

◆ キャリアアップに関する意識調査

医学系の女性研究者に上位職が少ない要因を様々な因子から明らかにし、調査結果を本事業の基礎データとして活用しています。

◆ 調査結果

令和2年度は、平成27年度から平成29年度までの調査結果を踏まえ、新たな設問を加えて実施しました。また、これまでに実施した全4回の調査から、いくつかの設問を取り上げ、総括しました。

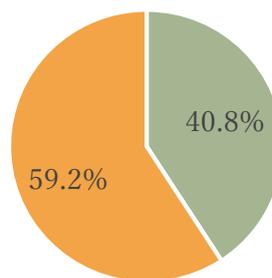
● 令和2年度実施の調査概要

- ▶ 期間 令和2年8月20日から同年9月8日まで
- ▶ 対象 東京医科歯科大学の教職員および大学院生、株式会社ニッピの研究員
- ▶ 方法 上記の対象者にWebアンケートを実施した。回答率を上げるため、スマートフォンでも回答できる旨を案内した。
- ▶ 新たに加えた設問
 - ・働き続けるモチベーションを維持・向上するためには何が必要か
 - ・キャリア形成に関する困難はあったか(女性に対しては、“ガラスの天井”の経験の有無を含む)
- ▶ 設問数 37 回答者数 316

*は複数回答

1 性別

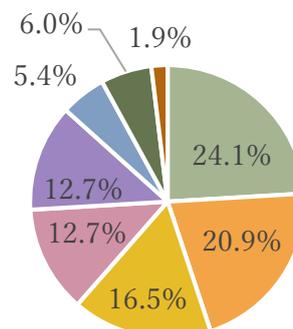
■ 男性	129名
■ 女性	187名
計	316名



前回実施時(2016年、2017年)と同様に、女性の回答率の方が男性よりも高かった。本事業の目的が女性研究者支援であることから、参加者における女性の意識が潜在的に高いことが想定される。

2 年齢

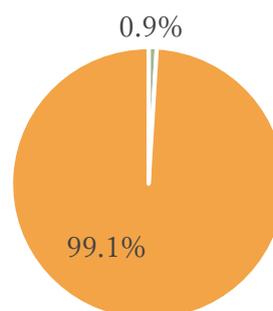
20代	76名
30～34歳	66名
35～39歳	52名
40～44歳	40名
45～49歳	40名
50～54歳	17名
55～59歳	19名
60代	6名
計	316名



「20歳代」の回答率が24.1%と最も高く、次いで「30～34歳」が20.9%と高く、このことは「4.身分」で「大学院生」の回答率が最も高いことと共通している。

3 勤務先

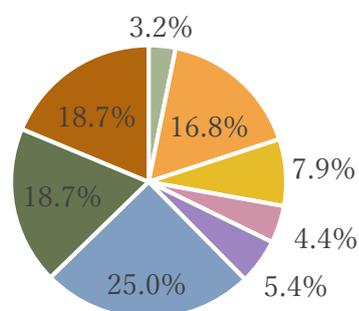
株式会社ニッピ	3名
東京医科歯科大学	313名
計	316名



東京医科歯科大学に所属する者の回答率が99.1%と高く、株式会社ニッピは0.9%であった。組織の規模、及び本調査への広報意識の違いなどが回答率の差の要因と考えられる。

4 身分(属性)

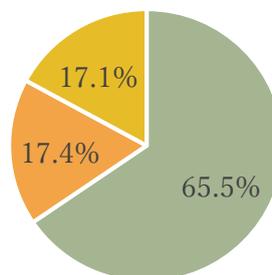
研究員	10名
助教・主任	53名
講師・准教授・課長代理・課長	25名
教授・次長・部長	14名
医員	17名
大学院生	79名
事務系職員	59名
その他	59名
計	316名



「大学院生」が25%と最も多く、次いで「事務系職員」「その他」が18.7%であった。若手の研究者だけでなく、事務系職員や他の属性にも、本事業の意識が広がっている効果と考えられる。

5 勤務形態

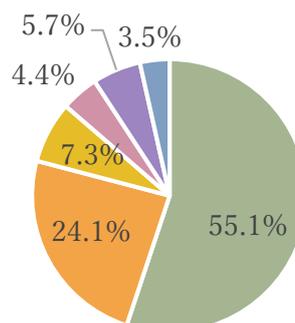
■ 常勤職	207名
■ 非常勤職	55名
■ 該当しない	54名
計	316名



「常勤」が最も多く、65.5%であった。「該当しない」が17.1%と多かったのは、大学院生の回答者が多かったためと考えられる。

6 勤務(在学)歴

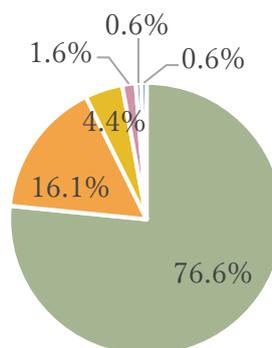
■ 1～5年	174名
■ 6～10年	76名
■ 11～15年	23名
■ 16～20年	14名
■ 21年以上	18名
■ 無効	11名
計	316名



1年未満は1年とする

7 現在の職位(学年)となって何年目ですか

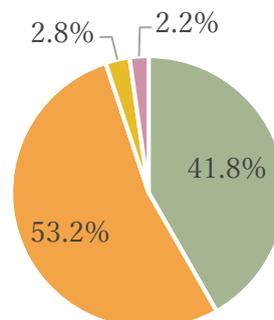
■ 1～5年	242名
■ 6～10年	51名
■ 11～15年	14名
■ 16～20年	5名
■ 21年以上	2名
■ 無回答	2名
計	316名



