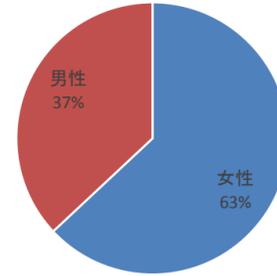


# 平成28年度版キャリアアップに関する意識調査

(1) 性別

	人数	%
女性	150	63.0%
男性	88	37.0%
計	238	100.0

(1) 性別

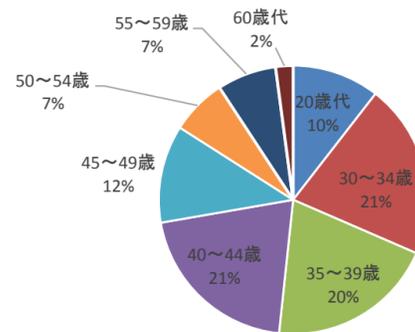


「女性」の回答率が63%、「男性」の回答率が37%と、平成27年度と同様に女性の回答率の方が男性よりも高かった。このことは、本事業が女性研究者支援を目的としている背景によると想定される。

(2) 年齢

	人数	%
20歳代	25	10.5%
30～34歳	50	21.0%
35～39歳	48	20.2%
40～44歳	49	20.6%
45～49歳	28	11.8%
50～54歳	16	6.7%
55～59歳	17	7.1%
60歳代	5	2.1%
計	238	100.0%

(2) 年齢

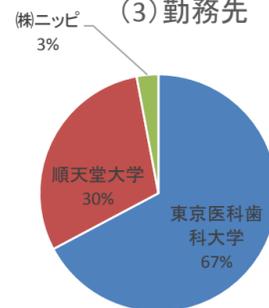


「30～34歳」が最も多く、次いで「40～44歳」、「35～39歳」「45～49歳」の順であった。20歳代、及び50歳代の回答率が低い傾向があった。

(3) 勤務先

	人数	%
東京医科歯科大学	160	67.2%
順天堂大学	71	29.8%
株ニッピ	7	2.9%
計	238	100.0

(3) 勤務先

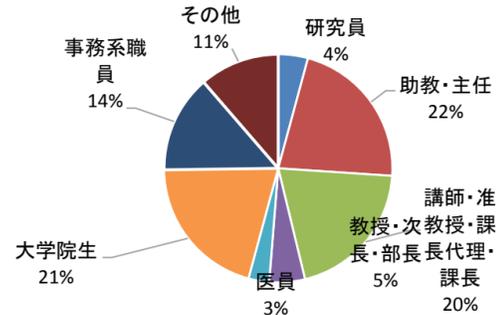


東京医科歯科大学に所属する者の回答率が最も多く、次いで順天堂大学、株式会社ニッピの順であった。

(4) 身分(属性)

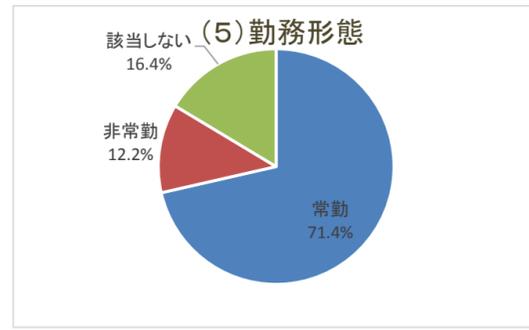
	人数	%
研究員	10	4.2%
助教・主任	52	21.8%
講師・准教授・課長代理・課長	48	20.2%
教授・次長・部長	12	5.0%
医員	7	2.9%
大学院生	49	20.6%
事務系職員	33	13.9%
その他	27	11.3%
計	286	100.0

(4) 身分(属性)



(5)勤務形態

	人数	%
常勤	170	71.4%
非常勤	29	12.2%
該当しない	39	16.4%
合計	238	100.0%

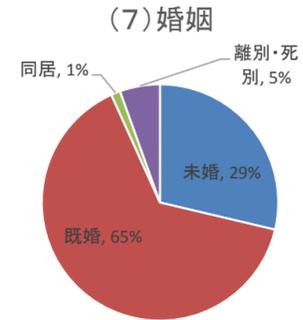


(6-1)勤務(在学)歴  
(6-2)現在の職位(学年)となつて何年目か

(6-1)勤務(在学)歴	9.1年(平均)
(6-2)現在の職位(学年)となつて何年目か	4.4年(平均)

(7)婚姻状況

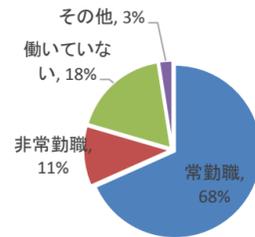
	人数	%
未婚	68	28.7%
既婚	153	64.6%
同居	3	1.3%
離別・死別	13	5.5%
合計	237	100.0



