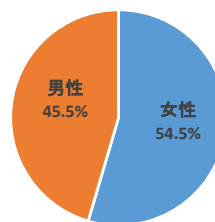


2017年度キャリアアップに関する意識調査

(1)性別

	人数	%
女性	66	54.5
男性	55	45.5
計	121	100.0

(1)性別

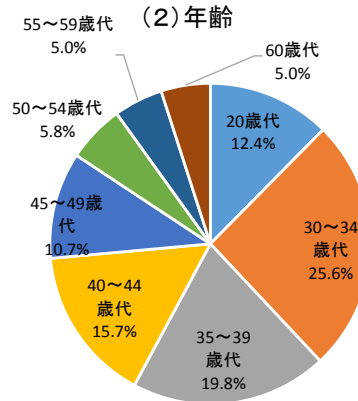


「女性」の回答率が54.5%、「男性」の回答率が45.5%と、女性の回答率の方が男性よりも高かった。このことは、本事業が女性研究者支援を目的としている背景によると想定される。

(2)年齢

	人数	%
20歳代	15	12.4
30～34歳代	31	25.6
35～39歳代	24	19.8
40～44歳代	19	15.7
45～49歳代	13	10.7
50～54歳代	7	5.8
55～59歳代	6	5.0
60歳代	6	5.0
計	121	100.0

(2)年齢



「30～34歳」が25.6%と最も多く、次いで「35～39歳」が19.8%、「40～44歳」が15.7%、20歳代が12.4%の順であった。今後の自分のキャリアや方向性について考えるだけでなく、出産・育児のライフイベントも迎えることの多い世代が多く回答していたと想定される。

(3)勤務先

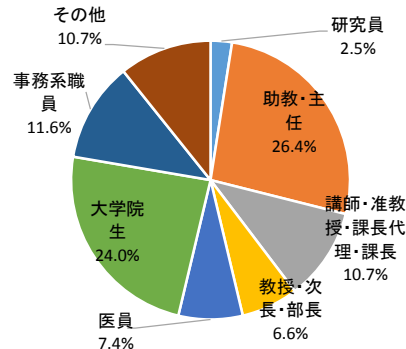
	人数	%
東京医科歯科大学	121	100.0
計	121	100.0

東京医科歯科大学に所属する者の回答率が100%であった。

(4)身分(属性)

	人数	%
研究員	3	2.5
助教・主任	32	26.4
講師・准教授・課長代理・課長	13	10.7
教授・次長・部長	8	6.6
医員	9	7.4
大学院生	29	24.0
事務系職員	14	11.6
その他	13	10.7
計	121	100.0

(4)身分(属性)



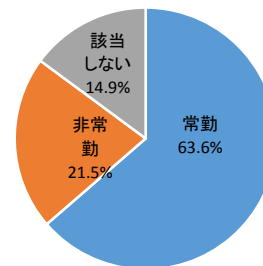
「助教・主任」が26.4%と最も多く、次いで「大学院生」が24.0%、「事務系職員」が11.6%、「講師・准教授・課長代理・課長」が10.7%、「医員」が7.4%、「教授・次長・部長」が6.6%、「研究員」が2.5%の順であった。回答率の高かった、「助教・主任」「大学院生」の身分の者は20歳代から40歳代前半頃の世代であることが多く、設問(2)の年齢層においても20歳代から40歳代前半からの回答率が高いことと適合している。

(5)勤務形態

	人数	%
常勤	77	63.6
非常勤	26	21.5
該当しない	18	14.9
計	121	100.0

「常勤」が63.6%と最も多く、次いで「非常勤」が21.5%、「該当しない」が14.9%の順であった。

(5)勤務形態



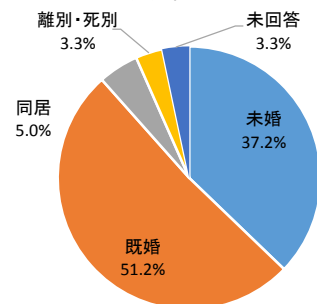
(6-1)勤務(在学)歴	8.7年(平均)
(6-2)現在の職位となつて何年目か	4.8年(平均)

(7)婚姻状況

	人数	%
未婚	45	37.2
既婚	62	51.2
同居	6	5.0
離別・死別	4	3.3
未回答	4	3.3
計	121	100.0

「既婚」が51.2%と最も多く、次いで「未婚」が37.2%、「同居」が5.0%、「離別・死別」が3.3%の順であった。

(7)婚姻状況

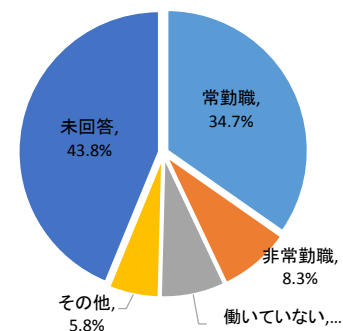


(7-1)配偶者(パートナー)の労働状況

	人数	%
常勤職	42	34.7
非常勤職	10	8.3
働いていない	9	7.4
その他	7	5.8
未回答	53	43.8
計	121	100.0

「未回答」が43.8%と最も多く、次いで「常勤職」が34.7%、「非常勤職」が8.3%、「働いていない」が7.4%、「その他」が5.8%の順であった。

(7-1)配偶者の労働状況

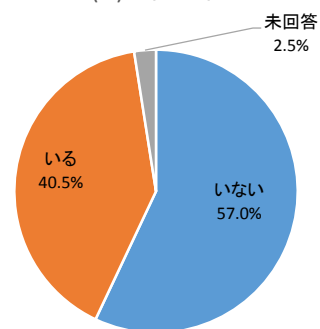


(8)子供の有無

	人数	%
いない	69	57.0
いる	49	40.5
未回答	3	2.5
計	121	100.0

「いない」が57.0%、「いる」が40.5%と、子供がいないの方が回答率が高かった。設問(7)の婚姻状況において、既婚者の回答率が未婚者より多かったにもかかわらず、「子供がいない」と回答した率の方が高い結果となった。