1年未満は1年とする

8 婚姻状況を教えてください

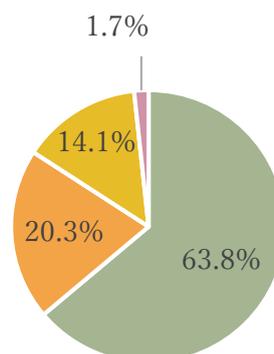
■ 未婚	132名
■ 既婚	168名
■ 同居	9名
■ 離別・死別	7名
計	316名



「既婚」の方が「未婚」よりも回答率が高かった。配偶者(パートナー)には「常勤職」に就いている割合が高く、「非常勤職」と合わせても8割以上が何らかの仕事に従事していることがわかった。

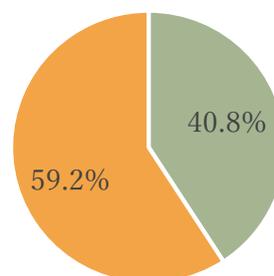
▶▶「既婚」及び「同居」とお答えの方、配偶者(パートナー)の労働状況を教えてください

■ 常勤	113名
■ 非常勤	36名
■ 働いていない	25名
■ その他	3名
計	177名



9 お子さんはいらっしゃいますか

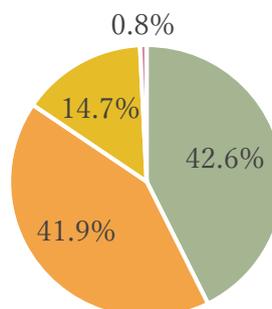
■ いる	129名
■ いない	187名
計	316名



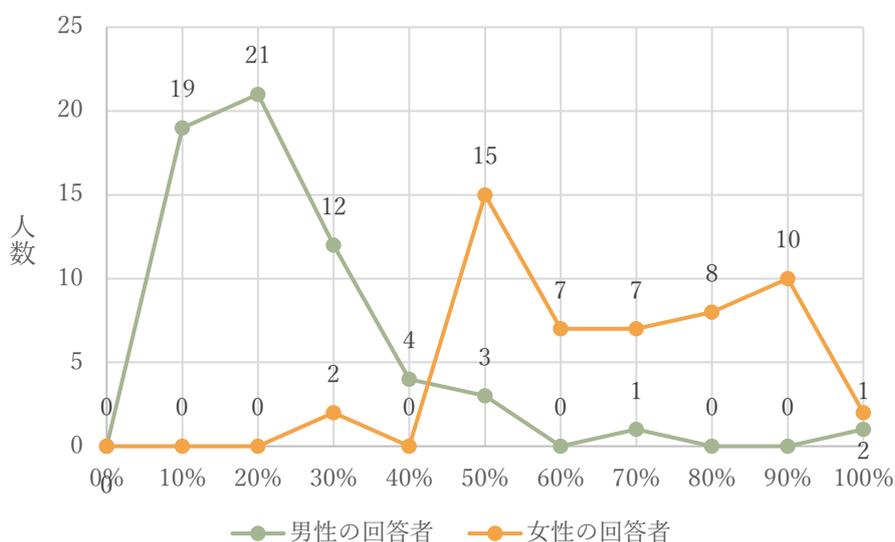
「既婚」の方が「未婚」よりも回答率が高い一方で、「子どものいない」率の方が「有子率」よりも高い結果であった。子どもを持っている場合は、「1人」が最も多く、次いで「2人」の結果であった。

▶▶「いる」とお答えの方、お子さんの人数を教えてください

■ 1人	55名
■ 2人	54名
■ 3人	19名
■ 4人以上	1名
計	129名



▶▶「いる」とお答えの方、育児の割合を教えてください



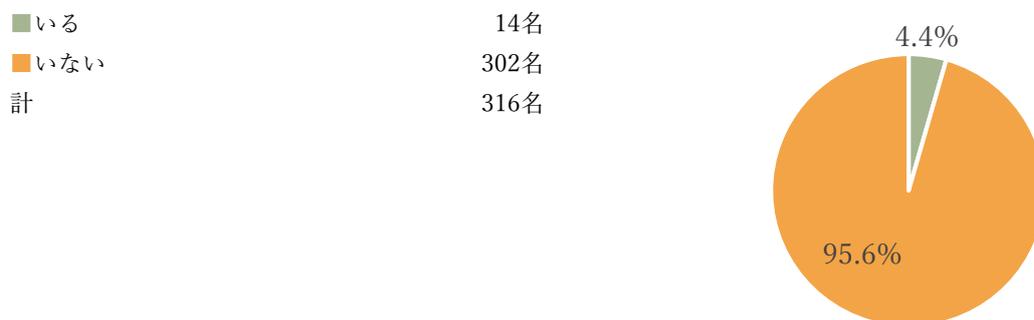
	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	無回答	計
ご自身	0	19	21	14	4	18	7	8	8	10	3	17	129
配偶者	4	14	5	12	13	12	5	15	19	13	0	17	129

	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	無回答	計
男性	19	21	12	4	3	0	1	0	0	1	8	69(46)
女性	0	0	2	0	15	7	7	8	10	2	9	60(35)