(7-1)配偶者の労働状況

(7-1)配偶者の労働状況

41.5時間	人数	%
常勤職	110	68.3%
非常勤職	18	11.2%
働いていない	29	18.0%
その他	4	2.5%
合計	161	100.0



(7-1-1)配偶者の平均労働時間

(7-1-1)配偶者の平均労働時間	41.5時間
-------------------	--------

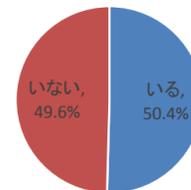
(8)子供の有無

	人数	%
いる	120	50.4%
いない	118	49.6%
合計	238	100.0

(8)子どもの有無

(8-1)子供の数(子供がいる回答者111人)

子どもの人数	人	%
1人	42	35.0%
2人	65	54.2%
3人	11	9.2%
4人	2	1.7%
合計	120	100.0

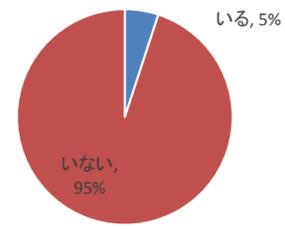


子供の数(N=120)については、「2人」が54.2%と最も多く、複数の子供を持つ率が高いことが分かった。

(9) 介護者の有無

	人数	割合
いる	12	5.0%
いない	226	95.0%
合計	238	100.0%

(9) 介護者の有無

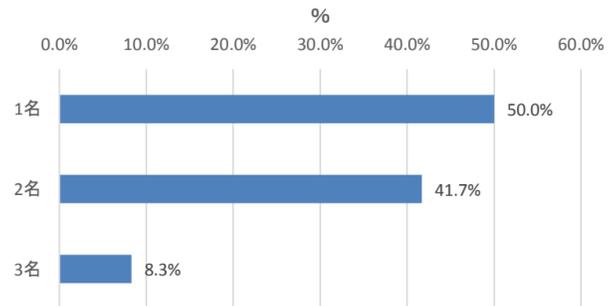


(8) 介護者の有無については、「いない」が95.0%、「いる」が5.0%と、介護者がいないと回答する割合が高かった。

(9-1) 介護に費やす人数

	人数	割合
1名	6	50.0%
2名	5	41.7%
3名	1	8.3%
合計	13	100.0%

(9-1) 介護に費やす人数



(9-1) 介護に費やす時間

9.5時間(週あたり平均)
---------------

(10) 平均実働時間(時間/週)

49.0時間
--------

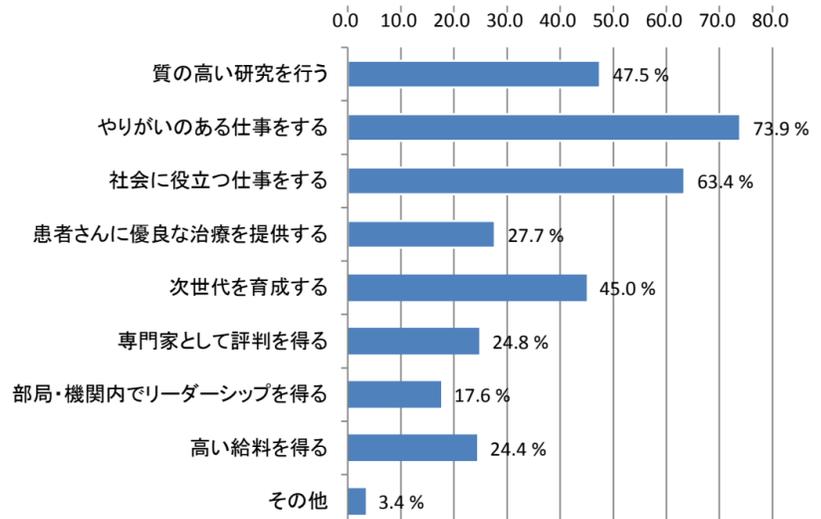
(10-1) 各業務における割合

	割合
教育	15.0%
研究	32.8%
臨床	20.3%
管理業務	23.5%
その他	8.3%

(11) 今後のキャリアの目標

	人数	割合
質の高い研究を行う	113	47.5
やりがいのある仕事をする	176	73.9
社会に役立つ仕事をする	151	63.4
患者さんに優良な治療を提供する	66	27.7
次世代を育成する	107	45.0
専門家として評判を得る	59	24.8
部局・機関内でリーダーシップを得る	42	17.6
高い給料を得る	58	24.4
その他	8	3.4

(11) 今後のキャリアの目標

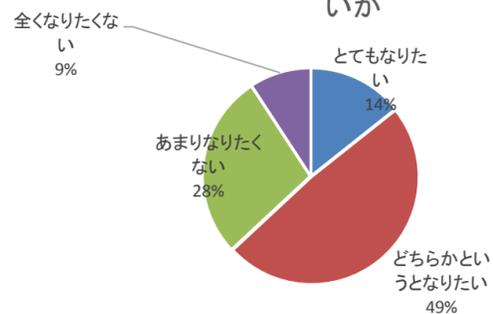


今後のキャリアの目標については、「やりがいのある仕事をする」が最も多く、次いで「社会に役立つ仕事をする」、「質の高い研究を行う」、「次世代を育成する」等の順であった。やりがいや生きがい、社会貢献に重点を置いていることが分かった。

