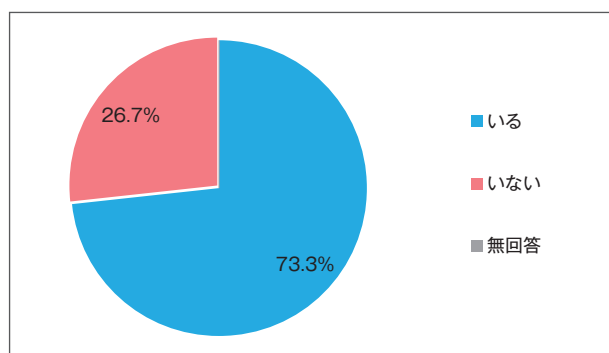
Q5. 勤務年数



Ⅱ. ご家族と生活についてお尋ねします。

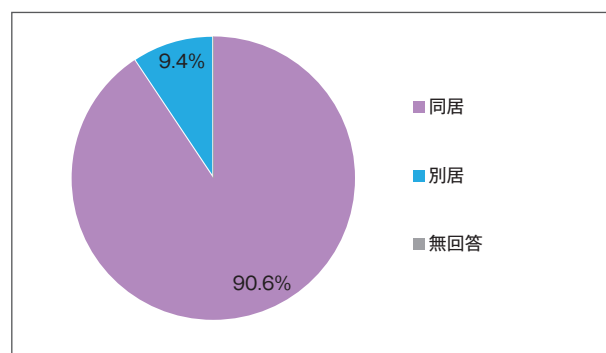
Q1. 配偶者

(n=217)



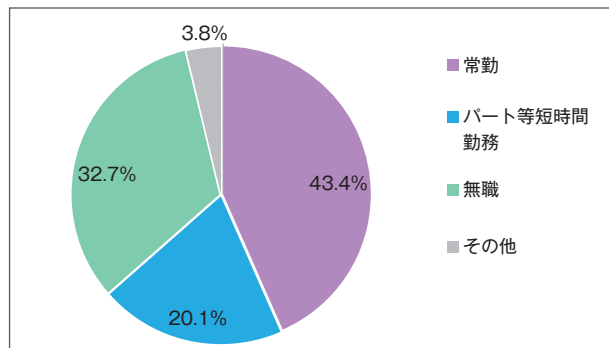
Q2. 配偶者との住まい

(n=159)



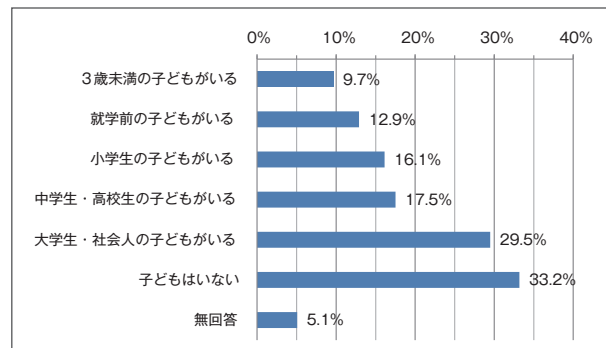
Q3. 配偶者の仕事（雇用形態）

(n=159)

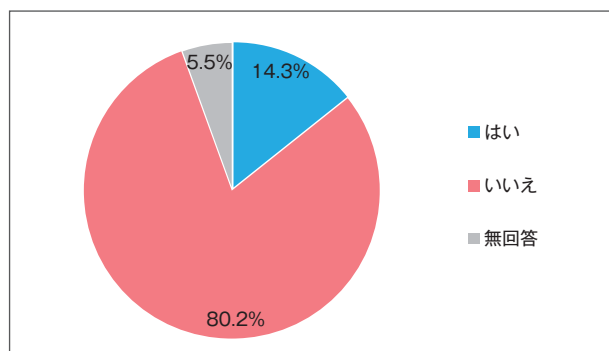


Q4. 子ども（複数回答可）

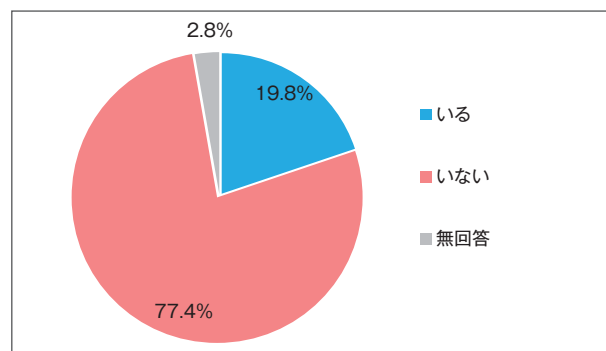
(n=217 MT=269)



Q5. あなたまたは配偶者のご両親と同居していますか (n=217)



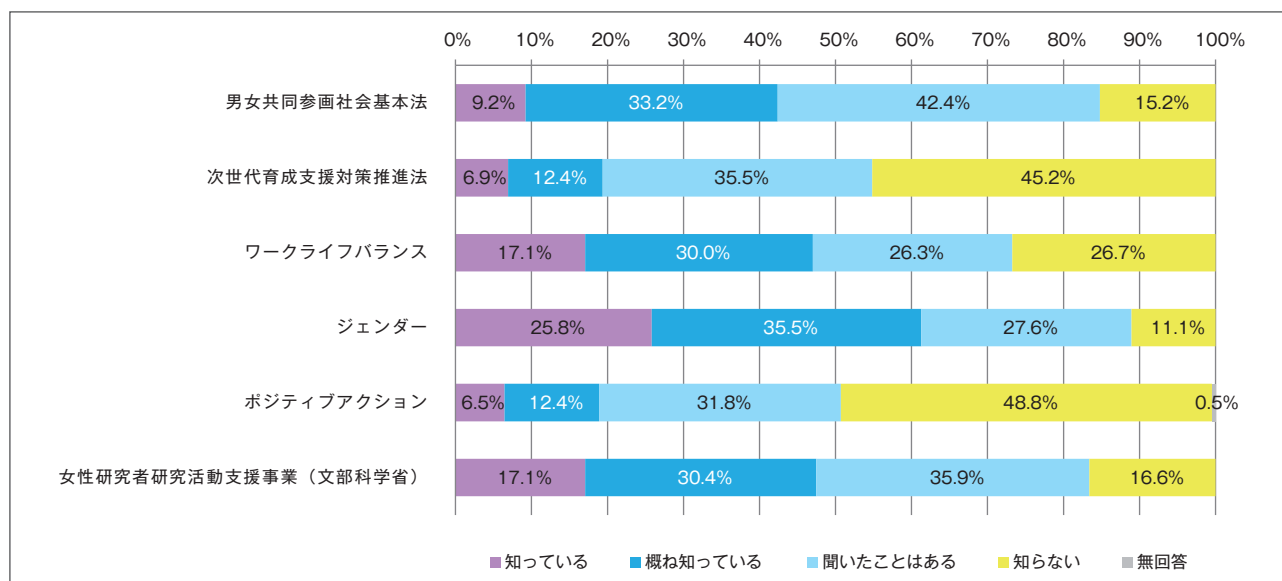
Q6. 現在、ご家族に介護や支援の必要な方はいますか (n=217)