()は自分と配偶者だけで育児をしている人数

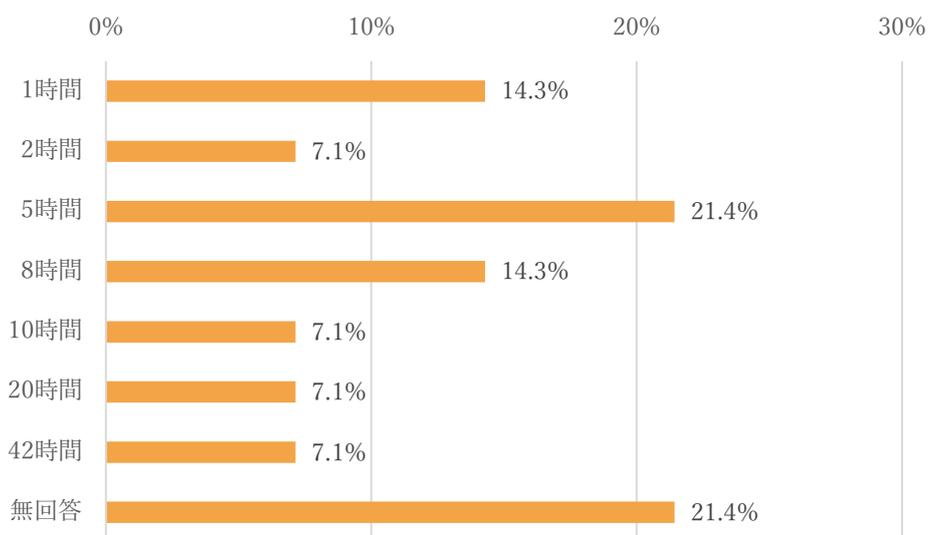
育児の割合が「自分自身」では20%が21名と最も多く、「配偶者」では80%が多かった。性別で見ると、男性の回答者が20%のところでも最も多く、育児の8割を妻が担っていると認識していることがわかった。女性の回答者においては、50%、90%の順に多く、配偶者と育児を半分に分け合っている場合と、妻の方が育児の9割を担っており、分担割合に大きな違いがあることがわかった。

10 ご自身で介護をする必要がある人はいますか(同居の有無は問わない)



要介護者を持つ者の回答が4.4%と低く、このことは回答者の年齢が比較的若い世代であり、20歳代～40歳代前半で8割を占めていることに連動していると考えられる。

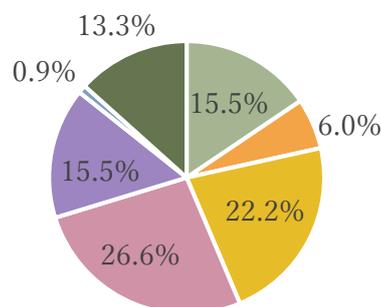
▶「いる」とお答えの方、1週間のうち介護に費やす時間を教えてください



	1時間	2時間	5時間	8時間	10時間	20時間	42時間	無回答	計
時間	2	1	3	2	1	1	1	3	14
比率	14.3%	7.1%	21.4%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	21.4%	100%

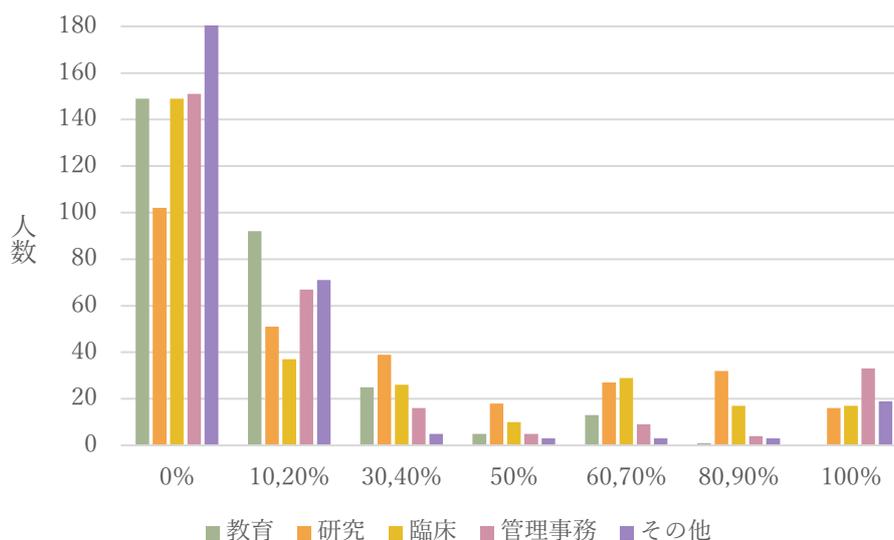
11 現在のご自身の1週間における平均実働時間を教えてください

■ 20時間以下	49名
■ 21～30時間	19名
■ 31～40時間	70名
■ 41～50時間	84名
■ 51～80時間	49名
■ 81時間以上	3名
■ 無回答	42名
計	316名