(12) 将来、リーダーや上位職になりたいか

	人数	割合
とてもになりたい	34	14.3
どちらかというになりたい	116	48.7
あまりなりたくない	66	27.7
全くなりたくない	22	9.2
合計	238	100.0

(12) 将来リーダーや上位職になりたいか

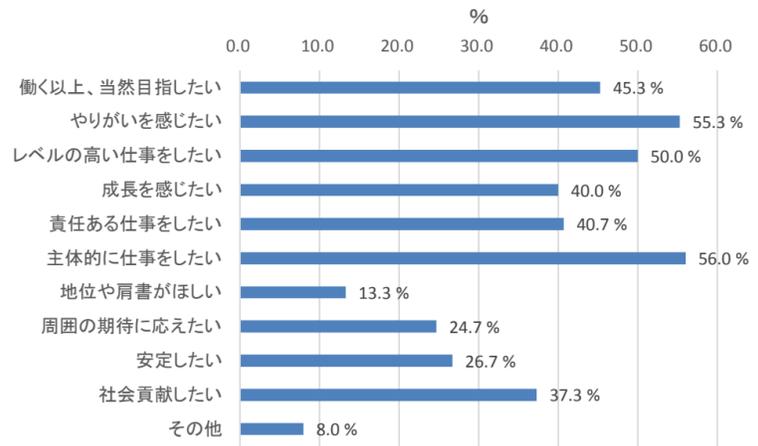


将来、リーダーや上位職になりたいかについては、「どちらかというになりたい」が最も多く、次いで「あまりなりたくない」、「とてもになりたい」、「全くなりたくない」の順であった。「とてもになりたい」と「どちらかというになりたい」の回答数をまとめると、全体的にはリーダーになりたいと希望する者の方が多かった。

(12-1)リーダーや上位職になりたい理由(複数回答)

	人数	割合
働く以上、当然目指したい	68	45.3
やりがいを感じたい	83	55.3
レベルの高い仕事をしたい	75	50.0
成長を感じたい	60	40.0
責任ある仕事をしたい	61	40.7
主体的に仕事をしたい	84	56.0
地位や肩書がほしい	20	13.3
周囲の期待に応えたい	37	24.7
安定したい	40	26.7
社会貢献したい	56	37.3
その他	12	8.0

(12-1)リーダーや上位職になりたい理由(複数回答)

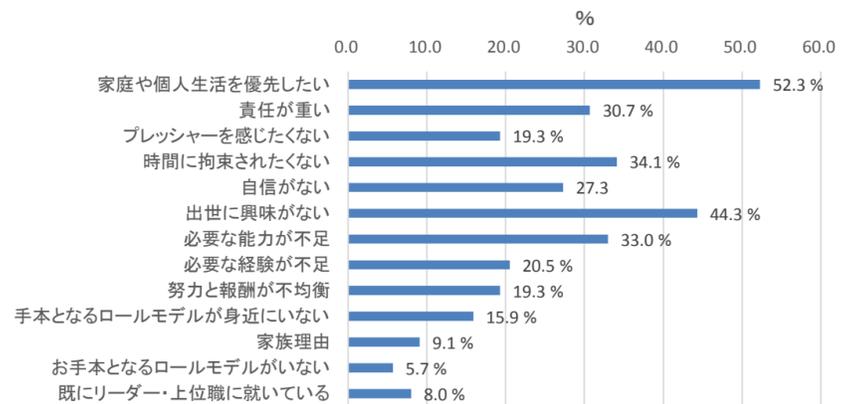


リーダーや上位職になりたい理由として、「主体的に仕事をしたい」が最も多く「働く以上当然目指したい」、「レベルの高い仕事をしたい」の順であったことは昨年度と同様の結果であった。自分自身の成長や達成を理由とする場合が上位を占め、社会貢献や経済的理由、肩書き上の理由が下位であった。

(12-2)リーダーや上位職になりたくない理由(複数回答)

	人数	割合
家庭や個人生活を優先したい	46	52.3
責任が重い	27	30.7
プレッシャーを感じたくない	17	19.3
時間に拘束されたくない	30	34.1
自信がない	24	27.3
出世に興味がない	39	44.3
必要な能力が不足	29	33.0
必要な経験が不足	18	20.5
努力と報酬が不均衡	17	19.3
手本となるロールモデルが身近にいない	14	15.9
家族理由	8	9.1
お手本となるロールモデルがいない	5	5.7
既にリーダー・上位職に就いている	7	8.0

(12-2)リーダーや上位職になりたくない理由(複数回答)

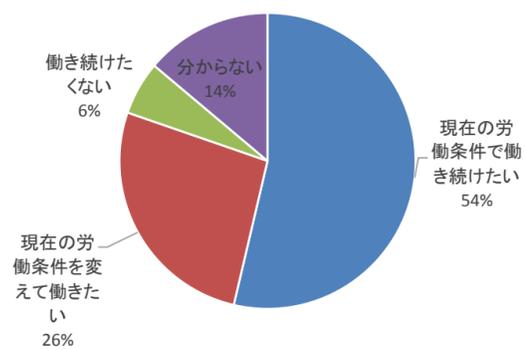


リーダーや上位職になりたくない理由として、「家庭や個人生活を優先したい」が最も多く、次いで「出世に興味がない」「時間に拘束されたくない」が上位を占めていた。家庭と仕事との両立が困難であること、およびキャリアアップへの興味不足が上位を占めていることから、今後は家庭と仕事の両立を支援するための環境整備、及びリーダーシップ向上に向けた意識改革が望まれる。