(8)子供の有無

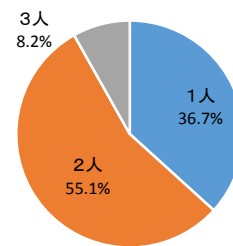


(8-1) 子供の数(子供がいる回答者49人)

	人数	%
1人	18	36.7
2人	27	55.1
3人	4	8.2
計	49	100.0

子供の数(N=49)については、「2人」が55.1%、「1人」が36.7%、「3人」が8.2%であり、複数の子供を持つ率が高いことが分かった。(8)の回答からも、回答者全体では子供がいない者の率が多かった半面、実際に子供を持つ者においては複数の子供を持っていることが分かった。

(8-1) 子供の数

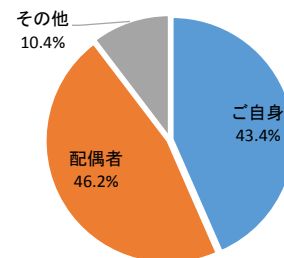


(8-2) 育児の割合

	人数	%
ご自身	45.3	43.4
配偶者	48.2	46.2
その他	10.8	10.4
計	104.3	100.0

育児を行っている割合は「自分」が45.3%、「配偶者」が48.2%、「その他」が10.8%の順であった。

(8-2) 育児の割合

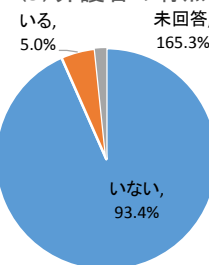


(9) 介護者の有無

	人数	%
いない	113	93.4
いる	6	5.0
未回答	2	1.7
計	121	100.0

介護者が「いない」が93.4%、「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) 介護者の有無

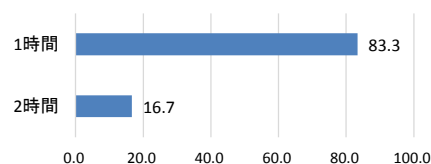


(9-1) 介護に費やす時間(時間/週)

	人数	%
1時間	5	83.3
2時間	1	16.7
計	6	100.0

介護に費やす時間(週)(N=6)については、「1時間」の回答率が83.3%と最も多く、次いで「2時間」が16.7%であった。

(9-1) 介護に費やす時間

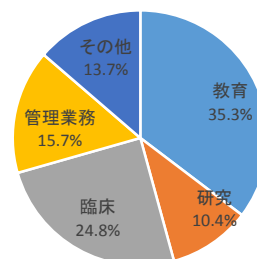


(10) 平均実働時間(時間/週)

	時間/週	%
教育	47.8	35.3
研究	14.1	10.4
臨床	33.6	24.8
管理業務	21.3	15.7
その他	18.5	13.7
計	135.3	100.0

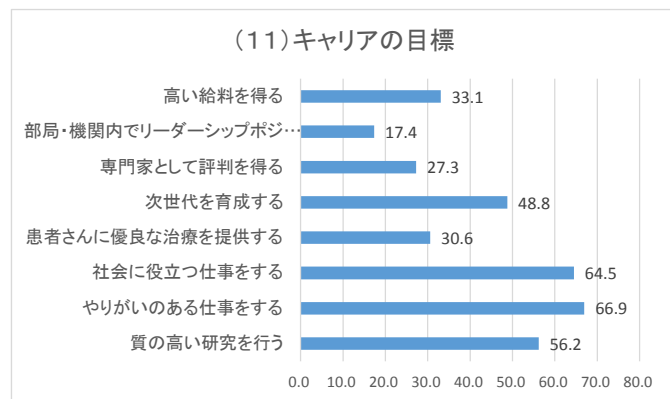
平均実働時間(週)については、教育が最も多く35.3%、「臨床」が24.8%であった。教育では週あたり47.8時間と、労働基準法が定める週の最長労働時間(40時間)を超えて回答した率が最も高いことから、回答者全体において働く時間が長い傾向があることが示唆される。

(9) 平均実働時間



(11) キャリアの目標

	人数	%
質の高い研究を行う	68	56.2
やりがいのある仕事をする	81	66.9
社会に役立つ仕事をする	78	64.5
患者さんに優良な治療を提供する	37	30.6
次世代を育成する	59	48.8
専門家として評判を得る	33	27.3
部局・機関内でリーダーシップポジションを得る	21	17.4
高い給料を得る	40	33.1

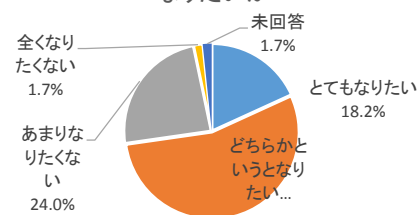


今後のキャリアプランについては、「やりがいのある仕事をする」が66.9%と最も多く、次いで「社会に役立つ仕事をする」が64.5%、「質の高い研究を行う」が56.2%、「次世代を育成する」が48.8%、「高い給料を得る」が33.1%、「患者さんに優良な治療を提供する」が30.6%、「専門家として評判を得る」が27.3%、「部局・機関内でリーダーシップポジションを得る」17.4%の順であった。

