

研究室環境調査結果のご報告

1. 調査目的

平成 20 年度より、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業委託として、女性研究者支援室が稼働している。本事業のミッションとして、「研究室の意識改革」が掲げられており、研究者における広い意味での女性支援を評価し、「女性にやさしい研究室」を推進することが目的となっている。学内において、男女ともに各研究室で快適に研究を進められる環境が整っているかを把握し、今後更なる環境改善に繋げていくための第一段階として、研究室の環境調査を行った。

2. 調査方法

女性研究者支援室により、平成 21 年 6 月から 8 月にかけて、学内の 3 部局（生体材料工学研究所、難治疾患研究所、疾患生命科学研究所）の全教職員（常勤・非常勤含む）、大学院生を対象にインターネットでの無記名のアンケート調査を実施した。対象者数は 386 名（内訳：難治疾患研究所教職員 177 名、生体材料工学研究所教職員 67 名、大学院生 142 名）であった（表 1）。

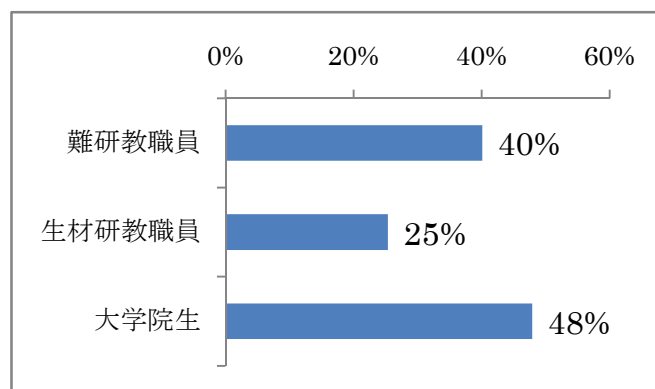
設問には、組織的公正性と従業員の健康(1)や対人的公正性(2)との関連を予測するのに用いられている尺度を参考とした（※参考資料 1 を参照）。これを基に、本学の研究所組織に適切な内容の設問や男女公正性の設問を追加し、新しく「東京医科歯科大学・研究室環境調査指標」を考案し、このたびの調査に使用した。設問の項目は、A. 組織公正性（5 問）、B. 指導者支援力（6 問）、C. 同僚との関係・支援（1 問）、D. 仕事の裁量度（4 問）、E. 妊娠・出産・育児への理解（3 問）、F. ワーク・ライフ・バランスの評価（1 問）、G. 研究の満足度（1 問）、H. 健康の評価（1 問）、の 8 種類から成っている。

表 1. 調査対象者数、組織別男女別内訳

	女性	男性	総計
難研教職員	78	99	177
生材研教職員	21	46	67
大学院生	60	82	142
総計	159	227	386

（平成 21 年 4 月現在の在籍者数）

図 1. 組織別在籍者数に対する回答率



3. 調査結果

156 名（回答率 40.4%）から回答を得た。また、回答者を各組織別にみると、難治疾患研究所に所属する教職員の 40%が本調査に回答し、生体材料工学研究所教職員の 25%、大学院生の 48%が本調査に回答していることが分かった（図 1）。回答の内訳として、難治疾患研究所が全回答の 45.6%、生体材料工学研究所が 10.9%、大学院生が 43.6%を占めていた（図 2、表 2 参照）。また、年代職種別にみると 20 歳代