(13)今後ライフスタイルの変化があっても働き続けたいか

	人数	割合
現在の労働条件で働き続けたい	129	54.2
現在の労働条件を変えて働きたい	64	26.9
働き続けたくない	14	5.9
分からない	31	14.0
合計	238	100.0

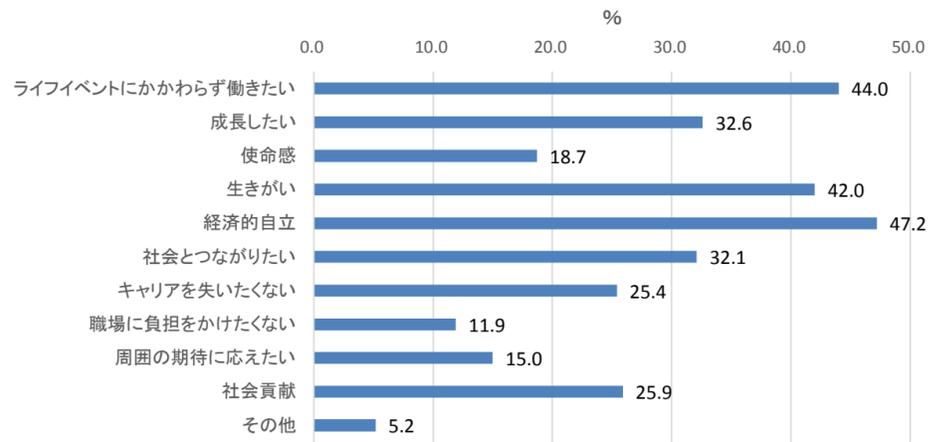
(13)働き続けたいか



(13-1)働き続けたい理由(複数回答)

	人数	割合
ライフイベントにかかわらず働きたい	85	44.0
成長したい	63	32.6
使命感	36	18.7
生きがい	81	42.0
経済的自立	91	47.2
社会とつながりたい	62	32.1
キャリアを失いたくない	49	25.4
職場に負担をかけたくない	23	11.9
周囲の期待に応えたい	29	15.0
社会貢献	50	25.9
その他	10	5.2

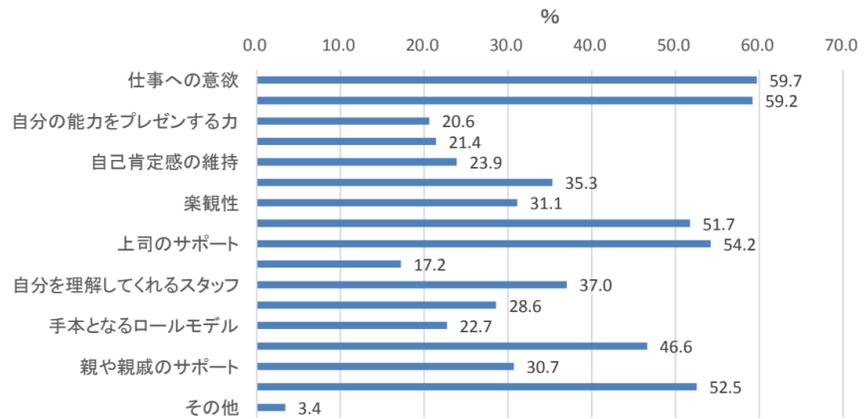
(13-1)働き続けたい理由(複数回答)



(14)キャリアアップに有効と思われるもの

	人数	割合
仕事への意欲	142	59.7
日々の努力	141	59.2
自分の能力をプレゼンする力	49	20.6
将来のキャリアへの計画性	51	21.4
自己肯定感の維持	57	23.9
チャレンジ精神	84	35.3
楽観性	74	31.1
周囲との協調性	123	51.7
上司のサポート	129	54.2
上司以外のメンターのサポート	41	17.2
自分を理解してくれるスタッフ	88	37.0
仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気	68	28.6
手本となるロールモデル	54	22.7
配偶者のサポート	111	46.6
親や親戚のサポート	73	30.7
運・タイミング	125	52.5
その他	8	3.4

(14)キャリアアップに有効と思われるもの(複数回答)%

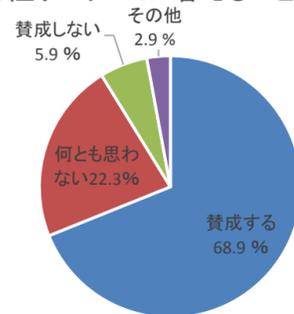


キャリアアップに有効と思われるものについては、「仕事への意欲」、「日々の努力」「上司のサポート」「運・タイミング」が上位を占めていた。キャリアアップのためには仕事へのモチベーション及びそれを維持すること、あるいはいかに上司など周囲にサポートしてもらえるかが重要であることが分かった。