(12) 将来リーダーや上位職になりたいか

	人数	%
とてもになりたい	22	18.2
どちらかというになりたい	66	54.5
あまりなりたくない	29	24.0
全くなりたくない	2	1.7
未回答	2	1.7
計	121	100.0

(12) 将来リーダーや上位職になりたいか

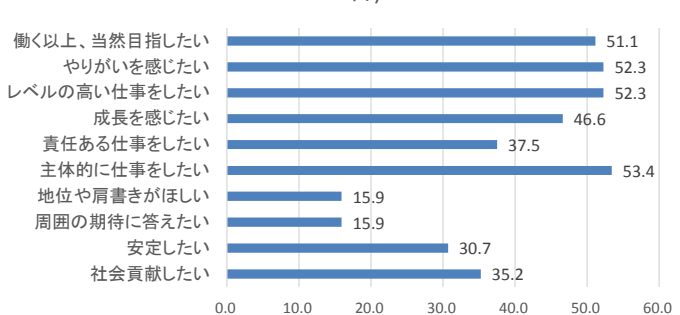


将来、リーダーや上位職になりたいかについては、「どちらかというになりたい」が54.5%と最も多く、次いで「あまりなりたくない」が24.0%、「とてもになりたい」が18.2%、「全くなりたくない」が1.7%の順であった。「とてもになりたい」と「どちらかというになりたい」の回答数をまとめると70%以上になることから、全体的にはリーダーになりたいと希望する者の方が多かった。

(12-1) リーダーや上位職になりたい理由(複数回答)

	人数	%
働く以上、当然目指したい	45	51.1
やりがいを感ずたい	46	52.3
レベルの高い仕事をしたい	46	52.3
成長を感じたい	41	46.6
責任ある仕事をしたい	33	37.5
主体的に仕事をしたい	47	53.4
地位や肩書きがほしい	14	15.9
周囲の期待に答えたい	14	15.9
安定したい	27	30.7
社会貢献したい	31	35.2

(12-1) リーダーや上位職になりたい理由(複数回答)

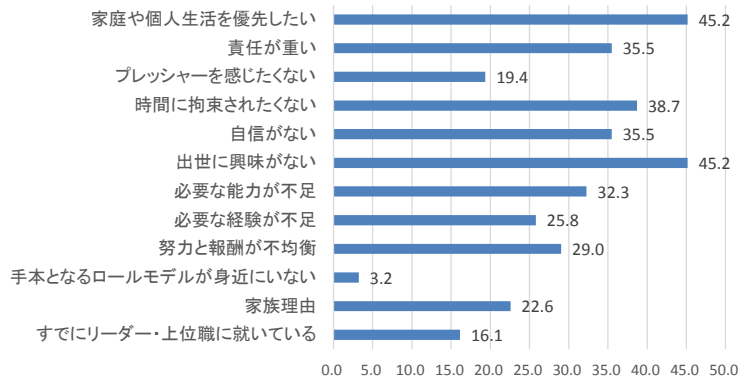


リーダーや上位職になりたい理由(N=88)として、「主体的に仕事をしたい」が53.4%と最も多く、次いで「やりがいを感ずたい」「レベルの高い仕事をしたい」が52.3%、「働く以上当然目指したい」が51.1%、「成長を感じたい」が46.6%、「責任ある仕事をしたい」が37.5%、「社会貢献したい」が35.2%、「安定したい」が30.7%、「地位や肩書きが欲しい」と「周囲の期待に応えたい」が共に15.9%の順であった。仕事への主体性ややりがい、成長を理由とする場合が上位を占め、安定や肩書き上の理由などが下位に見られた。

(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	%
家庭や個人生活を優先したい	14	45.2
責任が重い	11	35.5
プレッシャーを感じたくない	6	19.4
時間に拘束されたくない	12	38.7
自信がない	11	35.5
出世に興味がない	14	45.2
必要な能力が不足	10	32.3
必要な経験が不足	8	25.8
努力と報酬が不均衡	9	29.0
手本となるロールモデルが身近にいない	1	3.2
家族理由	7	22.6
すでにリーダー・上位職に就いている	5	16.1

(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(N=31)として、「家庭や個人生活を優先したい」および「出世に興味がない」が共に45.2%と最も多く、次いで「時間に拘束されたくない」が38.7%、「自信がない」および「責任が重い」が共に35.5%、「必要な能力が不足」が32.3%、「努力と報酬が不均衡」が29.0%、「必要な経験が不足」が25.8%、その他下位には「家族理由」「プレッシャーを感じたくない」「既にリーダー・上位職に就いている」「お手本となるロールモデルがいない」の順であった。家庭と仕事の両立が困難であること、そしてリーダーになることへのモチベーション不足が上位であることから、今後も引き続き、家庭と仕事の両立を支援するための環境整備、及びリーダーとなることへの意欲向上や、ロールモデルの提示が望まれる。

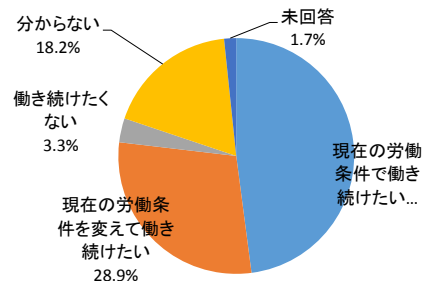
(12-3)「手本となるロールモデル」具体的な条件(自由回答)

「真の問題を捉えることができる」「納得のいく理由をもって、業務や役割の説明を部下に行うことができる」「物事の見方が偏らない」

(13)働き続けたいか？

	人数	%
現在の労働条件で働き続けたい	58	47.9
現在の労働条件を変えて働き続けたい	35	28.9
働き続けたくない	4	3.3
分からない	22	18.2
未回答	2	1.7
計	121	100.0