の女性が 26.2%と多く、職種では大学院生が 43.5%と最も多かった（表 3）。

図 2. 組織別回答率

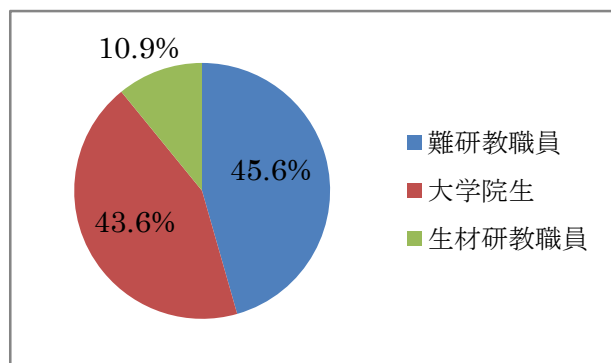


表 2. 組織別男女別回答数

	女性	男性	総計と割合
難研教職員	14	46	60 (38.5%)
難研職員	10	1	11 (7.1%)
生材研教職員	3	13	16 (10.3%)
生材研職員	1	0	1 (0.6%)
大学院生	37	31	68 (43.6%)
総計と割合	65 (41.6%)	91 (58.3%)	156 (100%)

表 3. 職種年代別回答数

	20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	総計と割合
教授	0	0	0	0	6	0	12	0	1	0	19 (12.1%)
准教授・講師	0	0	3	2	3	1	0	0	0	0	9 (5.7%)
助教	1	0	15	3	2	0	0	1	0	0	22 (14.1%)
非常勤教職員	2	2	11	4	2	1	0	0	0	0	22 (14.1%)
非常勤職員	1	2	0	4	0	4	0	0	0	0	11 (7.1%)
大学院生	26	36	5	1	0	0	0	0	0	0	68 (43.5%)
その他	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0	5 (3.2%)
総計	31	41	34	16	13	7	12	1	1	0	156 (100%)
割合	19.8%	26.2%	21.7%	10.2%	8.3%	4.4%	7.6%	0.6%	0.6%	0.0%	100.0%

上記 2. で挙げた 8 種類の各設問について、それぞれ「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」、「どちらかと言えばそう思わない」、「そう思わない」、「該当しない」の回答数を集計した。

尚、回答選択肢の一つである「該当しない」を選ぶ場合は、①研究業務を行わない職員が研究についての設問に回答する場合、②所属する研究室に女性が不在なのに、女性が存在することを前提とした内容の設問に回答する場合、③研究室主任のことを評価する設問に研究室主任自身が回答する場合のいずれかである。

各設問項目の集計の結果、1. 組織公正性においては、「研究室では男女公正に主張すべきことを自由に話し合える」が 73%、「研究室では男女公正に各自の事情を理解しあい、良好な関係を築いている」は 62%、「研究室における意思決定には、研究室主任以外も適切に関与している」が 49%、「研究室には男女公正にキャリアアップのためのチャンスがある」が 58%、「研究室にはハラスメントを防止する意識や取組がある」が 24%であった（表 4）。

表 4. 組織公正性の回答結果

	割合	実数
(1) 研究室では男女公正に主張すべきことを自由に話し合える		
そう思う	73%	114
どちらかと言えばそう思う	19%	30
どちらかと言えばそう思わない	4%	7
そう思わない	1%	1
該当しない	3%	4
(2) 研究室では男女公正に各自の事情を理解しあい、良好な関係を築いている		
そう思う	62%	97
どちらかと言えばそう思う	26%	41
どちらかと言えばそう思わない	8%	12
そう思わない	1%	2
該当しない	3%	4
(3) 研究室における意思決定には研究室主任（教授）以外も適切に関与している		
そう思う	49%	76
どちらかと言えばそう思う	35%	54
どちらかと言えばそう思わない	8%	13
そう思わない	6%	10
該当しない	2%	3
(4) 研究室には男女公正にキャリアアップのためのチャンスがある		
そう思う	58%	90
どちらかと言えばそう思う	28%	44
どちらかと言えばそう思わない	4%	7
そう思わない	4%	7
該当しない	5%	8
(5) 研究室にはハラスメントを防止する意識や取り組みがある		
そう思う	24%	37
どちらかと言えばそう思う	41%	64
どちらかと言えばそう思わない	19%	29
そう思わない	10%	16
該当しない	6%	10