平均労働時間は「41～50時間」が最も多く、常勤職での所定労働時間数である40時間を超えている者の割合が多かった。

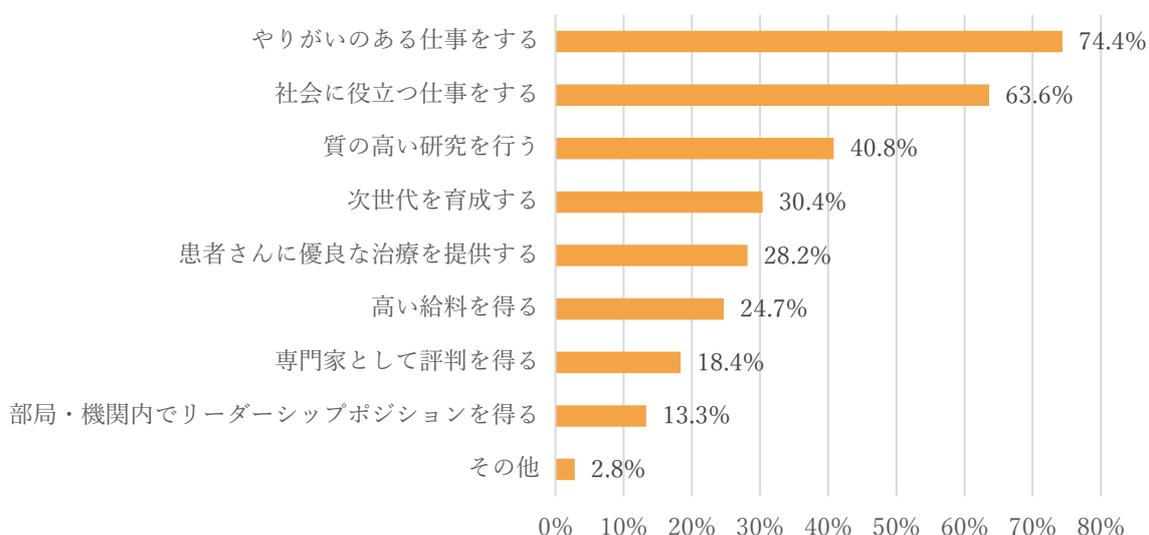
12 業務における、おおよその割合を教えてください



	携わっていない	10,20%	30,40%	50%	60,70%	80,90%	その業務がメイン	無回答	計
教育	149	92	25	5	13	1	0		
研究	102	51	39	18	27	32	16		
臨床	149	37	26	10	29	17	17	31	316
管理業務	151	67	16	5	9	4	33		
その他	181	71	5	3	3	3	19		

業務の割合においては、担当している各業務に占める各比率の内訳を聞いたところ、業務が「100%」を占めていたのは「管理業務」が最も多く33名、次いで「80,90%」を最も多く占めていたのは「研究」、「60,70%」を多く占めていたのは「臨床」、「50%」「30,40%」を多く占めていたのは研究であった。回答者の属性は研究職が多いため、比率の高い業務に「研究」が選択されている以外に、「管理業務」が多いことがわかった。

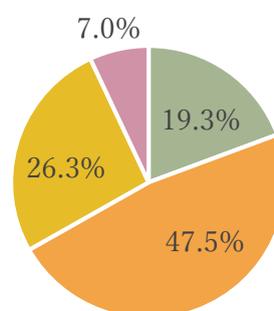
13 ご自身のキャリアの目標を教えてください*



「やりがいのある仕事をする」「社会に役立つ仕事をする」「質の高い研究を行う」が上位3位を占めており、前回実施時と同様の結果であった。やりがいや社会貢献など、研究職の使命感に目標を置いていることがわかった。