(13)働き続けたいか？

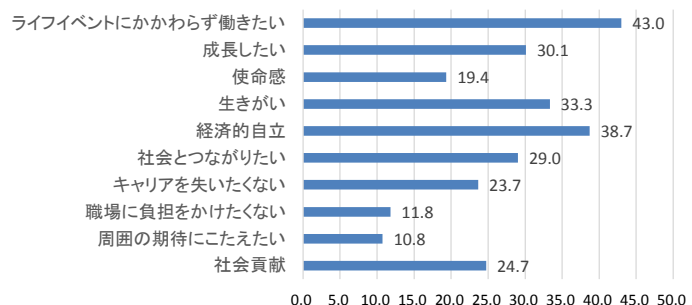


「現在の労働条件で働き続けたい」が47.9%と最も多く、次いで「現在の労働条件を変えて働き続けたい」が28.9%、「分からない」が18.2%、「働き続けたくない」が3.3%の順であった。

(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	40	43.0
成長したい	28	30.1
使命感	18	19.4
生きがい	31	33.3
経済的自立	36	38.7
社会とつながりたい	27	29.0
キャリアを失いたくない	22	23.7
職場に負担をかけたくない	11	11.8
周囲の期待にこたえたい	10	10.8
社会貢献	23	24.7

(13-1)働き続けたい理由(複数回答)

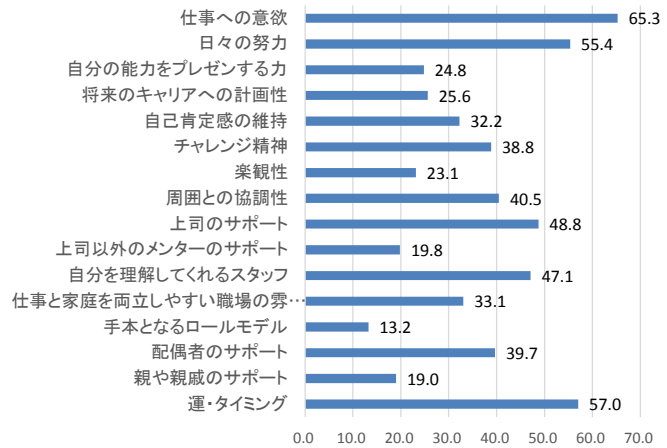


「ライフイベントにかかわらず働きたい」が43.0%、「経済的自立」が38.7%、「生きがい」が33.3%、「成長したい」が30.1%、「社会とつながりたい」が29.0%、「社会貢献」が24.7%、「キャリアを失いたくない」が23.7%、「使命感」が19.4%、「職場に負担をかけたくない」が11.8%、「周囲の期待にこたえたい」が10.8%の順であった。

(14) 何がキャリアアップに有効か？(複数回答)

	人数	%
仕事への意欲	79	65.3
日々の努力	67	55.4
自分の能力をプレゼンする力	30	24.8
将来のキャリアへの計画性	31	25.6
自己肯定感の維持	39	32.2
チャレンジ精神	47	38.8
楽観性	28	23.1
周囲との協調性	49	40.5
上司のサポート	59	48.8
上司以外のメンターのサポート	24	19.8
自分を理解してくれるスタッフ	57	47.1
仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気	40	33.1
手本となるロールモデル	16	13.2
配偶者のサポート	48	39.7
親や親戚のサポート	23	19.0
運・タイミング	69	57.0

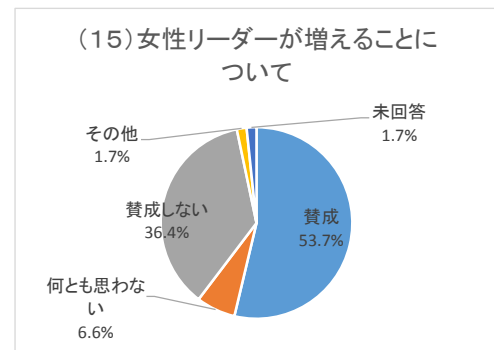
(14) キャリアアップに有効な要因(複数回答)



「仕事への意欲」が65.3%と最も多く、次いで「運・タイミング」が57.0%、「日々の努力」が55.4%、「上司のサポート」が48.8%、「自分を理解してくれるスタッフ」が47.1%、「周囲との協調性」が40.5%、「配偶者のサポート」が39.7%、「チャレンジ精神」が38.8%、「仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気」が33.1%、「自己肯定感の維持」が32.2%、「将来のキャリアへの計画性」が25.6%、「自分の能力をプレゼンする力」が24.8%、「楽観性」が23.1%、「上司以外のメンターのサポート」が19.8%、「親や親戚のサポート」が19.0%、「手本となるロールモデル」が13.2%の順であった。

(15) 女性リーダーが増えることについて

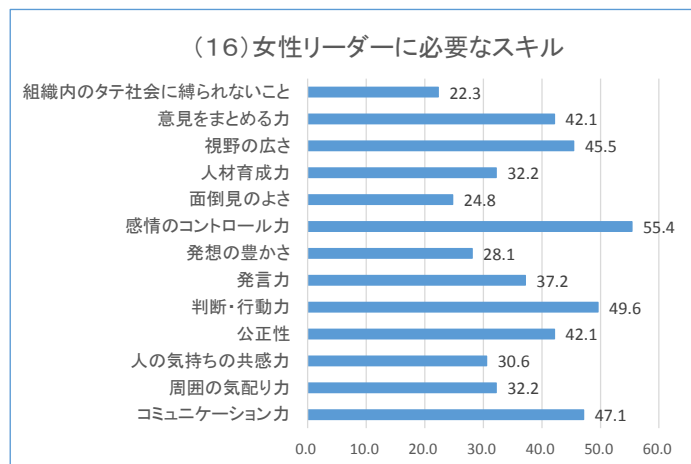
	人数	%
賛成	65	53.7
何とも思わない	8	6.6
賛成しない	44	36.4
その他	2	1.7
未回答	2	1.7
計	121	100.0