Ⅲ. 男女共同参画についてお尋ねします。

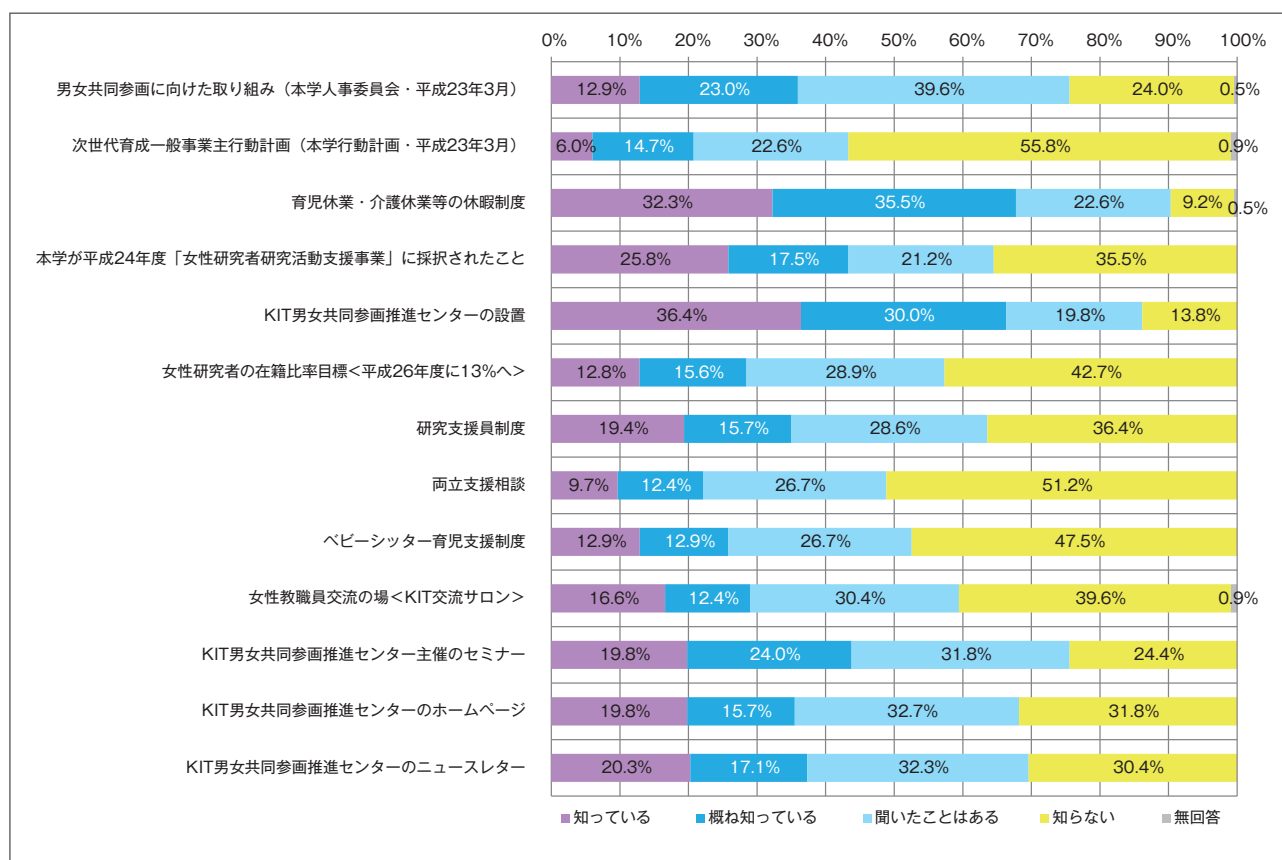
Q1. 以下の項目でご存じの度合いを教えてください。

(n=217)



Q3. 本学の取組でご存じの度合いを教えてください

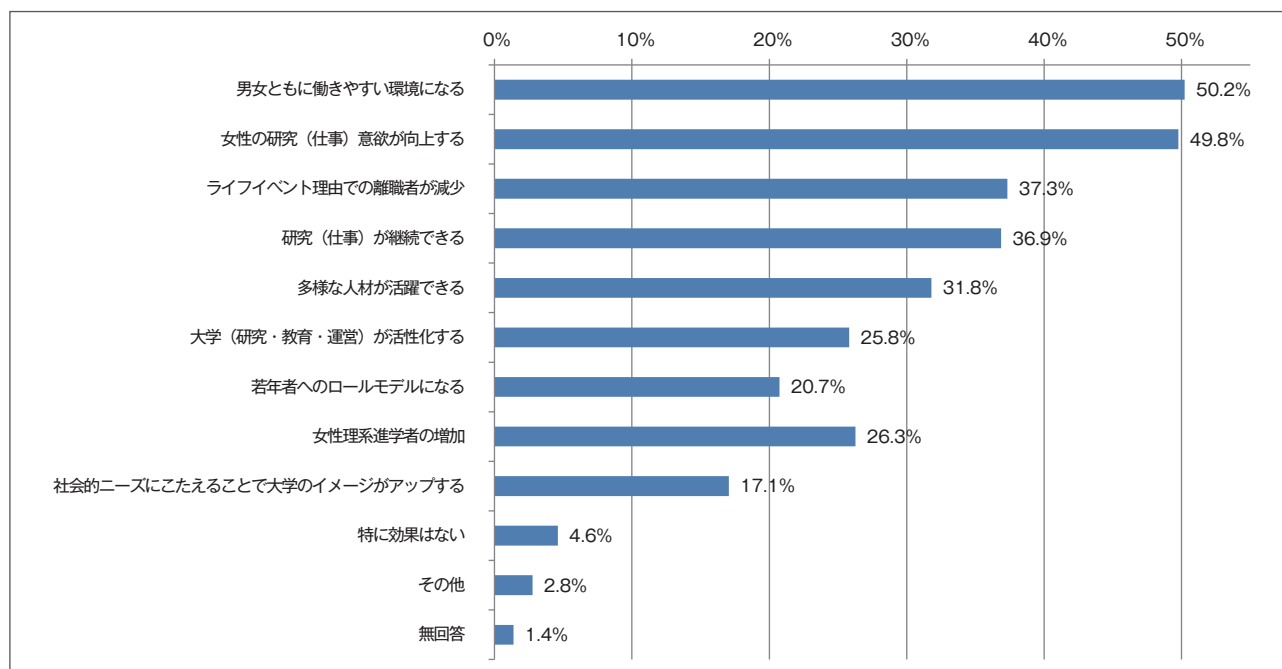
(n=217)



本学の取り組みでは、「次世代育成一般事業主行動計画」や「両立支援相談」「ベビーシッター育児支援制度」などがあまり知られていない。具体的な活動とあわせて、周知していく必要があると思われる。

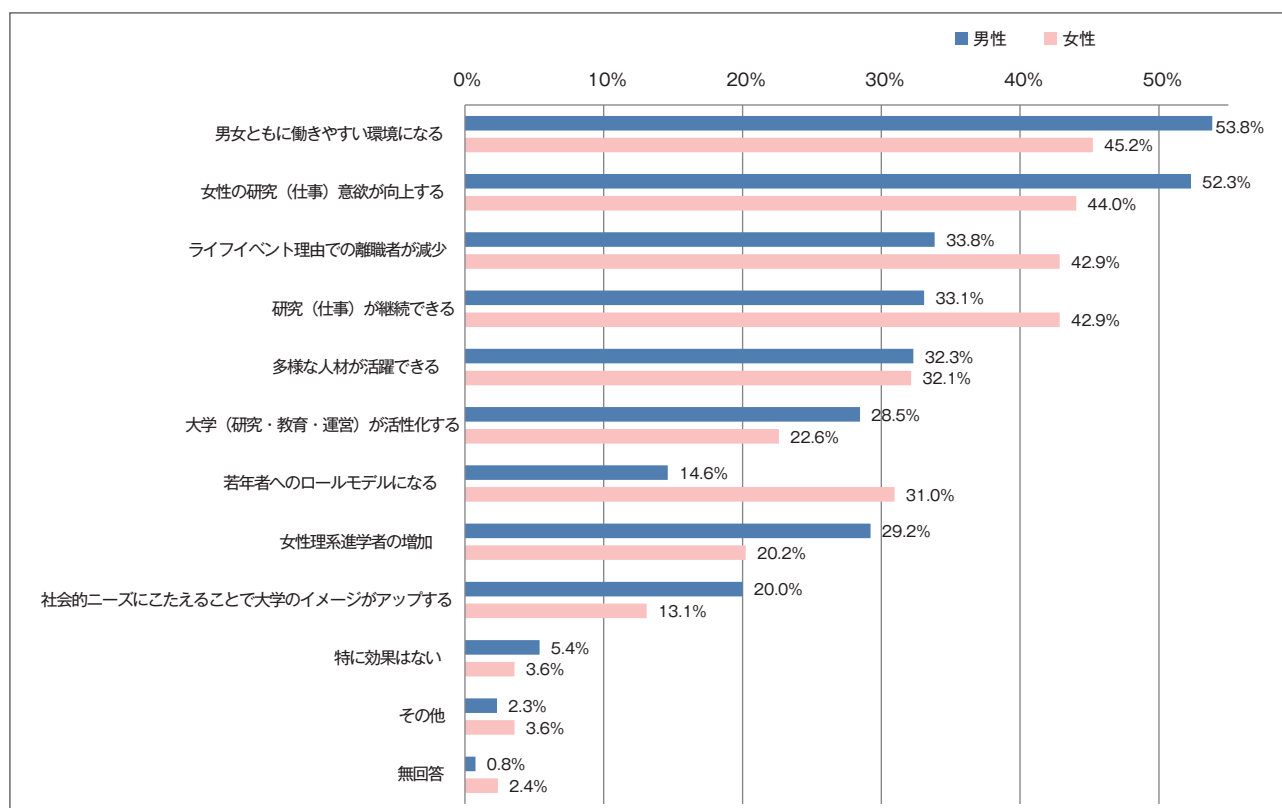
Q2. 本学で男女共同参画を推進することはどのような効果があると思いますか。(複数回答可)