(15)女性リーダーが増えることについて

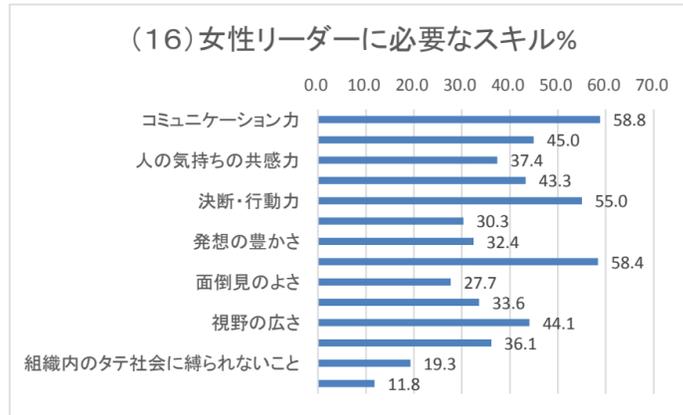
	人数	割合
賛成する	164	68.9
何とも思わない	53	22.3
賛成しない	14	5.9
その他	7	2.9

(15)女性リーダーが増えることについて%



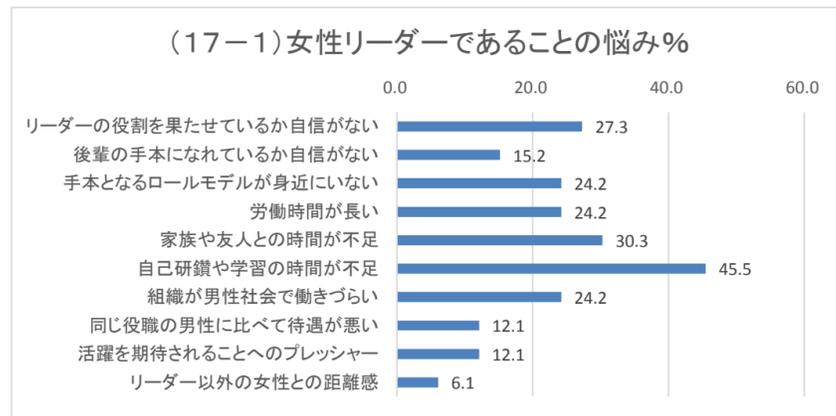
(16)女性リーダーに必要なスキル

	人数	割合
コミュニケーション力	140	58.8
周囲への気配り力	107	45.0
人の気持ちの共感力	89	37.4
公正性	103	43.3
決断・行動力	131	55.0
発言力	72	30.3
発想の豊かさ	77	32.4
感情のコントロール力	139	58.4
面倒見のよさ	66	27.7
人材育成力	80	33.6
視野の広さ	105	44.1
意見をまとめる力	86	36.1
組織内のタテ社会に縛られないこと	46	19.3
その他	28	11.8



(17-1)女性リーダーであることの悩み

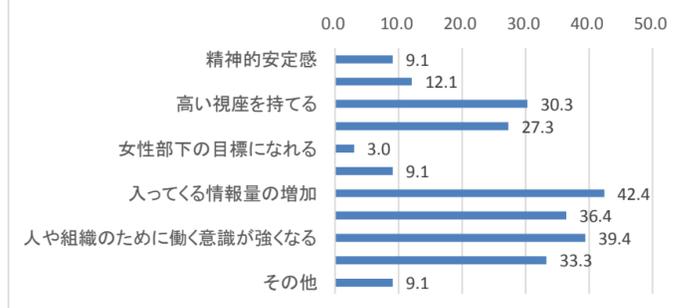
	人数	割合
リーダーの役割を果たせているか自信がない	9	27.3
後輩の手本になれているか自信がない	5	15.2
手本となるロールモデルが身近にいない	8	24.2
労働時間が長い	8	24.2
家族や友人との時間が不足	10	30.3
自己研鑽や学習の時間が不足	15	45.5
組織が男性社会で働きづらい	8	24.2
同じ役職の男性に比べて待遇が悪い	4	12.1
活躍を期待されることへのプレッシャー	4	12.1
リーダー以外の女性との距離感	2	6.1



(17-2)女性リーダーになって良かったこと

	人数	割合
精神的安定感	3	9.1
社会的地位の向上	4	12.1
高い視座を持てる	10	30.3
組織を変える原動力になれる	9	27.3
女性部下の目標になれる	1	3.0
経済的安定感	3	9.1
入ってくる情報量の増加	14	42.4
人と知り合う機会の増加	12	36.4
人や組織のために働く意識が強くなる	13	39.4
仕事を自分のペースで進められる	11	33.3
その他	3	9.1