表 5. 指導者支援力の回答結果

	割合	実数
(6) 研究室主任は教室員の考え方や気持をよく聞いて、理解していると思う（と思われる）		
そう思う	40%	62
どちらかと言えばそう思う	37%	58
どちらかと言えばそう思わない	12%	19
そう思わない	8%	13
該当しない	3%	4
(7) 研究室主任は男女公正に教室員のキャリア形成のアドバイスをしてくれる（と思われる）		
そう思う	47%	74
どちらかと言えばそう思う	31%	48
どちらかと言えばそう思わない	10%	15
そう思わない	6%	10
該当しない	6%	9
(8) 研究室主任は教室員の研究成果を公正に評価していると思う（と思われる）		
そう思う	32%	94
どちらかと言えばそう思う	29%	46
どちらかと言えばそう思わない	4%	6
そう思わない	4%	7
該当しない	2%	3
(9) 研究室主任は公正で的確なアドバイスや研究指導をしている（と思われる）		
そう思う	47%	73
どちらかと言えばそう思う	37%	58
どちらかと言えばそう思わない	9%	14
そう思わない	4%	7
該当しない	3%	4
(10) 研究室主任は研究室運営におけるリーダーシップを発揮している（と思われる）		
そう思う	58%	91
どちらかと言えばそう思う	29%	46
どちらかと言えばそう思わない	5%	8
そう思わない	4%	7
該当しない	3%	4
(11) 研究室主任のように自分もなりたいと思う（研究室主任は該当しないにチェック）		
そう思う	21%	33
どちらかと言えばそう思う	31%	48
どちらかと言えばそう思わない	18%	28
そう思わない	14%	22
該当しない	16%	25

2. 指導者支援力においては、「研究室主任は教室員の考え方や気持をよく聞いて、理解していると思う」が 40%、「研究室主任は、男女公正に教室員のキャリア形成のアドバイスをしてくれる」が 47%、「研究室主任は、教室員の研究成果を公正に評価していると思う」が 32%、「研究室主任は、公正で的確なアドバイスや研究指導をしている」が 47%、「研

研究室主任は、研究室運営におけるリーダーシップを発揮している」が 58%、「研究室主任のように自分もなりたいと思う」が 21%であった（表 5）。

3. 同僚との関係・支援においては、「研究室内での作業や連絡等について男女公正な協力関係がある」が 62%であった（表 6）。

表 6. 同僚との関係・支援の回答結果

	割合	実数
(12) 研究室内での作業や連絡等について男女公正な協力関係がある		
そう思う	62%	96
どちらかと言えばそう思う	26%	40
どちらかと言えばそう思わない	5%	8
そう思わない	4%	7
該当しない	3%	5

表 8. 妊娠・出産・育児への理解の回答結果

	割合	実数
(17) 研究室では、妊娠中も研究継続のための理解が得られると思う		
そう思う	49%	76
どちらかと言えばそう思う	32%	50
どちらかと言えばそう思わない	6%	10
そう思わない	4%	6
該当しない	9%	14
(18) 研究室では、出産後も研究継続のための理解が得られると思う		
そう思う	49%	76
どちらかと言えばそう思う	31%	49
どちらかと言えばそう思わない	8%	13
そう思わない	3%	5
該当しない	8%	13
(19) 研究室では、男女ともに育児中も研究継続のための理解が得られると思う		
そう思う	44%	69
どちらかと言えばそう思う	33%	52
どちらかと言えばそう思わない	11%	17
そう思わない	5%	8
該当しない	6%	10