(n=217 MT=661)



【Ⅲ - Q2 性別回答率】

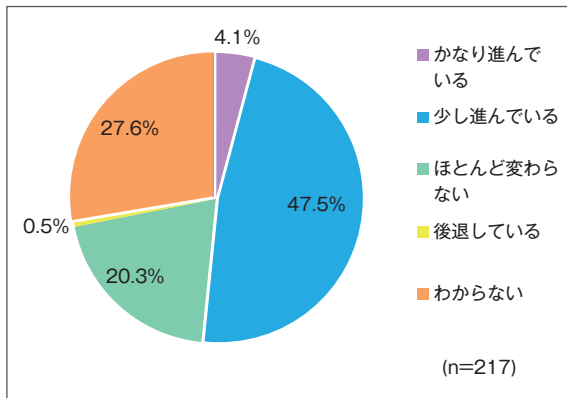
Q2. 本学で男女共同参画を推進することはどのような効果があると思いますか。(複数回答可)



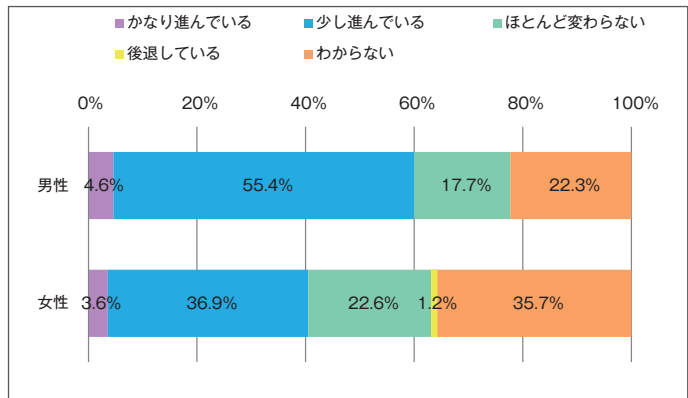
効果としては、全体では「男女ともに働きやすい職場になる」や「女性の研究（仕事）意欲が向上する」が、それぞれ50%前後と高い。

男女別に見ると、女性では、「ライフイベント理由での離職者が減少」や「研究（仕事）が継続できる」も高い。また、「若年層へのロールモデルになる」は、男性の2倍以上の31%となっており、目標（モデル）となる女性像など、将来的な効果も期待していることがわかる。