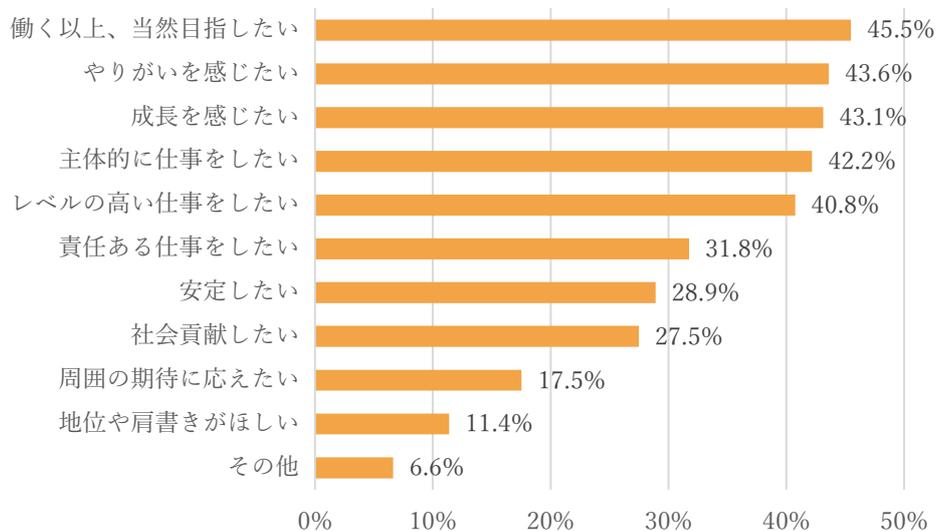
14 将来、リーダーや上位職になりたいと考えていますか

■とてもなりたい	61名
■どちらかというとなりたい	150名
■あまりなりたくない	83名
■全くなりたくない	22名
計	316名

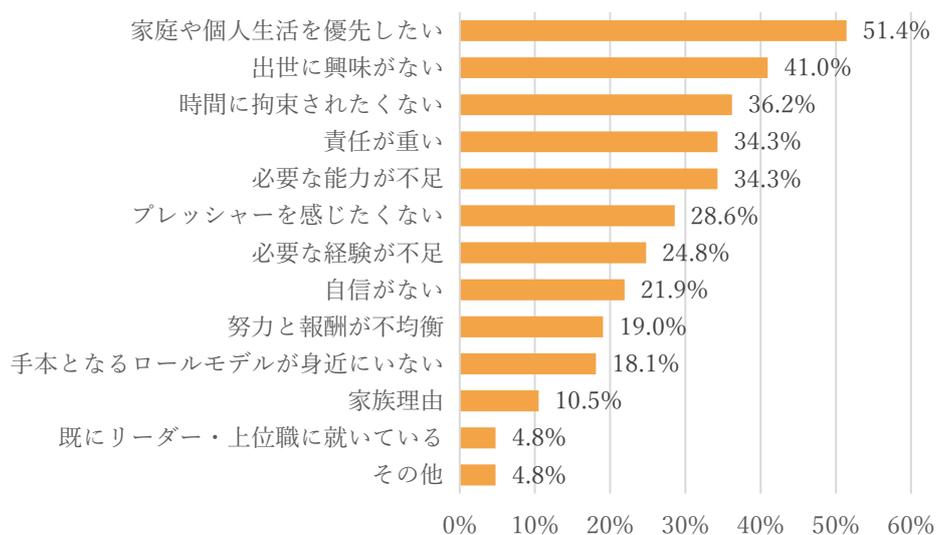


将来、リーダーや上位職になりたいとの回答は、「とてもなりたい」「どちらかというとなりたい」を合わせると6割強であった。その理由として「やりがいを感じたい」「レベルの高い仕事をしたい」「成長を感じたい」が主に多く、「13. キャリアの目標」の内容と連動した結果であった。

▶▶「リーダーや上位職になりたい」とお答えの方、その理由を教えてください*



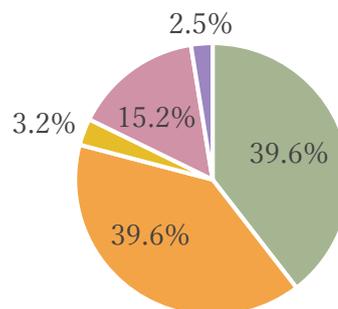
▶▶「リーダーや上位職になりたくない」とお答えの方、その理由を教えてください*



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、仕事と生活の両立は依然として大きな課題であることがわかった。

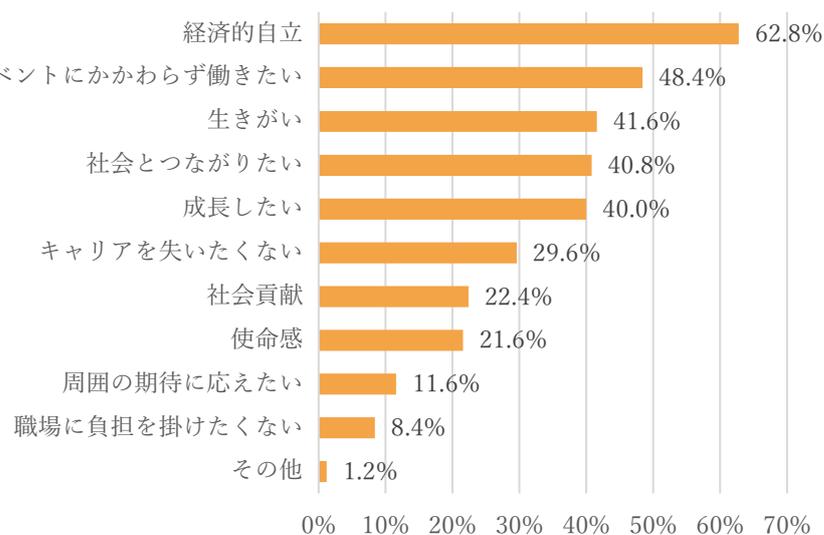
15 今後、結婚・出産・介護など、ライフスタイルに変化があっても働き続けたいですか

■現在の労働条件で働き続けたい	125名
■現在の労働条件を変えて働き続けたい	125名
■働き続けたくない	10名
■わからない	48名
■無回答	8名
計	316名

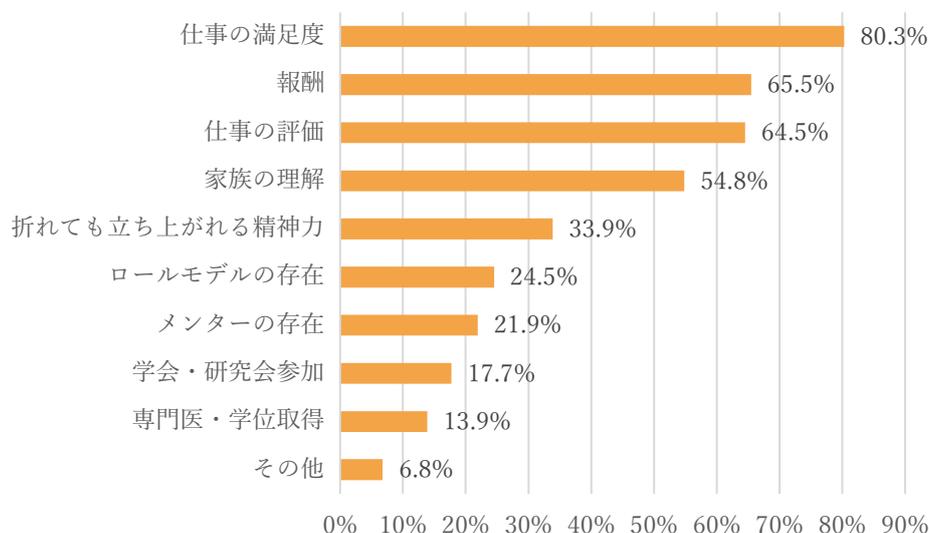


ライフイベントの変化があっても働き続けたいと回答した割合は8割と高く、その理由として「経済的自立」の他、14-2. で家庭や個人生活を優先しながらも、仕事は続けていきたいと考える回答者が多いことが考えられる。

▶▶「働き続けたい」とお答えの方、その理由を教えてください*



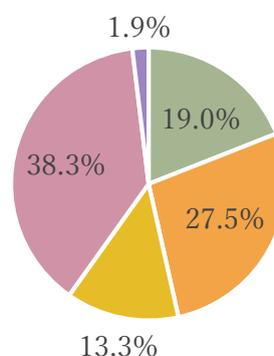
16 働き続けるモチベーションを維持・向上するためには、何が重要だと思いますか*