表 7. 仕事の裁量度の回答結果

	割合	実数
(13) 研究の実施手順や量を自分で決めることができる（教室員が決められるようにしている）		
そう思う	51%	79
どちらかと言えばそう思う	35%	55
どちらかと言えばそう思わない	10%	16
そう思わない	2%	3
該当しない	2%	3
(14) 研究テーマや研究手法は自分から提案するものも含めて公正に選択することができる（教室員が選択することが出来るようにしている）		
そう思う	38%	59
どちらかと言えばそう思う	47%	74
どちらかと言えばそう思わない	8%	13
そう思わない	3%	5
該当しない	3%	5
(15) 研究の実情に応じて柔軟に勤務時間帯を決められる（教室員が決められるようにしている）		
そう思う	54%	84
どちらかと言えばそう思う	33%	51
どちらかと言えばそう思わない	7%	11
そう思わない	5%	8
該当しない	1%	2
(16) 研究室内での会議やセミナーは原則17時以降に設定されることはない		
そう思う	46%	71
どちらかと言えばそう思う	13%	20
どちらかと言えばそう思わない	8%	12
そう思わない	28%	44
該当しない	6%	9

4. 仕事の裁量度においては、「研究の実施手順や量を自分で決めることができる」が 51%、「研究テーマや研究手法は、自分から提案するものも含めて公正に選択することができる」が 38%、「研究の実情に応じて、柔軟に勤務時間帯を決められる」が 54%、「研究室内での会議やセミナーは、原則 17 時以降に設定されることはない」が 46%であった（表 7）。

表 9. ワーク・ライフ・バランスの評価、研究の満足度、健康の評価の回答結果

	割合	実数
(20) 自分のワーク・ライフ・バランスがとれている		
そう思う	25%	39
どちらかと言えばそう思う	33%	52
どちらかと言えばそう思わない	24%	37
そう思わない	15%	24
該当しない	3%	4
(21) 自分の仕事や研究に満足している		
そう思う	30%	47
どちらかと言えばそう思う	45%	70
どちらかと言えばそう思わない	13%	21
そう思わない	10%	15
該当しない	2%	3
(22) 自分は健康だと思う		
そう思う	35%	55
どちらかと言えばそう思う	41%	64
どちらかと言えばそう思わない	13%	20
そう思わない	8%	12
該当しない	3%	5

5. 妊娠・出産・育児への理解においては、「研究室では、妊娠中も研究継続のための理解が得られると思う」が 49%、「研究室では、出産後も研究継続のための理解が得られると思う」が 49%、「研究室では、男女ともに育児中も研究継続のための理解が得られると思う」が 44%であった（表 8）。

6. ワーク・ライフ・バランスへの評価においては、「自分のワーク・ライフ・バランスがとれている」が 25%であった。研究の満足度においては、「満足している」が 30%であった。健康の評価においては、「自分は健康だと思う」が 35%であった（表 9）。

4. 考察

本調査により、本学の 3 部局における 1. 組織公正性、2. 指導者支援力、3. 同僚との関係・支援、4. 仕事の裁量度、5. 妊娠・出産・育児への理解、6. ワーク・ライフ・バランスの評価、7. 研究の満足度、8. 健康の意識の結果が明らかとなった。

組織公正性においては、「男女公正に各自の事情を理解しあい、良好な関係を築いている」、「男女公正にキャリアアップのためのチャンスがある」の意識は 60%を超えており、他の設問に比較して組織公正性の意識が高い傾向が見られた。一方で、「研究室にはハラスメントを防止する意識や取組がある」の意識は 24%と低いことが分かり、今後のハラスメントの取組についての状況や検討が望まれる。

指導者支援力においては、「研究室主任は、教室員の考え方や気持ちをよく聞いて、理解していると思う」「男女公正に教室員のキャリア形成についてアドバイスをしてくれる」「公正で的確なアドバイスや研究指導をしてくれる」「研究室運営におけるリーダーシップを発揮している」の各設問においては、指導者の支援力を評価しているのは約 50%であることが分かった。

同僚との関係・支援においては、「研究室内での作業や連絡等について男女公正な協力関係がある」が 62%と高く、同僚間における作業連絡等の協力体制は概ね築かれていることが判明した。