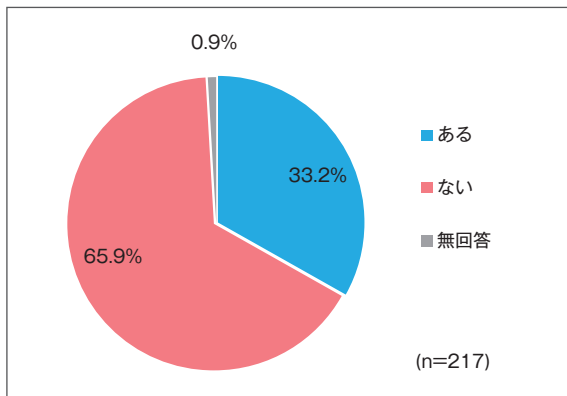
Q4. 本学の男女共同参画の進展度についてどう思いますか



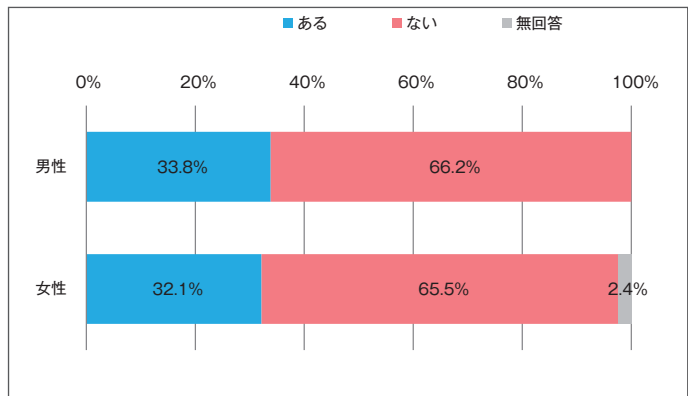
Q4. 本学の男女共同参画の進展度についてどう思いますか【性別回答】



Q5. 本学での業務上（職務上）での男女差を感じたことはありますか。

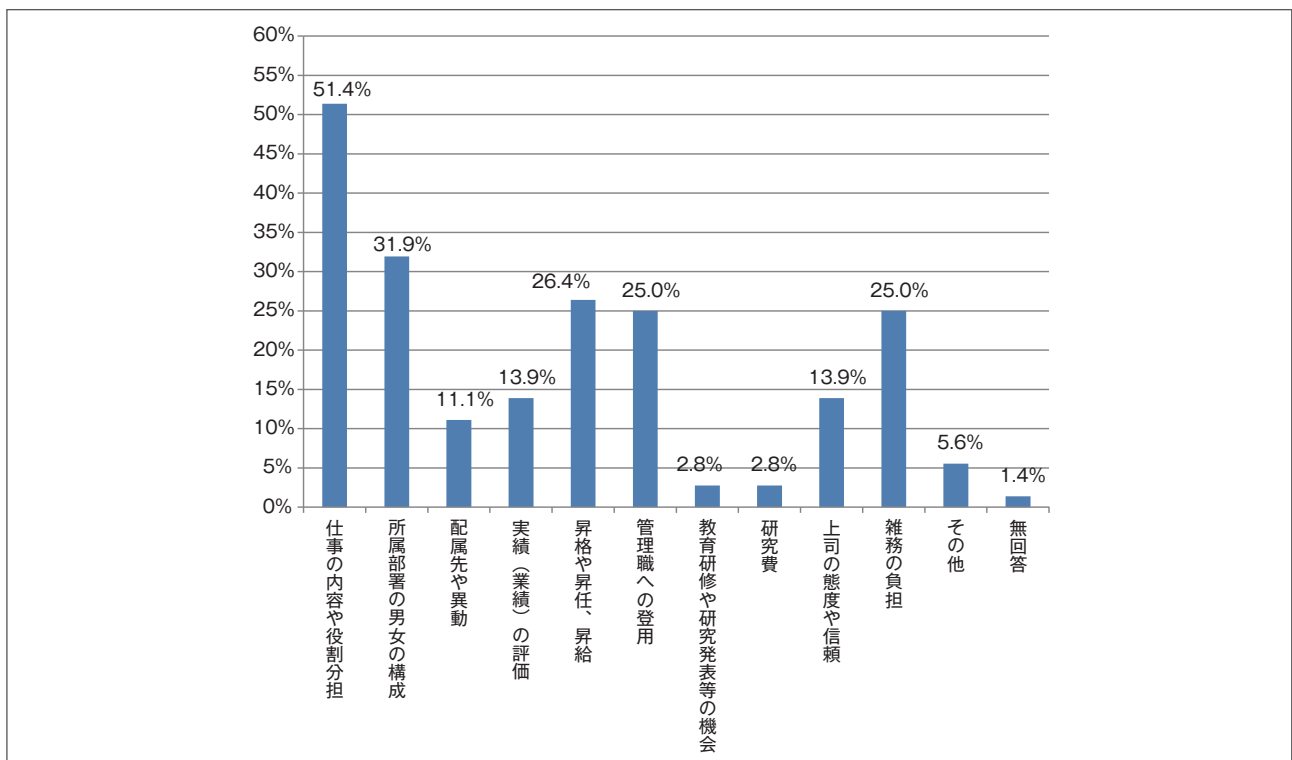


Q5. 本学での業務上（職務上）での男女差を感じたことはありますか。【性別回答】



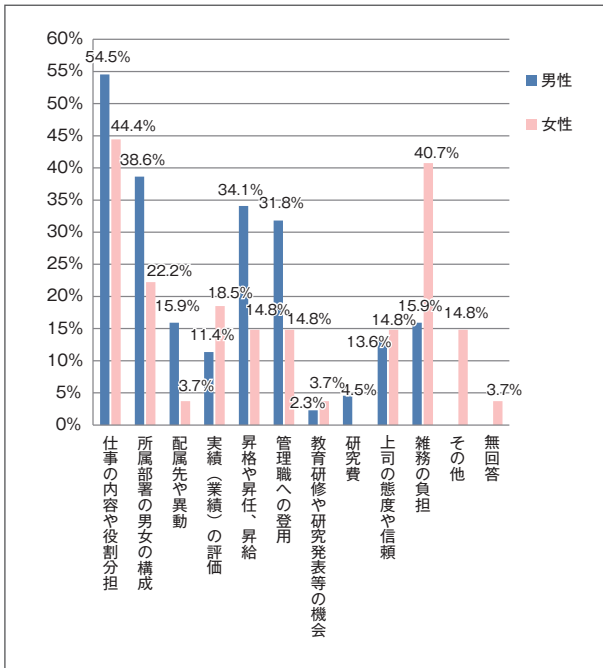
Q6. 上記で「ある」と答えた方にお伺いします。それはどのような点ですか。（複数回答可）

(n=72 MT=152)



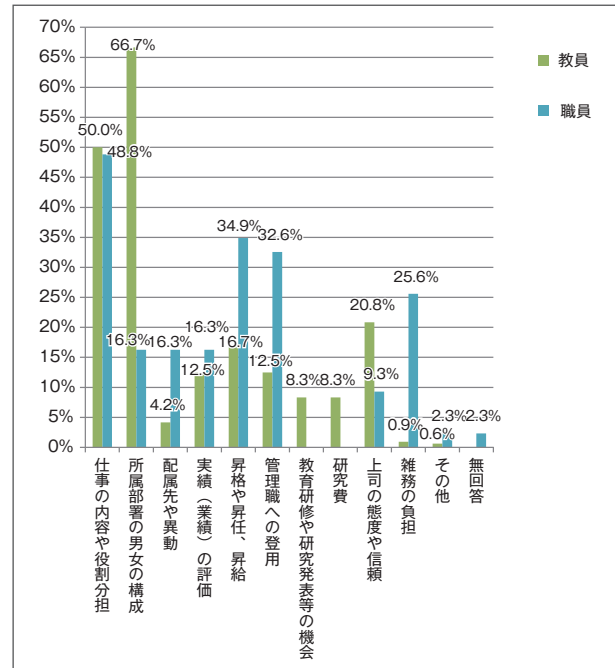
Q6. 上記で「ある」と答えた方にお伺いします。

それはどのような点ですか。【性別】



Q6. 上記で「ある」と答えた方にお伺いします。

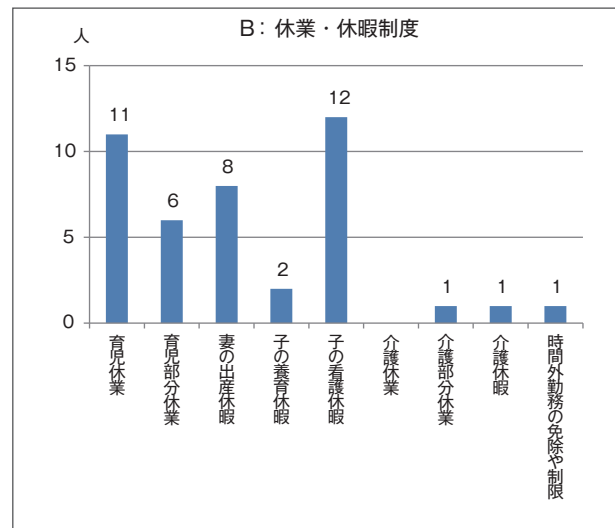
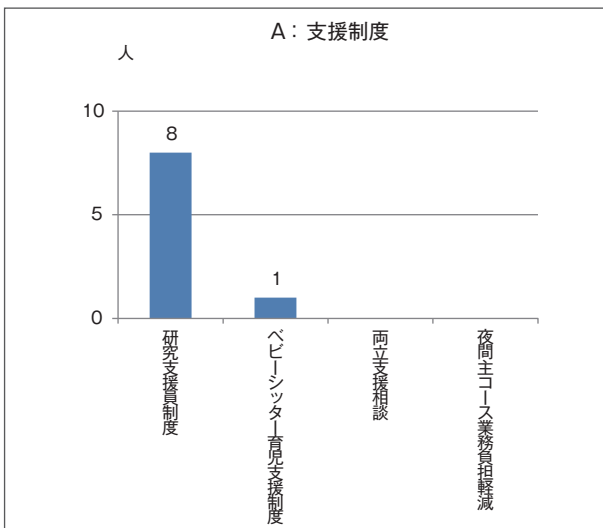
それはどのような点ですか。（複数回答可）【職種別】



進展度については約半数が、「進んでいる」と回答する一方で、「わからない」が3割近い。男女別では男性が6割、女性が4割と差がでた。また業務上の男女差では、男女ともに3割強が「ある」と回答した。全体としては、「仕事の内容や役割分担」で半数以上が男女差を感じている。男性では、「部署の男女構成」や「昇格・昇任」「管理職への登用」面で、一方、女性では「雑務の負担」で圧倒的に男女差を感じている。さらに、業務上の男女差を職種別に見ると、「仕事の内容や役割分担」はともに約5割と高い。ただし、教員では「所属部署の男女構成」が7割弱と高く、職員では、「昇格や昇任、昇給」や「管理職への登用」「雑務の負担」で差を感じていて、職種でも差が表れた。