働き続けるためのモチベーションには「仕事の満足度」「報酬」「評価」が上位を占め、仕事への自己評価、他者評価が主な要因であり、また、15-1. で「経済的自立」のために働き続けたいとの回答が高いこととも連動していると考えられる。

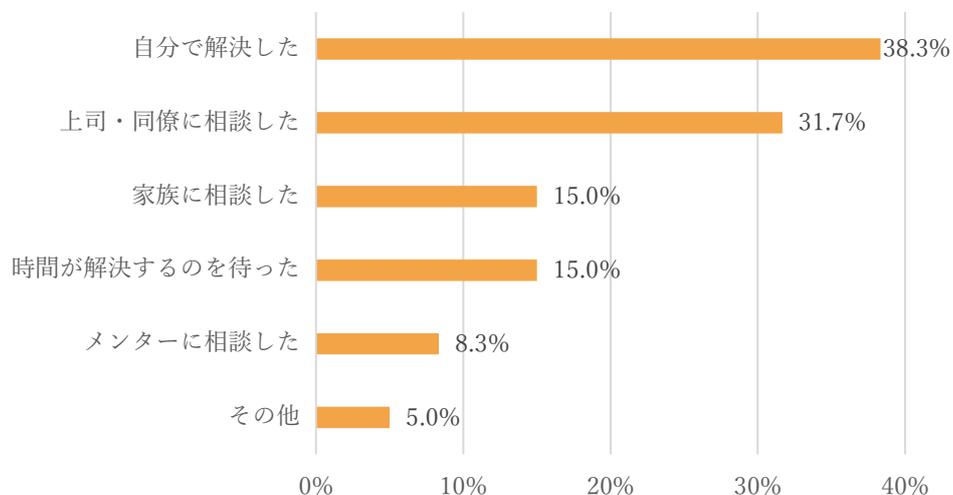
17 キャリア形成に関する困難はありましたか
女性の方は、“ガラスの天井”の経験も含めてご回答ください

■ あったが、解決した	60名
■ あったが、解決しなかった	87名
■ なかった	42名
■ わからない(特に思い当たらない)	121名
■ 無回答	6名
計	316名

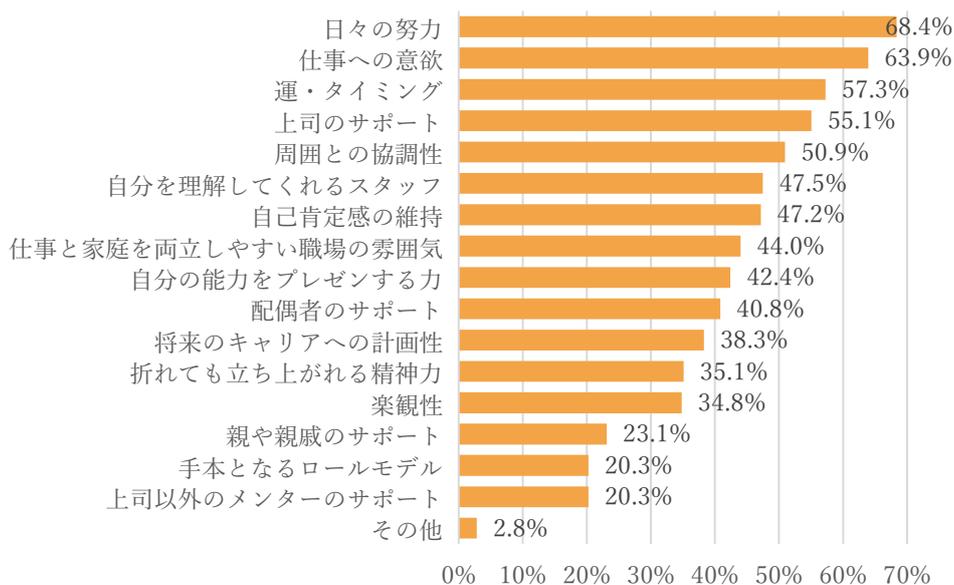


キャリア形成に関する困難は「わからない(特に思い当たらない)」が最も多く、「あったが、解決しなかった」が次に多い結果であった。「解決した」場合は自己解決、次いで上司・同僚や家族・メンターへの相談が多く、周囲からアドバイスを受けることで解決に至っているケースが多いことがわかった。