「賛成」が53.7%と最も多く、次いで「賛成しない」が36.4%、「何とも思わない」が6.6%の順であった。

(16) 女性リーダーに必要なスキル

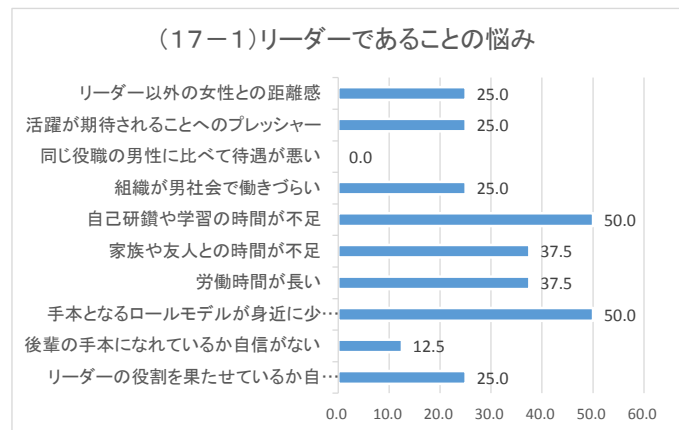
	人数	%
コミュニケーション力	57	47.1
周囲の気配り力	39	32.2
人の気持ちの共感力	37	30.6
公正性	51	42.1
判断・行動力	60	49.6
発言力	45	37.2
発想の豊かさ	34	28.1
感情のコントロール力	67	55.4
面倒見のよさ	30	24.8
人材育成力	39	32.2
視野の広さ	55	45.5
意見をまとめる力	51	42.1
組織内のタテ社会に縛られないこと	27	22.3



「感情のコントロール力」が47.1%と最も多く、次いで「決断・行動力」が49.6%、「コミュニケーション力」が47.1%、「視野の広さ」45.5%、「公正性」と「意見をまとめる力」が共に42.1%、「発言力」が37.2%、「周囲の気配り力」と「人材育成力」が共に32.2%、「人の気持ちの共感力」が30.6%、「発想の豊かさ」が28.1%、「面倒見のよさ」が24.8%、「組織内のタテ社会に縛られないこと」が22.3%の順であった。

(17-1)リーダーであることの悩み

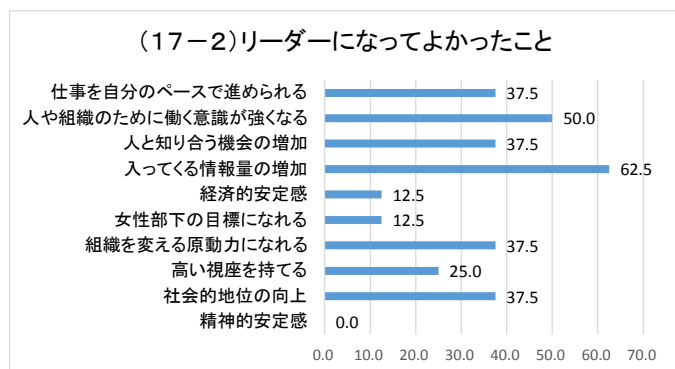
	人数	%
リーダーの役割を果たしているか自信がない	2	25.0
後輩の手本になれているか自信がない	1	12.5
手本となるロールモデルが身近に少ない	4	50.0
労働時間が長い	3	37.5
家族や友人との時間が不足	3	37.5
自己研鑽や学習の時間が不足	4	50.0
組織が男社会で働きづらい	2	25.0
同じ役職の男性に比べて待遇が悪い	0	0.0
活躍が期待されることへのプレッシャー	2	25.0
リーダー以外の女性との距離感	2	25.0



「手本となるロールモデルが身近に少ない」と「自己研鑽や学習の時間が不足」が共に50.0%と最も多く、次いで「労働時間が長い」と「家族や友人との時間が不足」が共に37.5%、「リーダーの役割を果たしているか自信がない」「組織が男性社会で働きづらい」「活躍を期待されることへのプレッシャー」「リーダー以外の女性との距離感」が25.0%、「後輩の手本になれているか自信がない」が12.5%の順であった。