仕事の裁量度においては、「研究の実施手順や量を自分で決めることができる」「研究の実情に応じて、柔軟に勤務時間帯を決められる」「研究室内での会議やセミナーは、原則 17 時以降に設定されることはない」の各設問については、仕事の裁量度があると評価しているのは約 50%であることが分かった。しかし「研究テーマや研究手法は、自分から提案するものも含めて公正に選択することができる」は 38%と低く、研究テーマや手法の選択は研究室主任やその他の教員等による影響力が大きいことが推察された。

妊娠・出産・育児への理解においては、約 50%が「妊娠中・出産後・育児中も研究継続のための理解が得られると思う」との結果であった。女性研究者が妊娠・出産などのライフイベントを経ても、安心して研究や仕事を続けていくためには、研究室主任やその他のスタッフの理解が重要であり、また研究室の意識の改革が大切である。今後は、「妊娠・出産・育児中も研究継続の理解が得られる」ことに対し、より高い回答が得られていくことを希望する。同時に、本学において、妊娠中・育児中に利用できる各制度等が周知されることも望まれる。

本調査の今後の課題としては、生体材料工学研究所全在籍者のうち、本調査の教職員の回答は 25%であった。また全回答の 10.6%のみであったことから、生体材料工学研究所教職員への調査への参加意識を高めていく必要がある。

今回は職員も対象に含んだが、回答比率は、難治疾患研究所職員が全体の 7.1%、生体材料工学研究所職員が全体の 0.6%とともに少ないことから、今後は職員への調査方法、あるいは当該調査の必要性について検討する必要がある。

大学院生の約 50%が調査に回答しており、本調査への意識が高いことから、引き続き、大学院生も含めた調査を実施する必要がある。

この度の調査は、3 部局の各研究室においての環境状況を把握するための第一段階として行った。今後は、「組織公正性」「指導者支援力」「同僚との関係・支援」「仕事の裁量度」「妊娠・出産・育児への理解」「ワーク・ライフ・バランスの評価」「研究の満足度」「健康の評価」において、各研究室の更なる状況の把握のために、教職員・大学院生がどのような現状にあり、どのようなニーズを持っているかを、ヒアリングや調査を実施して検討し、今後の新たな指標作成の参考とする必要がある。

参考資料 1.

組織的公正性、対人的公正性が低いと感じる人は、高いと感じる人に比べて心疾患 (3)、睡眠障害 (4)、の発症リスクが有意に高いことが分かっている。国内では、組織公正性の研究はまだ少ないが、対人的公正性が低いと感じる人は、尿中 8-OHdG 濃度が有意に高いという結果が出ている (5)。

参考資料 2. 自由回答より抜粋：

- ・「研究室環境というよりも研究職の環境から変えなければ、女性が育児や家庭を両立しながら研究を続けることはなかなか難しいと思う」
- ・「研究室内は、家庭・育児に関する理解度がとても高いので、お互いの業務を助け合えるが、実際に育児休暇が取れる環境とは言えない。大学規則・法律が不備ともいえる」
- ・「研究室を評価する必要があるとは思わない。男女共同参画の妨げとなっている要素を分析し、改善策を提案した方が建設的だと思う。男女が互いに思いやり、尊敬できる環境が作れば良い」
- ・「研究や研究以外においても、研究室間のコミュニケーションをもっと多くした方がよいと思う」
- ・「男女差よりも個人差の方が大きく、そこを重視すべきであると考えてる」

参考文献

- (1) *Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: the White hall II study.* Kivimaki M, et al. Archives of Internal Medicine. 2005 Oct 24;165(19):2245-51.
- (2) *Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health.* Elovainio M et al. American Journal of Public Health. 2002 Jan;92(1):105-8.
- (3) *Justice at work and cardiovascular mortality: a prospective cohort study.* Elovainio M et al. Journal of Psychosomatic Research. 2006 Aug;61(2):271-4.
- (4) *Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health.* Elovainio M. et al. 2003. Health Psychology. 2003 May;22(3):287-93.
- (5) *Three job stress models/concepts and oxidative DNA damage in a sample of works in Japan.* Inoue A et al. Journal of Psychosomatic Research. 2009 Apr;66(4):329-34.