▶▶「解決した」とお答えの方、困難への対処方法を教えてください*

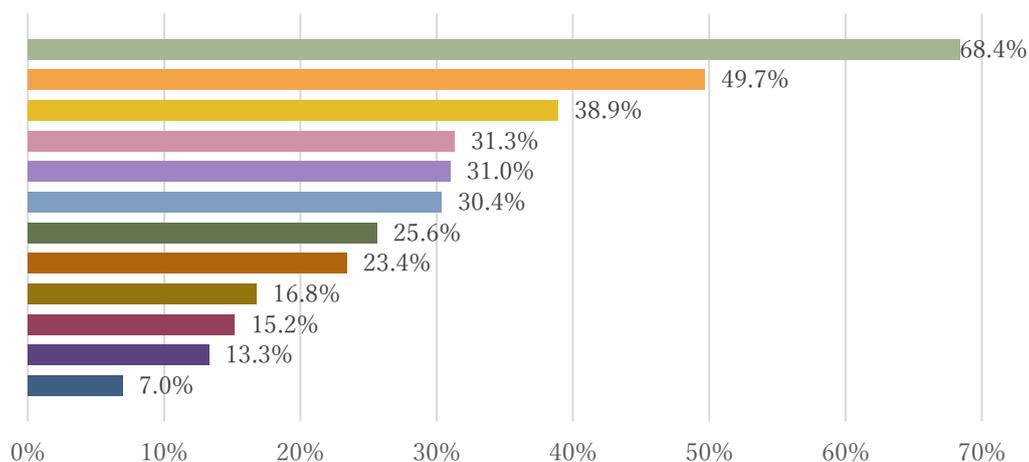


18 ご自身のキャリアアップには何が有効だと思いますか(これまで何が有効でしたか)*



キャリアアップへの有効策としては「日々の努力」「仕事への意欲」「運・タイミング」が上位となっており、前回実施時とほぼ同様の結果であった。この他、「上司のサポート」や「周囲との協調性」など、周囲からの支援も有効と考えられていることがわかった。

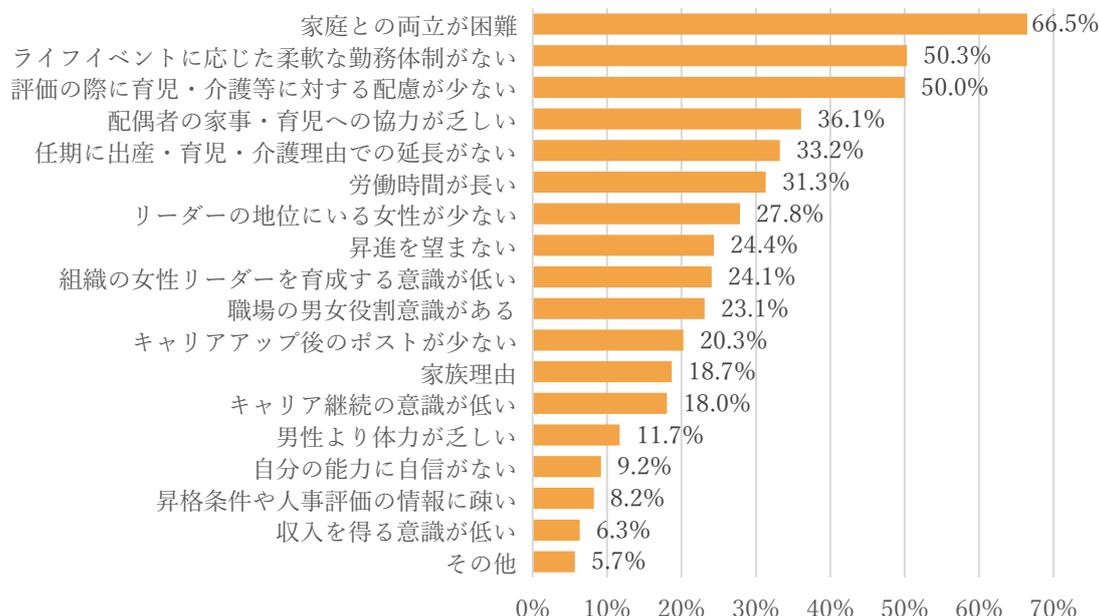
19 女性がキャリアアップするために考えられる具体策は何だと思いますか*



- 柔軟な働き方や家庭と両立しやすい勤務体制の導入
- 妊娠・育児・介護中の女性がいれば積極的にサポートする
- 組織内の性別によるバイアス(男女格差)を認識する
- 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
- 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
- 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する
- 女性の上位職を増やす(採用する)ための制度の導入
- 理事や執行部レベルの女性の登用
- 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で向上させる
- 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
- 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する
- その他

キャリアアップのための具体策として、「柔軟な働き方や家庭と両立しやすい勤務体制の導入」が最も多く、リーダーになってからも、ワーク・ライフ・バランスの充実に重点を置いている率が高いことがわかった。

20 女性がキャリアアップしにくい要因は何だと思いますか*



キャリアアップしにくい要因として、前回実施時と同様に、「家庭との両立が困難」「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」「評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない」が上位を占め、このことは仕事と家庭生活の両立が困難であると考えられていると想定される。

21 あなたの職場にはどのような男女役割意識がありますか(自由回答)

女性の役割意識として

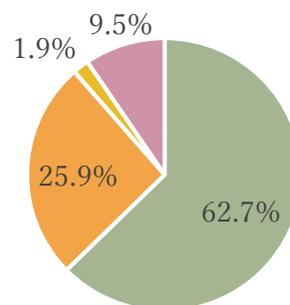
- ・上位職に就きにくい
- ・育児中の女性への不当な処遇
- ・長く働くことが期待されず、出産したら離職が期待される
- ・育児中の女性への配慮が強い
- ・秘書や技術員は女性限定
- ・給湯室の清掃やイベント時の炊事、他部署への手伝いを担当
- ・男性のサポート役
- ・男女間での体力の差