(17-2)リーダーになってよかったこと

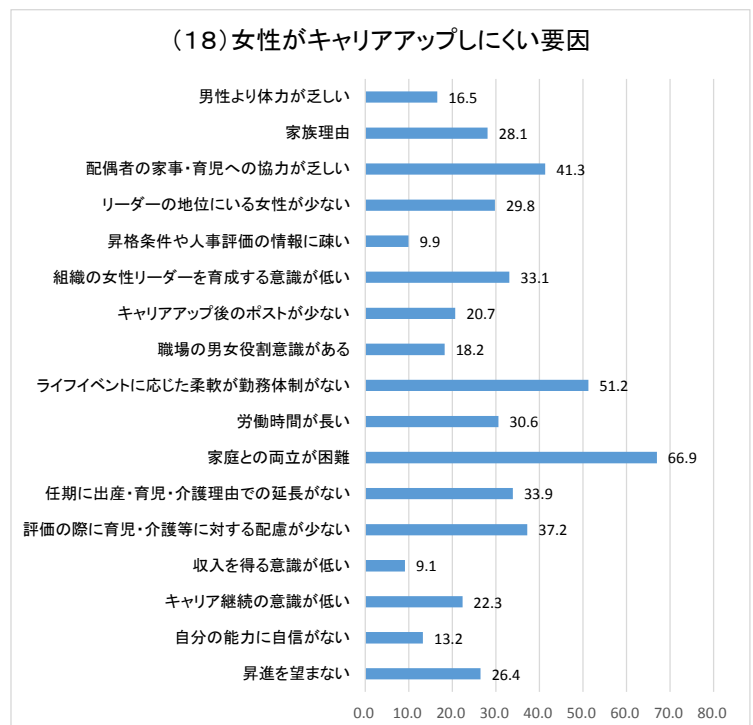
	人数	%
精神的安定感	0	0.0
社会的地位の向上	3	37.5
高い視座を持てる	2	25.0
組織を変える原動力になれる	3	37.5
女性部下の目標になれる	1	12.5
経済的安定感	1	12.5
入ってくる情報量の増加	5	62.5
人と知り合う機会の増加	3	37.5
人や組織のために働く意識が強くなる	4	50.0
仕事を自分のペースで進められる	3	37.5



「入ってくる情報量の増加」が62.5%と最も多く、次いで「人や組織のために働く意識が強くなる」が50.0%、「社会的地位の向上」「組織を変える原動力になれる」「人と知り合う機会の増加」「仕事を自分のペースで進められる」がそれぞれ37.5%、「高い視座を持てる」が25.0%、「女性部下の目標になれる」と「経済的安定感」が共に12.5%の順であった。

(18)女性がキャリアアップしにくい要因(複数回答)

	人数	%
昇進を望まない	32	26.4
自分の能力に自信がない	16	13.2
キャリア継続の意識が低い	27	22.3
収入を得る意識が低い	11	9.1
評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない	45	37.2
任期に出生・育児・介護理由での延長がない	41	33.9
家庭との両立が困難	81	66.9
労働時間が長い	37	30.6
ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない	62	51.2
職場の男女役割意識がある	22	18.2
キャリアアップ後のポストが少ない	25	20.7
組織の女性リーダーを育成する意識が低い	40	33.1
昇格条件や人事評価の情報が疎い	12	9.9
リーダーの地位にいる女性が少ない	36	29.8
配偶者の家事・育児への協力が乏しい	50	41.3
家族理由	34	28.1
男性より体力が乏しい	20	16.5



「家庭との両立が困難」が66.9%と最も多く、次いで「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」が51.2%、「配偶者の家事・育児への協力が乏しい」が41.3%、「評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない」が37.2%、「任期中に産出・育児・介護理由での延長がない」が33.9%、「組織の女性リーダーを育成する意識が低い」が33.1%、「労働時間が長い」が30.6%、「リーダーの地位にいる女性が少ない」が29.8%、「家族理由」が28.1%、「昇進を望まない」が26.4%、「キャリア継続の意識が低い」が22.3%、「キャリアアップ後のポストが少ない」が20.7%、「職場に男女役割意識がある」が18.2%、「男性より体力が乏しい」が16.5%、「自分の能力に自信がない」が13.2%、「昇格条件や人事評価の情報が疎い」が9.9%、「収入を得る意識が低い」が9.1%の順であった。

(18-1) 職場にどのような男女役割意識があるか？(自由回答)

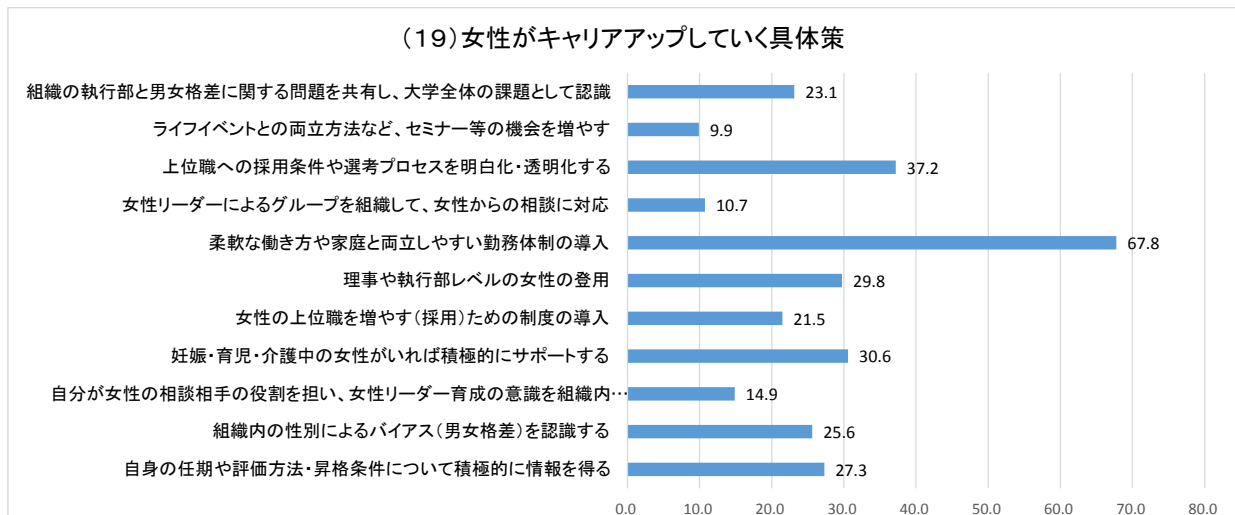
現状の管理職が男性ばかり(妻が専業主婦)なので女性が評価されにくい。上司が子育て家事は女性の仕事と考えていると出世しにくいその負担に対する配慮がされない。
女性は男性のサポートをするのが役割であるという意識が存在すると思う。
女性は事務的な作業を積極的にやらなければならない、例えばお茶を入れるなどの気配りや、会議での発言を控えめにしたりなど。専門職になるとそれは薄れて、業種によって違うかと思います。
女性が育休や時短を選択しても「仕方ない」という雰囲気があるが、男性にはこれらの取得が許されない風潮が感じられる。女性が多い職場であればあるほど、男性の意見が「中立」であると思えるし、実際に男性が仲介役に入った方がうまく運ぶことがある。
男性は残業して当たり前で、その分給料が高くて当たり前、という意識。
同じ能力であっても男女平等な評価ではない。性差による役割意識に基づくバイアスがかかっている。(大学ではなく所属している会社の事例)
女性からの指示や教えを屈辱的にとらえる男性が多い。
未婚者は自由に時間が使えるから残業できる、既婚者は定時で帰宅しなければならない・帰宅して良い、という風潮がある。