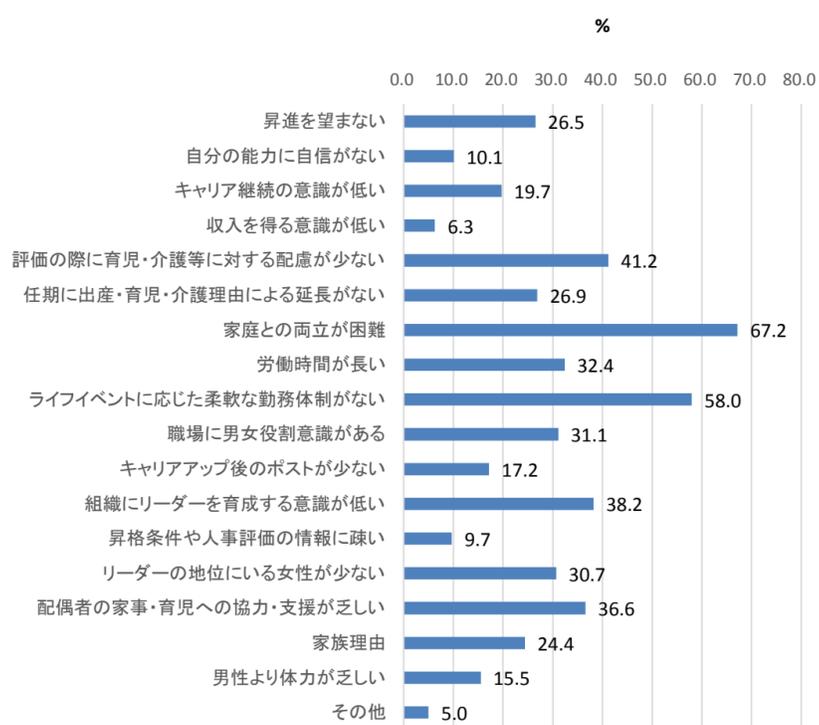
(17-2)女性リーダーになって良かったこと %



(18)女性がキャリアアップしにくいと思われる要因

	人数	割合
昇進を望まない	63	26.5
自分の能力に自信がない	24	10.1
キャリア継続の意識が低い	47	19.7
収入を得る意識が低い	15	6.3
評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない	98	41.2
任期中に産・育児・介護理由による延長がない	64	26.9
家庭との両立が困難	160	67.2
労働時間が長い	77	32.4
ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない	138	58.0
職場に男女役割意識がある	74	31.1
キャリアアップ後のポストが少ない	41	17.2
組織にリーダーを育成する意識が低い	91	38.2
昇格条件や人事評価の情報に疎い	23	9.7
リーダーの地位にいる女性が少	73	30.7
配偶者の家事・育児への協力・支援が乏しい	87	36.6
家族理由	58	24.4
男性より体力が乏しい	37	15.5
その他	12	5.0

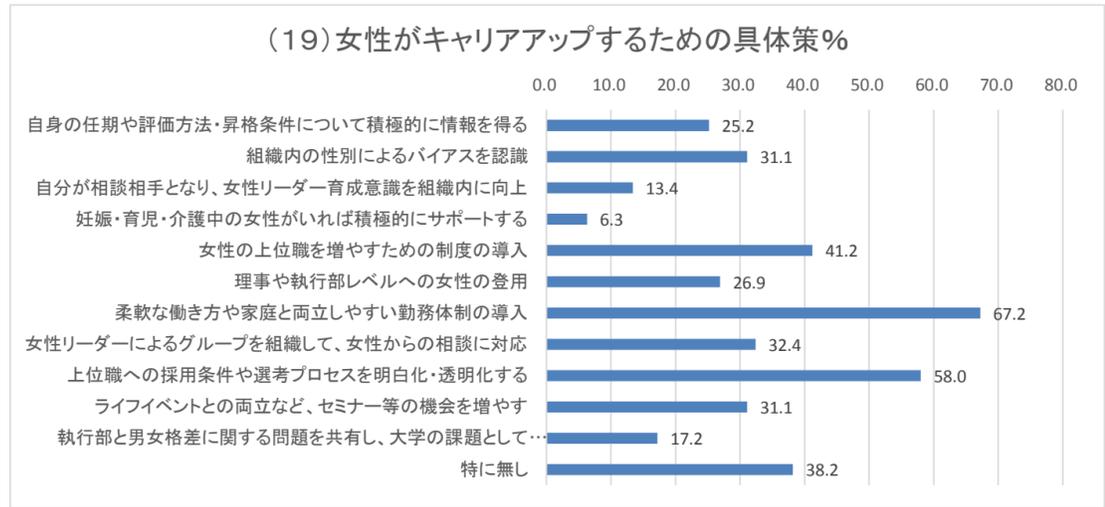
(18)女性がキャリアアップしにくいと思われる要因 (複数回答)%



女性がキャリアアップしにくいと思われる要因としては、「家庭との両立が困難」が最も多く、次いで「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」、「業績評価に育児・介護等に対する配慮が少ない」が上位を占めていた。「家庭との両立が困難」「ライフイベントとの両立」が最も多い理由であったことは、今後も継続して家庭と仕事を両立するための環境整備の更なる促進が必要といえる。