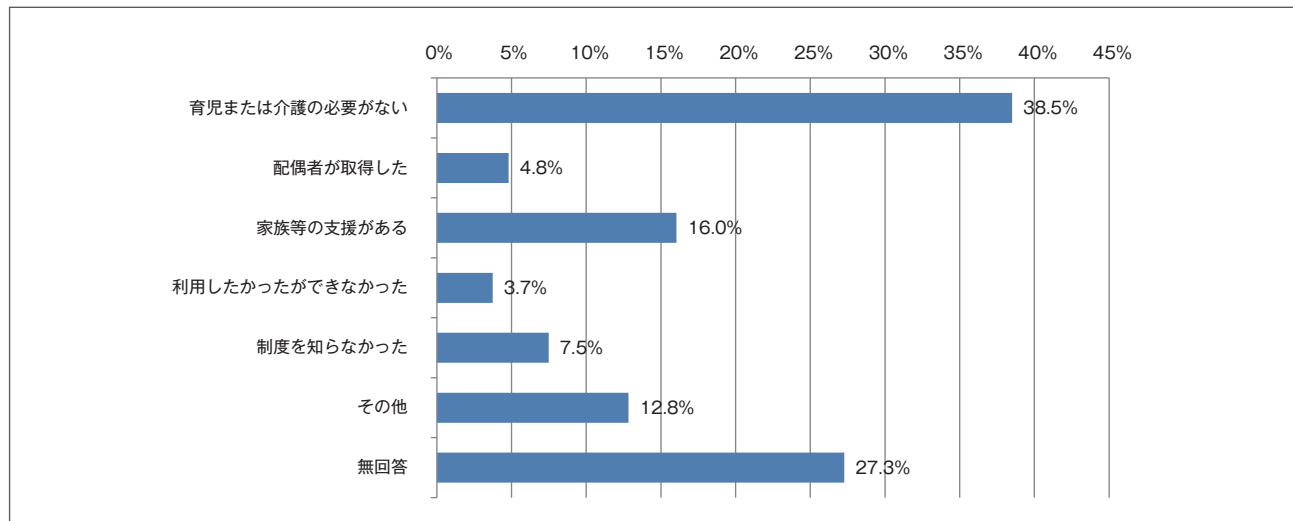
Ⅳ．仕事と生活の両立についてお尋ねします。

Q1. 利用したことがある本学の支援制度や育児・介護に関する休暇制度を教えてください。（複数回答可）

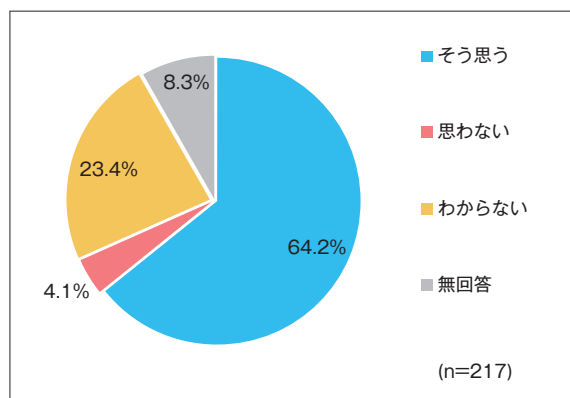


Q2. 育児、介護に関する休業・休暇制度を利用しない（しなかった）方にお伺いします。その理由は何ですか。（複数回答可）

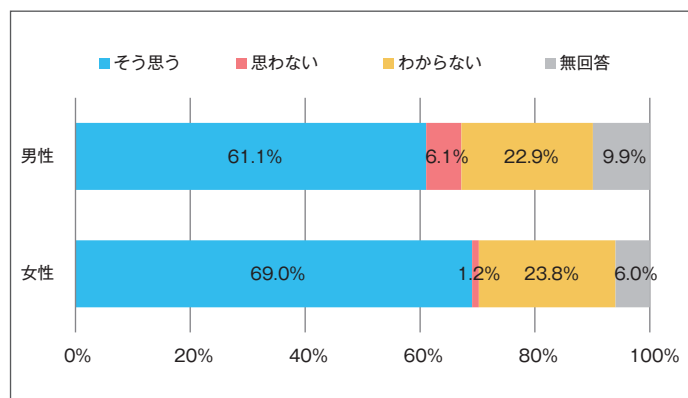
(n=187 MT=207)