(19) 女性がキャリアアップしていく具体策(複数回答)

	人数	%
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る	33	27.3
組織内の性別によるバイアス(男女格差)を認識する	31	25.6
自分が女性の相談相手の役割を担い、女性リーダー育成の意識を組織内に向上させる	18	14.9
妊娠・育児・介護中の女性がいたら積極的にサポートする	37	30.6
女性の上位職を増やす(採用)ための制度の導入	26	21.5
理事や執行部レベルの女性の登用	36	29.8
柔軟な働き方や家庭と両立しやすい勤務体制の導入	82	67.8
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応	13	10.7
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	45	37.2
ライフイベントとの両立方法など、セミナー等の機会を増やす	12	9.9
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	28	23.1

「柔軟な働き方や家庭と両立しやすい勤務体制の導入」が67.8%と最も多く、次いで「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」が37.2%、「妊娠・育児・介護中の女性がいたら積極的にサポートする」が30.6%、「理事や執行部レベルへの女性の登用」が29.8%、「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る」が27.3%、「組織内の性別によるバイアス(男女格差)を認識する」が25.6%、「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」が23.1%、「女性の上位職を増やす(採用)ための制度の導入」が21.5%、「自分が女性の相談相手の役割を担い、女性リーダー育成の意識を組織内に向上させる」が14.9%、「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応」が10.7%、「ライフイベントとの両立方法など、セミナー等の機会を増やす」が9.9%の順であった。