(19)女性がキャリアアップしていくための具体策

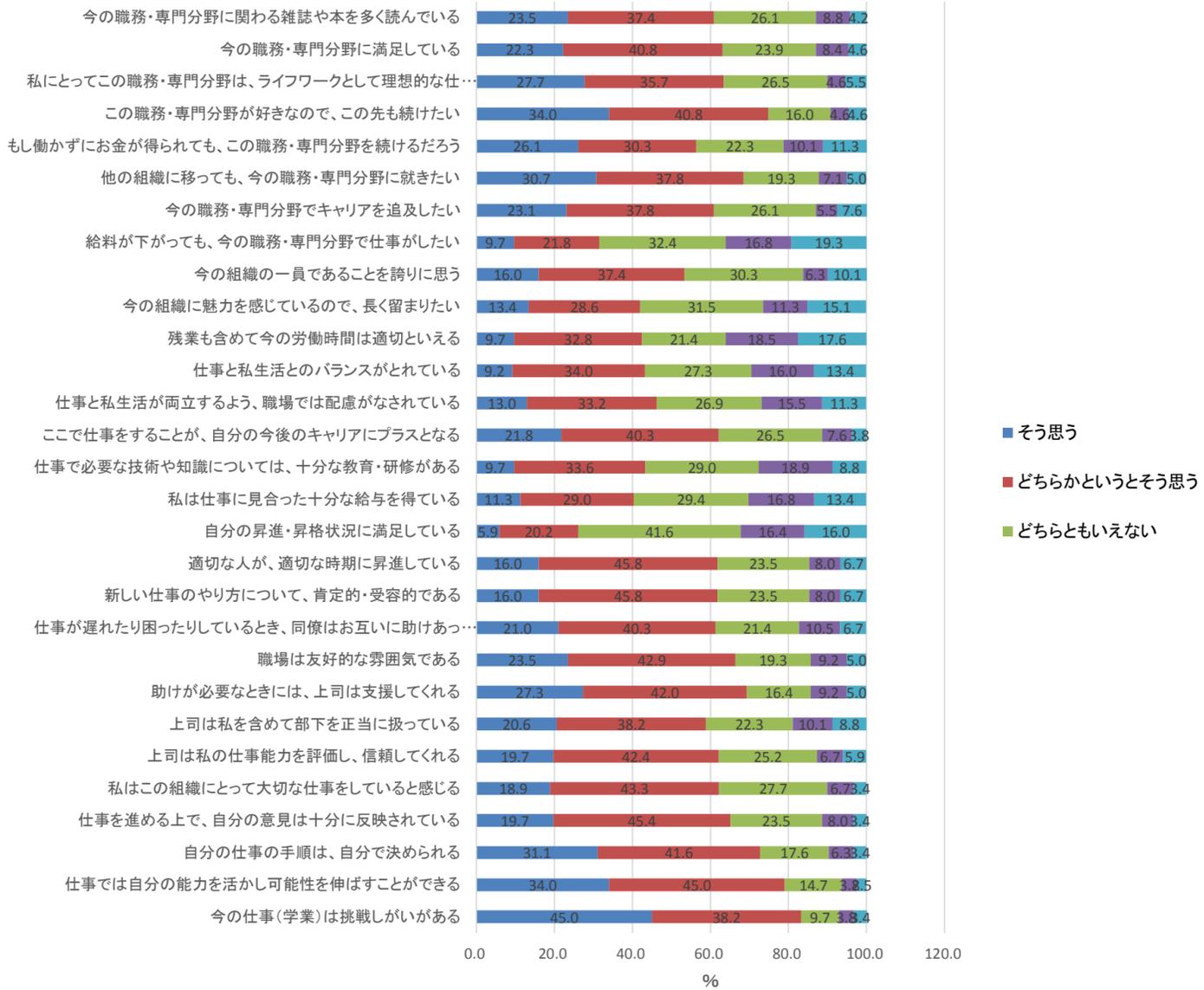
	人数	割合
自身の任期や評価方法・昇格条件について積極的に情報を得	60	25.2
組織内の性別によるバイアスを認識	74	31.1
自分が相談相手となり、女性リーダー育成の意識を組織内に	32	13.4
妊娠・育児・介護中の女性がいたら積極的にサポートする	15	6.3
女性の上位職を増やすための制度の導入	98	41.2
理事や執行部レベルへの女性の登用の	64	26.9
柔軟な働き方や家庭と両立しやすい勤務体制の導入	160	67.2
女性リーダーによるグループを組織して、女性からの相談に対	77	32.4
上位職への採用条件や選考プロセスを明白化・透明化する	138	58.0
ライフイベントとの両立など、セミナー等の機会を増やす	74	31.1
組織の執行部と男女格差に関する問題を共有し、大学全体の課題として認識	41	17.2
特に無し	91	38.2