Q3. 育児または介護中でも仕事（研究）を継続したい（したほうがいい）と思いますか。

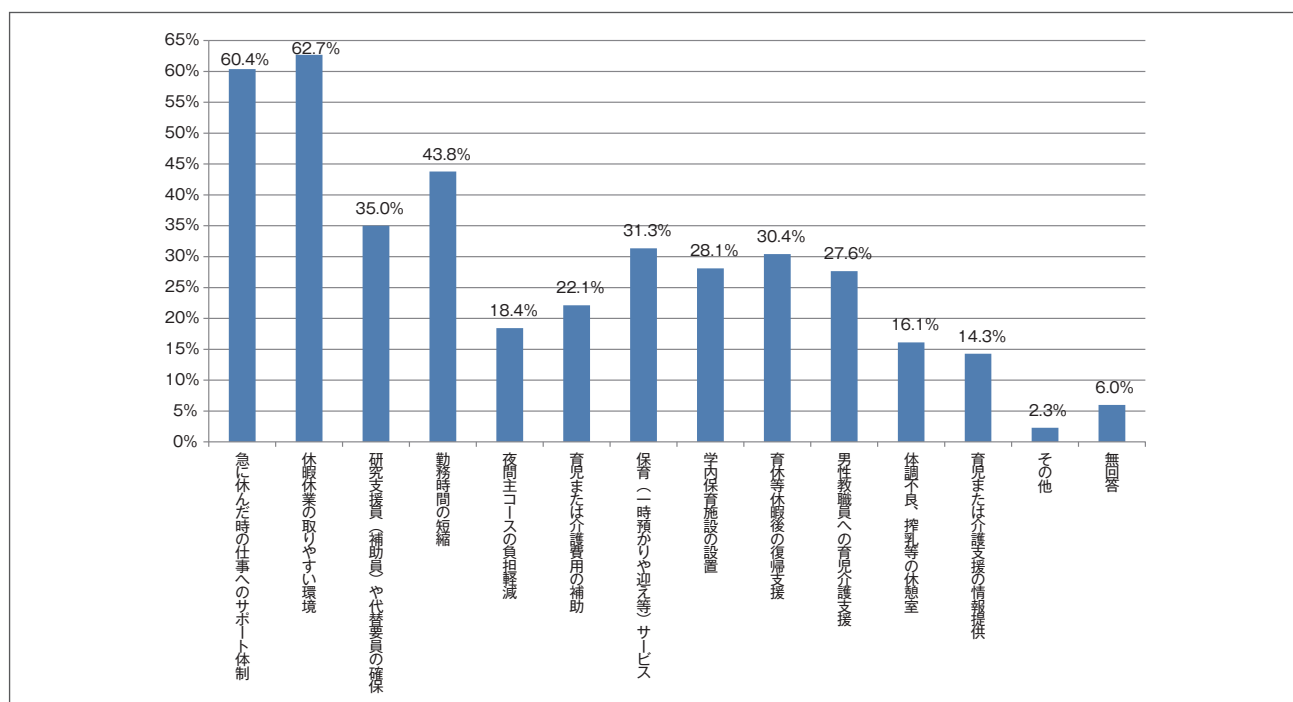


Q3. 育児または介護中でも仕事（研究）を継続したい（したほうがいい）と思いますか。【性別回答】

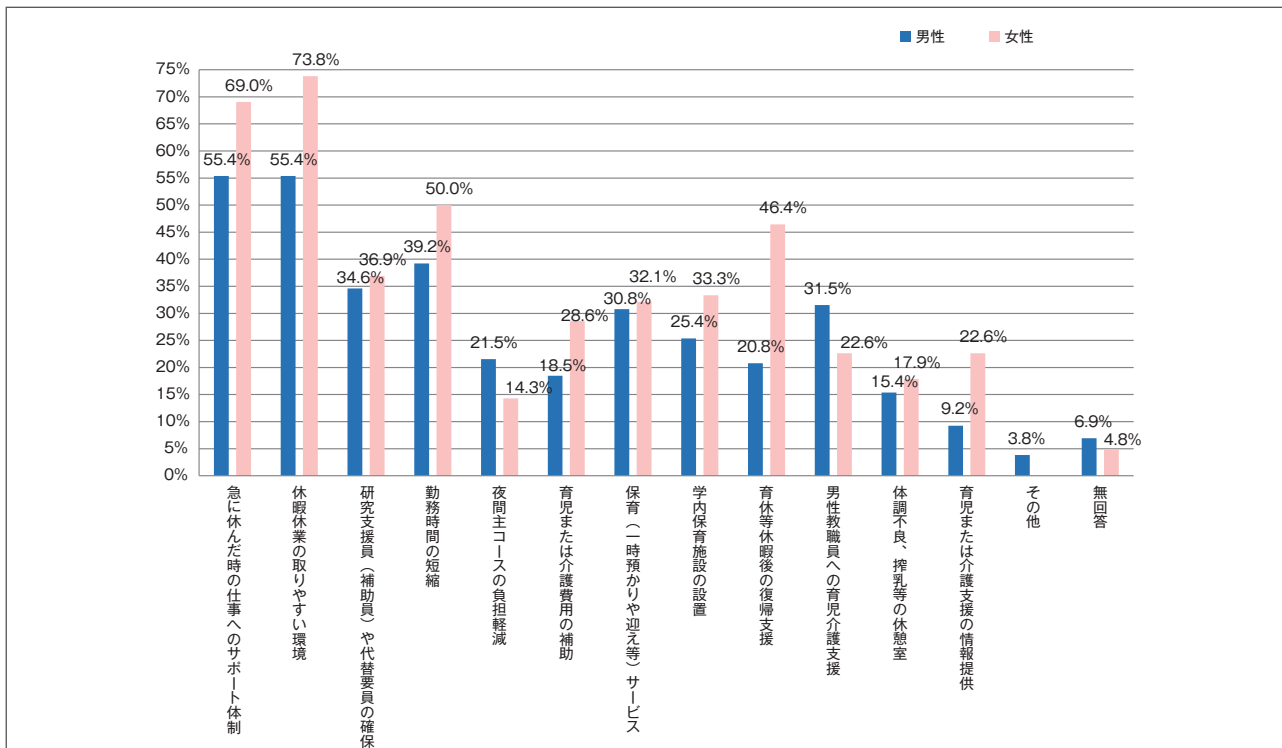


Q4. 育児または介護中にはどのような支援が必要だと思いますか。（複数回答可）

(n=217 MT=865)

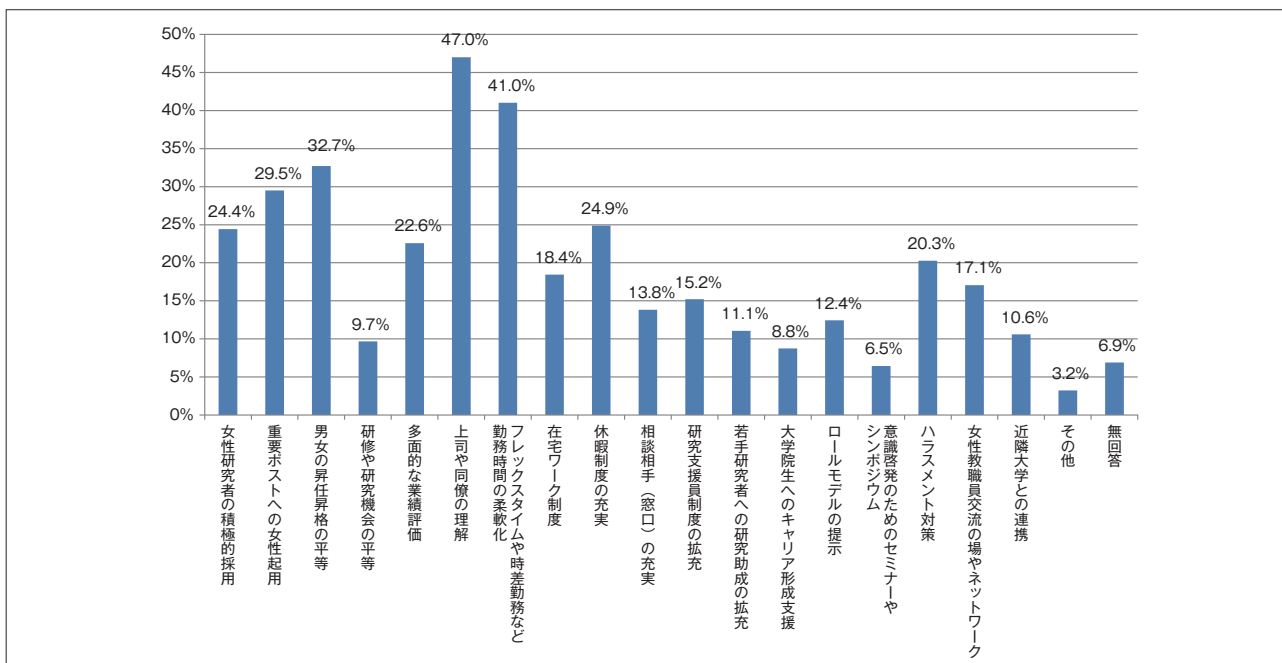


Q4. 育児または介護中にはどのような支援が必要だと思いますか。(複数回答可)