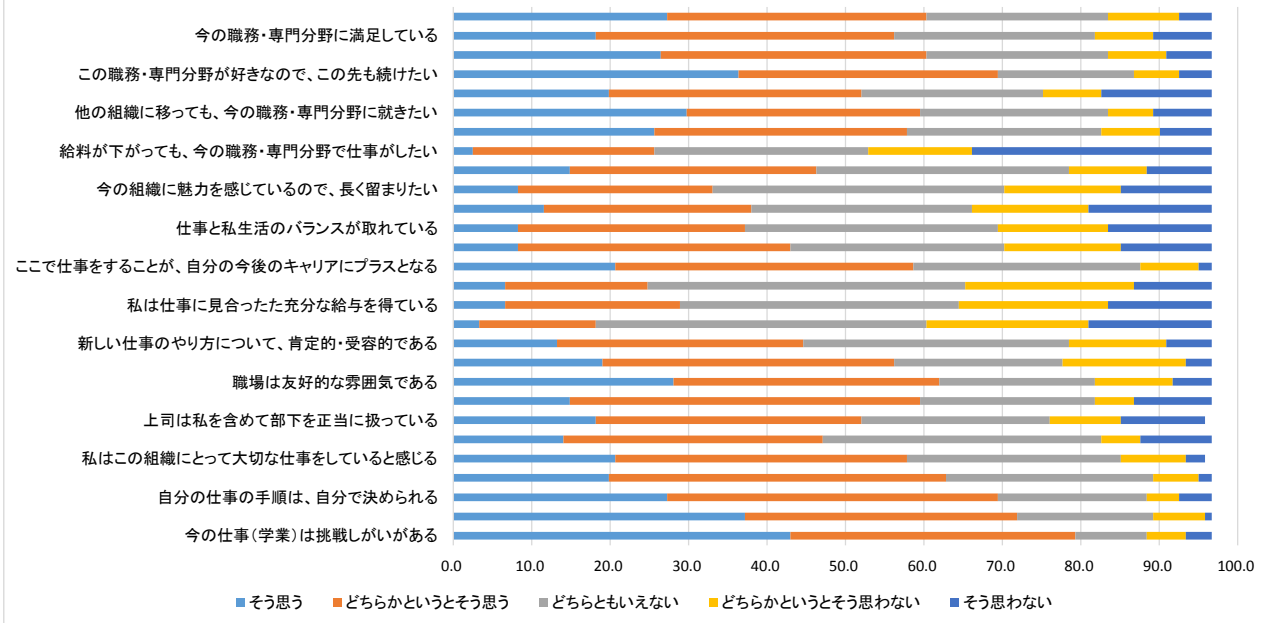
(19) 女性がキャリアアップしていく具体策



(20)仕事(学業)のことについて

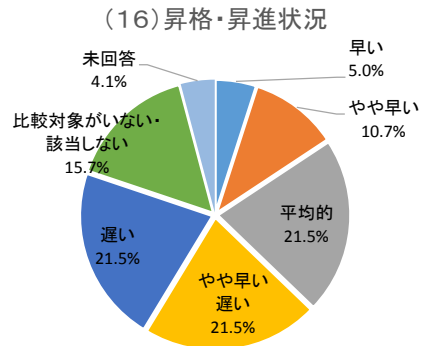
	そう思う	%	どちらかというと思う	%	どちらともいえない	%	どちらかというと思わない	%	そう思わない	%	未回答	%
今の仕事(学業)は挑戦しがいがある	52	43.0	44	36.4	11	9.1	6	5.0	4	3.3	4	3.3
仕事では自分の能力を活かし可能性を伸ばすことができる	45	37.2	42	34.7	21	17.4	8	6.6	1	0.8	4	3.3
自分の仕事の手順は、自分で決められる	33	27.3	51	42.1	23	19.0	5	4.1	5	4.1	4	3.3
仕事を進めるうえで、自分の意見は十分に反映されている	24	19.8	52	43.0	32	26.4	7	5.8	2	1.7	4	3.3
私はこの組織にとって大切な仕事をしていると感じる	25	20.7	45	37.2	33	27.3	10	8.3	3	2.5	5	4.1
上司は私の仕事能力を評価し、信頼してくれる	17	14.0	40	33.1	43	35.5	6	5.0	11	9.1	4	3.3
上司は私を含めて部下を正当に扱っている	22	18.2	41	33.9	29	24.0	11	9.1	13	10.7	5	4.1
助けが必要なときには、上司は支援してくれる	18	14.9	54	44.6	27	22.3	6	5.0	12	9.9	4	3.3
職場は友好的な雰囲気である	34	28.1	41	33.9	24	19.8	12	9.9	6	5.0	4	3.3
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合っている	23	19.0	45	37.2	26	21.5	19	15.7	4	3.3	4	3.3
新しい仕事のやり方について、肯定的・受容的である	16	13.2	38	31.4	41	33.9	15	12.4	7	5.8	4	3.3
適切な人が、適切な時期に昇進している	4	3.3	18	14.9	51	42.1	25	20.7	19	15.7	4	3.3
私は仕事に見合った十分な給与を得ている	8	6.6	27	22.3	43	35.5	23	19.0	16	13.2	4	3.3
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	8	6.6	22	18.2	49	40.5	26	21.5	12	9.9	4	3.3
ここで仕事をするのが、自分の今後のキャリアにプラスとなる	25	20.7	46	38.0	35	28.9	9	7.4	2	1.7	4	3.3
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	10	8.3	42	34.7	33	27.3	18	14.9	14	11.6	4	3.3
仕事と私生活のバランスが取れている	10	8.3	35	28.9	39	32.2	17	14.0	16	13.2	4	3.3
残業も含めて今の労働時間は適切といえる	14	11.6	32	26.4	34	28.1	18	14.9	19	15.7	4	3.3
今の組織に魅力を感じているので、長く留まりたい	10	8.3	30	24.8	45	37.2	18	14.9	14	11.6	4	3.3
今の組織の一員であることを誇りに思う	18	14.9	38	31.4	39	32.2	12	9.9	10	8.3	4	3.3
給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事がしたい	3	2.5	28	23.1	33	27.3	16	13.2	37	30.6	4	3.3
今の職務・専門分野でキャリアを追求したい	31	25.6	39	32.2	30	24.8	9	7.4	8	6.6	4	3.3
他の組織に移っても、今の職務・専門分野に就きたい	36	29.8	36	29.8	29	24.0	7	5.8	9	7.4	4	3.3
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	24	19.8	39	32.2	28	23.1	9	7.4	17	14.0	4	3.3
この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい	44	36.4	40	33.1	21	17.4	7	5.8	5	4.1	4	3.3
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	32	26.4	41	33.9	28	23.1	9	7.4	7	5.8	4	3.3
今の職務・専門分野に満足している	22	18.2	46	38.0	31	25.6	9	7.4	9	7.4	4	3.3
今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる	33	27.3	40	33.1	28	23.1	11	9.1	5	4.1	4	3.3

(20)仕事(学業)について



(21)昇格・昇進状況

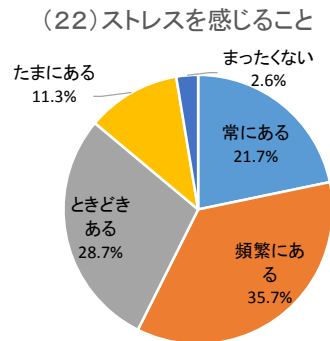
	人数	%
早い	6	5.0
やや早い	13	10.7
平均的	26	21.5
やや早い遅い	26	21.5
遅い	26	21.5
比較対象がない・該当しない	19	15.7
未回答	5	4.1
計	121	100.0



昇進・昇格状況については、「平均的」「やや遅い」「遅い」がそれぞれ21.5%と最も多く、次いで「比較対象がない・該当しない」が15.7%、「やや早い」が10.7%、「早い」が5.0%の順であった。

(22)ストレスを感じること

	人数	%
常にある	25	20.7
頻繁にある	41	33.9
ときどきある	33	27.3
たまにある	13	10.7
まったくない	3	2.5
未回答	6	5.0
計	121	100.0



ストレスを感じることについては、「頻繁にある」が33.9%と最も多く、次いで「ときどきある」が27.3%、「常にある」が20.7%、「たまにある」が10.7%、「まったくない」が2.5%の順であった。「常にある」「頻繁にある」の回答数を合計すると約6割にのぼることから、ストレスを感じる者の割合が多いことが分かった。