(20)仕事(学業)のことについて

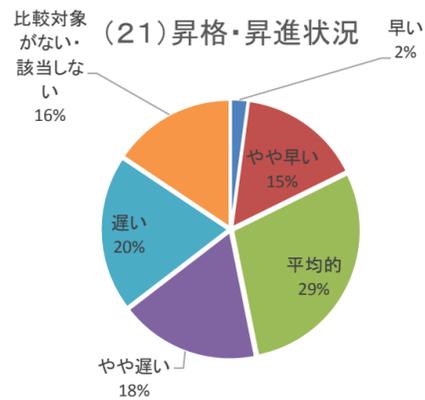
	そう思う	どちらかという とそう思う	どちらとも いえない	どちらか という と 思わない	そう 思わ ない	合計(%)
今の仕事(学業)は挑戦しがいがある	45.0	38.2	9.7	3.8	3.4	100.0
仕事では自分の能力を活かし可能性を伸ばすことができる	34.0	45.0	14.7	3.8	2.5	100.0
自分の仕事の手順は、自分で決められる	31.1	41.6	17.6	6.3	3.4	100.0
仕事を進める上で、自分の意見は十分に反映されている	19.7	45.4	23.5	8.0	3.4	100.0
私はこの組織にとって大切な仕事をしていると感じる	18.9	43.3	27.7	6.7	3.4	100.0
上司は私の仕事能力を評価し、信頼してくれる	19.7	42.4	25.2	6.7	5.9	100.0
上司は私を含めて部下を正當に扱っている	20.6	38.2	22.3	10.1	8.8	100.0
助けが必要なときには、上司は支援してくれる	27.3	42.0	16.4	9.2	5.0	100.0
職場は友好的な雰囲気である	23.5	42.9	19.3	9.2	5.0	100.0
仕事が遅れたり困ったりしているとき、同僚はお互いに助けあっている	21.0	40.3	21.4	10.5	6.7	100.0
新しい仕事のやり方について、肯定的・受容的である	16.0	45.8	23.5	8.0	6.7	100.0
適切な人が、適切な時期に昇進している	16.0	45.8	23.5	8.0	6.7	100.0
自分の昇進・昇格状況に満足している	5.9	20.2	41.6	16.4	16.0	100.0
私は仕事に見合った十分な給与を得ている	11.3	29.0	29.4	16.8	13.4	100.0
仕事に必要な技術や知識については、十分な教育・研修がある	9.7	33.6	29.0	18.9	8.8	100.0
ここで仕事をすることが、自分の今後のキャリアにプラスとなる	21.8	40.3	26.5	7.6	3.8	100.0
仕事と私生活が両立するよう、職場では配慮がなされている	13.0	33.2	26.9	15.5	11.3	100.0
仕事と私生活とのバランスがとれている	9.2	34.0	27.3	16.0	13.4	100.0
残業も含めて今の労働時間は適切といえる	9.7	32.8	21.4	18.5	17.6	100.0
今の組織に魅力を感じているので、長く留まりたい	13.4	28.6	31.5	11.3	15.1	100.0
今の組織の一員であることを誇りに思う	16.0	37.4	30.3	6.3	10.1	100.0
給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事がしたい	9.7	21.8	32.4	16.8	19.3	100.0
今の職務・専門分野でキャリアを追究したい	23.1	37.8	26.1	5.5	7.6	100.0
他の組織に移っても、今の職務・専門分野に就きたい	30.7	37.8	19.3	7.1	5.0	100.0
もし働かずにお金が得られても、この職務・専門分野を続けるだろう	26.1	30.3	22.3	10.1	11.3	100.0
この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい	34.0	40.8	16.0	4.6	4.6	100.0
私にとってこの職務・専門分野は、ライフワークとして理想的な仕事である	27.7	35.7	26.5	4.6	5.5	100.0
今の職務・専門分野に満足している	22.3	40.8	23.9	8.4	4.6	100.0
今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる	23.5	37.4	26.1	8.8	4.2	100.0

(20) 仕事(学業)のことについて



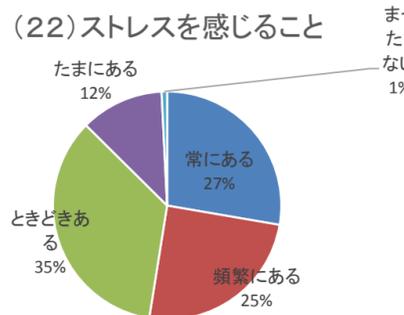
(21) 同期や同年齢の同じコースの人と比較した場合、自分の昇格・昇進状況

	人数	割合
早い	5	2.1
やや早い	37	15.6
平均的	69	29.1
やや遅い	42	17.7
遅い	47	19.8
比較対象がない・該当しない	37	15.6
合計	237	100



(22) 仕事や研究でストレスを感じる事

	人数	割合
常にある	66	27.7
頻繁にある	59	24.8
ときどきある	83	34.9
たまにある	28	11.8
まったくない	2	0.8
合計	238	100.0



ストレスを感じる事については、「ときどきある」が最も多く、次いで「常にある」、「頻繁にある」、「たまにある」、「まったくない」の順であった。昨年と同様、「常にある」・「頻繁にある」の回答数を合計すると約5割以上にのぼることから、ストレスを感じる者の割合が多いことが分かった。