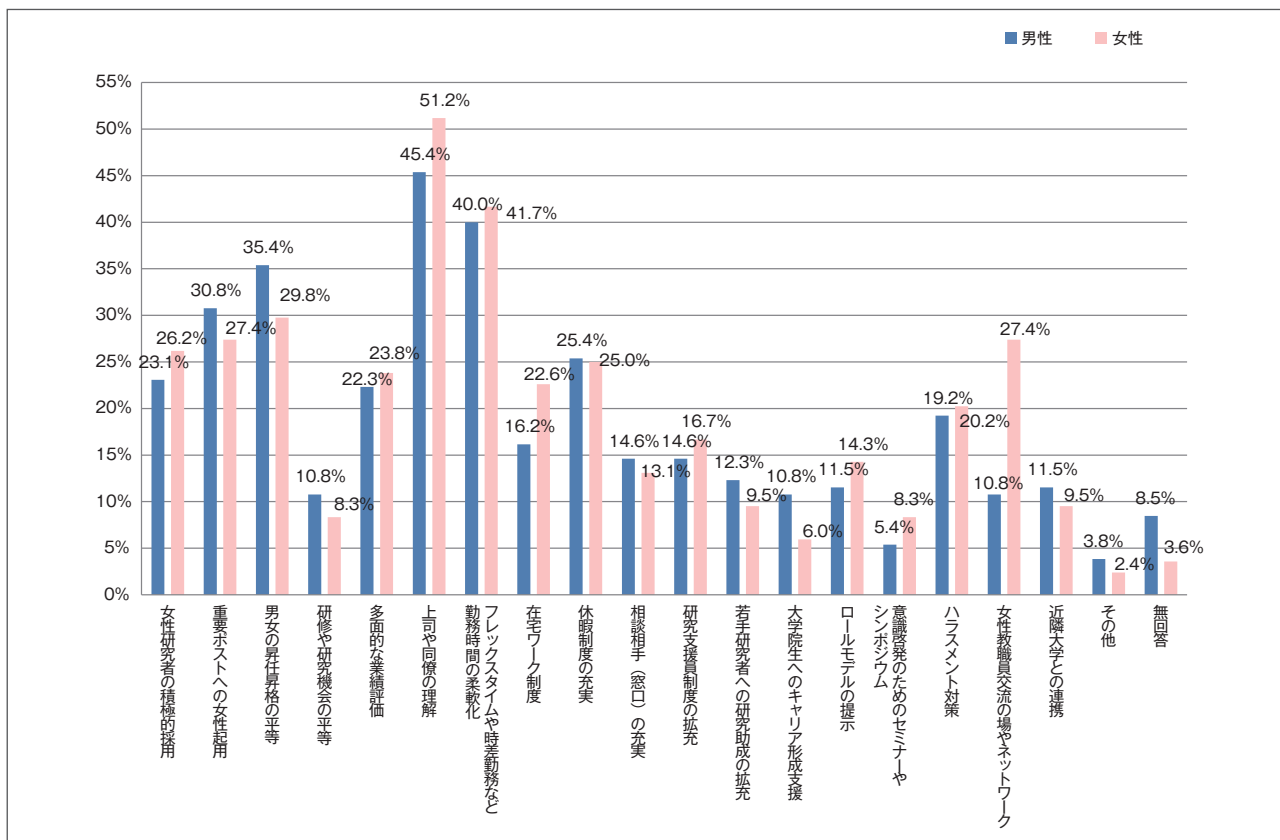


必要な支援は、全体としては「急に休んだ時の仕事へのサポート体制」や「休暇休業の取りやすい環境」が6割以上と高い。ただし、男女別では、女性のほうがともに7割前後とさらに高く、このような場面に女性が多く直面していることが窺える。また、女性では「勤務時間の短縮」や「育休等休暇後の復帰支援」「費用補助」などの項目が男性より高く、両立のための具体的な支援を求めていると思われる。「学内保育施設」は、男性が25.4%と女性より約8ポイント低かった。求める支援の内容に男女の差が表れた。

Q5. 本学において男女共同参画推進のために、どのような対策や支援制度が必要だと思いますか。(複数回答可) (n=217 MT=816)



Q5. 本学において男女共同参画推進のために、どのような対策や支援制度が必要だと思いますか。(複数回答可)



男女共同参画推進のためには、「上司や同僚の理解」が最も高く、「勤務時間の柔軟化」や「昇任・昇格の平等」「重要ポストへの女性の起用」などの具体的な支援に加えて、意識改革の必要性が明らかになった。特に女性では5割を超えている。また、女性では「女性教職員の交流の場やネットワーク」が3割近く、「在宅ワーク制度」が2割強とともに男性より高い。一方、「昇任・昇格の平等」では、男性のほうが35.4%と高い割合を示した。これは男女差を感じている項目とも合致している。男女共同参画推進についても、微妙な男女の差が浮き彫りになった。

V. 本学の男女共同参画推進への意見、要望

<自由記述回答・一部抜粋編集>

職場環境や勤務体制

- ・人員配置が、育児、介護、病欠などのライフイベントに対応できていない。
- ・勤務時間の短縮を利用したからといって、補助要員等の補充がないので、フルタイムと同じ仕事量は変わらない。
- ・育休取得者や休む人がでた場合、その部署やスタッフへの支援や補充が必要。
- ・働き方やそれに伴う給与を選択する民間企業のやり方など、介護や育児がないシングルの人が負担をかぶらない制度を考えていくことも大切。
- ・非常勤には制度がない。非常勤職員が利用できる休暇休業制度の充実（特に有給のものを）。
- ・裁量労働制をとる教員とそうでない職員とに同一の「推進策」を適用するのが間違っている。
- ・本来の労働環境の改善に努めるべき。

育児や介護との両立関係

- ・学内保育所又は近隣大学との合同託児所の設置。
- ・保育（一時預かりや迎え等）サービスや費用補助必要。
- ・介護、育児中の「在宅勤務」を推進すべき。
- ・全体的に「女性のための支援」になっている。子育ても介護も男女とも問題。
- ・男性がもっと育児、介護に主体的に取り組めるようにならないといけない。
- ・子育てや介護の問題を相談したり、情報交換したりできる仕組みがあるとよい。
- ・研究支援員制度は有用。今後とも続けていただきたい。

女性管理職や人数構成

- ・教員、職員ともに女性の管理職を増やす方が、学内の雰囲気的にも男女共同参画推進が進む。
- ・女性の常勤職員を一定数以上にすることが重要。
- ・法人トップ（学長、副学長）に女性が任用されたことがない。女性の1人くらい任用してもよいのでは。
- ・女性や外国人採用に積極的に取り組むべき。
- ・重要な役職についている女性が複数であることがロールモデルの多様性に役立つ。
- ・重要ポストへの起用は、女性であるということで起用するならば、意味がない。能力で評価。
- ・教員においては、採用や研究費などで女性が優遇されすぎている。

意識啓発や取り組み

- ・この問題に関心な方の意識をどう変えるか。自分にも関係することだという認識を持ってもらうことが肝要。
- ・結婚、出産、育児、介護の実態や休暇をプラス評価するくらいでないと変わらない。
- ・女性教職員の交流の機会をふやしてほしい。
- ・制度を実施できる様にする。形だけでは、意味が無い。
- ・男女共同参画の実現には、長期的なビジョンが必要。短期的に達成しようとする、ひずみが出る。
- ・男女共同参画は無駄。その経費を研究・教育につぎ込んだほうがいい。
- ・本学のような小規模大学でできることは少ない。できる範囲でコツコツと進めていくのが最善。
- ・女性特有の事情も考慮してのそれぞれの状況に合わせた男女共同参画の推進。
- ・「男女共同」というくり方ではもれてしまう方もいる。皆が一緒に働いていける「ワークライフバランス改善」としたほうがよい。
- ・男女のみならず、民族、宗教などについての多様性を認められるような仕組み、支援が必要。

京都工芸繊維大学 男女共同参画に関する意識調査票

教職員各位

この調査は、本学での男女共同参画を推進し、仕事と生活の両立をしやすいするため、みなさまのご意見を伺い、支援制度の充実を図り、今後の環境整備につなげることを目的に行うものです。

なお、この調査によって収集した情報は、統計的に処理し個人が特定されることはありません。また、データは調査目的以外には使用しません。調査結果は、KIT 男女共同参画推進センターのホームページやニュースレター等で公表させていただきます。

教職員のみなさまのご理解とご協力をお願い申し上げます。

平成 25 年 7 月 1 日

KIT 男女共同参画推進センター長

森迫 清貴

対 象：本学の全教職員

調査方法：無記名アンケート方式

提出期限：平成 25 年 7 月 31 日（水）

提出方法：配布しました調査票を返信用封筒に入れ、
学内便で KIT 男女共同参画推進センターへ

※該当する数字に○をご記入ください。

I. あなたについてお尋ねします。

- Q1 性 別 1. 男性 2. 女性
- Q2 年 代 1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代
 5. 60代以上
- Q3 職 種 1. 教員 2. 職員（事務・技術） 3. 研究員
- Q4 雇用形態 1. 常勤 2. 非常勤（期間雇用・時間雇用）
- Q5 勤務年数 1. 5年未満 2. 5年以上10年未満
 3. 10年以上20年未満 4. 20年以上

II. ご家族と生活についてお尋ねします。

- Q1 配偶者（事実婚含む） 1. いる 2. いない

上記で「いる」と答えた方は、Q2・Q3にもご回答ください。

- Q2 配偶者との住まい 1. 同居 2. 別居
- Q3 配偶者の仕事（雇用形態） 1. 常勤 2. パート等短時間勤務 3. 無職
 4. その他（ ）
- Q4 子ども（複数回答可）
1. 3歳未満の子どもがいる 2. 就学前の子どもがいる
 3. 小学生の子どもがいる 4. 中学生・高校生の子どもがいる
 5. 大学生・社会人の子どもがいる 6. 子どもはいない

- Q5 あなたまたは配偶者のご両親と同居していますか 1. はい 2. いいえ
- Q6 現在、ご家族に介護や支援の必要な方はいますか 1. いる 2. いない

*介護：日常生活における基本的な動作（家事・食事・入浴・排泄等）について支障が生じ、他者の援助を必要としている状態

*支援：何らかの身体上または精神上の障がいのために、日常生活を営む上で必要な行為（掃除・家事・金銭管理等）や動作（食事・入浴・排泄等）について支障が生じ、他者の支援や援助を必要としている状態

Ⅲ. 男女共同参画についてお尋ねします。

Q1 以下の項目でご存じの度合いを教えてください。

1. 知っている 2. 概ね知っている 3. 聞いたことはある 4. 知らない

- | | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| A 男女共同参画社会基本法 | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| B 次世代育成支援対策推進法 | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| C ワークライフバランス | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| D ジェンダー | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| E ポジティブアクション | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| F 女性研究者研究活動支援事業（文部科学省） | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |

Q2 本学で男女共同参画を推進することはどのような効果があると思いますか。（複数回答可）

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1. 男女ともに働きやすい環境になる | 2. 女性の研究（仕事）意欲が向上する |
| 3. ライフイベント理由での離職者が減少 | 4. 研究（仕事）が継続できる |
| 5. 多様な人材が活躍できる | 6. 大学（研究・教育・運営）が活性化する |
| 7. 若年者へのロールモデルになる | 8. 女性理系進学者の増加 |
| 9. 社会的ニーズにこたえることで大学のイメージがアップする | |
| 10. 特に効果はない | 11. その他（ ） |

Q3 本学の取り組みでご存じの度合いを教えてください。

1. 知っている 2. 概ね知っている 3. 聞いたことはある 4. 知らない

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| A 男女共同参画に向けた取り組み
（本学人事委員会・平成23年3月） | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| B 次世代育成一般事業主行動計画
（本学行動計画・平成23年3月） | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| C 育児休業・介護休業等の休暇制度 | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| D 本学が平成24年度「女性研究者研究活動支援事業」に
採択されたこと | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| E KIT 男女共同参画推進センターの設置 | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| F 女性研究者の在籍比率目標 <平成26年度に13%へ> | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| G 研究支援員制度 | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| H 両立支援相談 | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |
| I ベビーシッター育児支援制度 | 1 | ・ | 2 | ・ | 3 | ・ | 4 |

J 女性教職員交流の場 <KIT 交流サロン>	1	・	2	・	3	・	4
K KIT 男女共同参画推進センター主催のセミナー	1	・	2	・	3	・	4
L KIT 男女共同参画推進センターのホームページ	1	・	2	・	3	・	4
M KIT 男女共同参画推進センターのニュースレター	1	・	2	・	3	・	4

Q4 本学の男女共同参画の進展度についてどう思いますか。

- | | | |
|-------------|------------|--------------|
| 1. かなり進んでいる | 2. 少し進んでいる | 3. ほとんど変わらない |
| 4. 後退している | 5. わからない | |

Q5 本学での業務上（職務上）での男女差を感じたことはありますか。

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

Q6 上記で「ある」と答えた方にお伺いします。それはどのような点ですか。（複数回答可）

- | | | |
|------------------|---------------|-------------|
| 1. 仕事の内容や役割分担 | 2. 所属部署の男女の構成 | 3. 配属先や異動 |
| 4. 実績（業績）の評価 | 5. 昇格や昇任、昇給 | 6. 管理職への登用 |
| 7. 教育研修や研究発表等の機会 | 8. 研究費 | 9. 上司の態度や信頼 |
| 10. 雑務の負担 | 11. その他（ | ） |

IV. 仕事と生活の両立についてお尋ねします。

Q1 利用したことがある本学の支援制度や育児・介護に関する休暇制度を教えてください。（複数回答可）

A：支援制度

- | | |
|------------|------------------|
| 1. 研究支援員制度 | 2. ベビーシッター育児支援制度 |
| 3. 両立支援相談 | 4. 夜間主コース業務負担軽減 |

B：休業・休暇制度

- | | | |
|-----------|-----------|----------------|
| 1. 育児休業 | 2. 育児部分休業 | 3. 妻の出産休暇 |
| 4. 子の養育休暇 | 5. 子の看護休暇 | 6. 介護休業 |
| 7. 介護部分休業 | 8. 介護休暇 | 9. 時間外勤務の免除や制限 |

Q2 育児・介護に関する休業・休暇制度を利用しない（しなかった）方にお伺いします。その理由は何ですか。（複数回答可）

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. 育児または介護の必要がない | 2. 配偶者が取得した |
| 3. 家族等の支援がある | 4. 利用したかったができなかった |
| 5. 制度を知らなかった | 6. その他（ |
| | ） |

Q3 育児または介護中でも仕事（研究）を継続したい（したほうがいい）と思いますか。

- | | | |
|---------|---------|----------|
| 1. そう思う | 2. 思わない | 3. わからない |
|---------|---------|----------|

Q4 育児または介護中にはどのような支援が必要だと思いますか。（複数回答可）

Q5 本学において男女共同参画推進のために、どのような対策や支援制度が必要だと思いますか。
(複数回答可)

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 1. 女性研究者の積極的採用 | 2. 重要ポストへの女性起用 |
| 3. 男女の昇任昇格の平等 | 4. 研修や研究機会の平等 |
| 5. 多面的な業績評価 | 6. 上司や同僚の理解 |
| 7. フレックスタイムや時差勤務など勤務時間の柔軟化 | |
| 8. 在宅ワーク制度 | 9. 休暇制度の充実 |
| 10. 相談相手（窓口）の充実 | 11. 研究支援員制度の拡充 |
| 12. 若手研究者への研究助成の拡充 | 13. 大学院生へのキャリア形成支援 |
| 14. ロールモデルの提示 | |
| 15. 意識啓発のためのセミナーやシンポジウム | |
| 16. ハラスメント対策 | 17. 女性教職員交流の場やネットワーク |
| 18. 近隣大学との連携 | 19. その他（ ） |

V. 本学の男女共同参画推進へのご意見、ご要望がありましたらご記入ください。

Case No.	Case Name	Case Address	Case City	Case State	Case Zip	Case Phone	Case Email	Case Date	Case Time	Case Status	Case Notes
1	John Doe	123 Main St	New York	NY	10001	212-555-1234	john.doe@example.com	2023-10-27	14:30	Completed	Initial assessment and data collection.
2	Jane Smith	456 Elm St	Los Angeles	CA	90001	310-555-5678	jane.smith@example.com	2023-10-28	10:00	In Progress	Interview with subject and review of records.
3	Robert Johnson	789 Oak St	Chicago	IL	60601	312-555-9012	robert.johnson@example.com	2023-10-29	09:00	Pending	Awaiting approval for field research.
4	Emily White	101 Pine St	San Francisco	CA	94101	415-555-3456	emily.white@example.com	2023-10-30	11:00	Completed	Final report and analysis completed.
5	Michael Brown	202 Cedar St	Phoenix	AZ	85001	602-555-7890	michael.brown@example.com	2023-10-31	13:00	In Progress	Conducting follow-up interviews.
6	Sarah Green	303 Birch St	Philadelphia	PA	19101	215-555-2345	sarah.green@example.com	2023-11-01	15:00	Pending	Waiting for data from other sources.
7	David Lee	404 Maple St	San Diego	CA	92101	619-555-6789	david.lee@example.com	2023-11-02	10:30	Completed	Interviews completed, data analysis in progress.
8	Lisa King	505 Elm St	Seattle	WA	98101	206-555-0123	lisa.king@example.com	2023-11-03	12:00	In Progress	Reviewing and organizing collected data.
9	James Hall	606 Oak St	Portland	OR	97201	503-555-4567	james.hall@example.com	2023-11-04	14:00	Pending	Waiting for final review and approval.
10	Amanda Taylor	707 Pine St	Denver	CO	80201	303-555-8901	amanda.taylor@example.com	2023-11-05	11:30	Completed	Final report submitted and approved.

お忙しい中調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

調査に関する問い合わせ：KIT 男女共同参画推進センター（担当：森山）

TEL 075-724-7757 MAIL sankaku@kit.ac.jp