男性の役割意識として

- ・交渉役や情報システム管理が得意
- ・長時間労働が当然
- ・危険な業務を担当

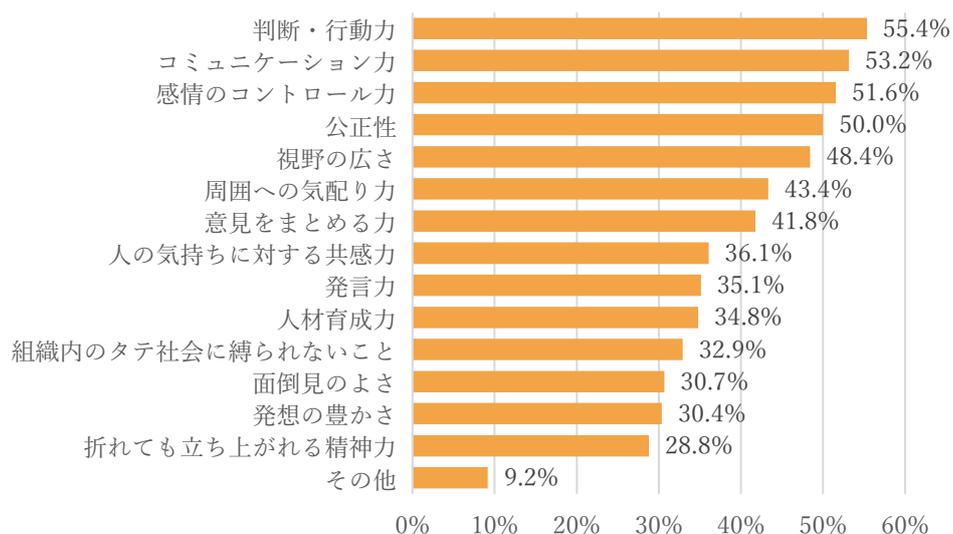
22 現在、東京医科歯科大学・順天堂大学・(株)ニッピでは、上位職に占める女性の割合の数値目標を定めています。今後、女性リーダーが増えることについて、どのように思いますか

■ 賛成	198名
■ 何とも思わない	82名
■ 賛成しない	6名
■ その他	30名
計	316名



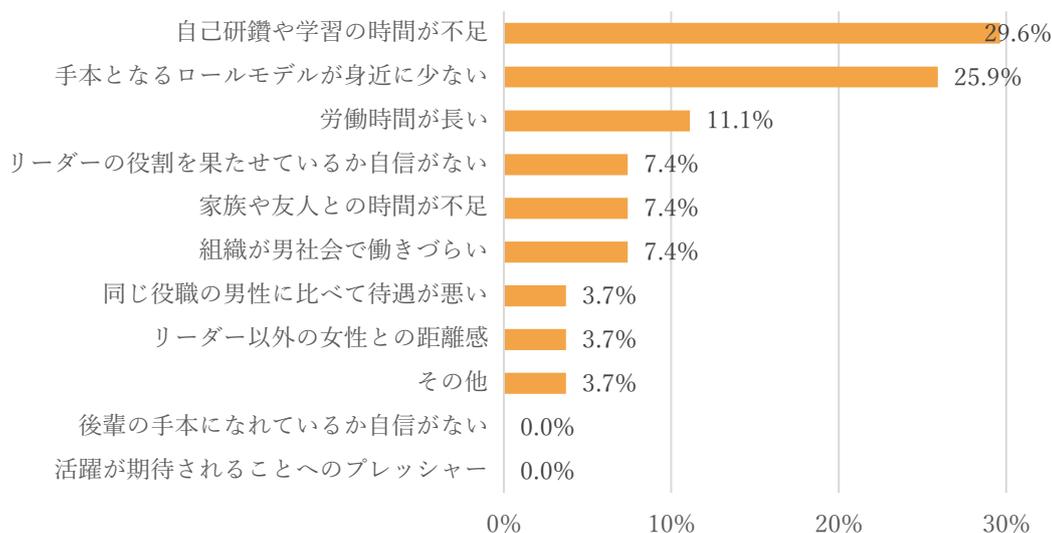
上位職の女性比率については「賛成」が多い反面、「何とも思わない」が3割近くあり、女性上位職比率のアンバランスな現状が未だに広く認識されていないことがうかがえる。

23 女性リーダーに必要なスキルは何だと思えますか*



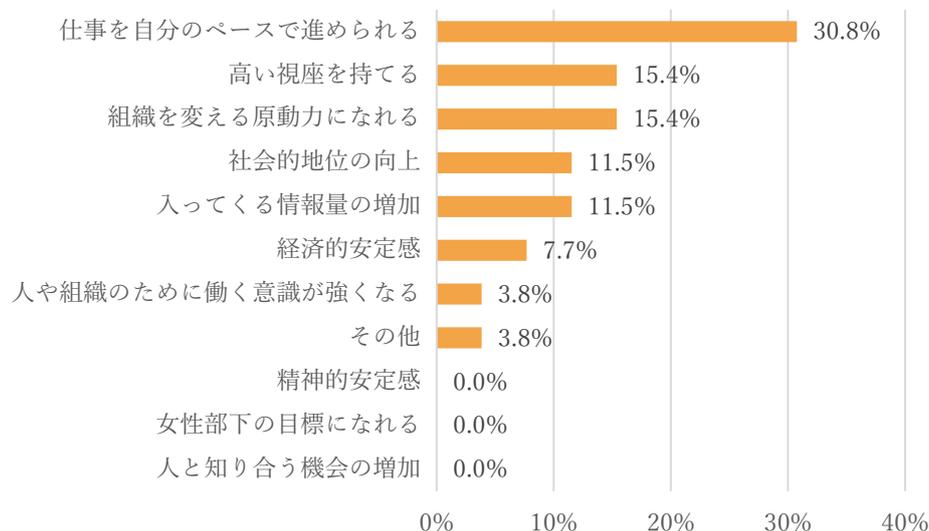
女性リーダーに必要なスキルは「判断・行動力」「コミュニケーション力」「感情のコントロール力」が上位を占め、感情面での能力を問う割合が多かった。

24 女性リーダー(講師・課長代理・係長以上)の方にお聞きします。リーダーであることの悩みは何ですか



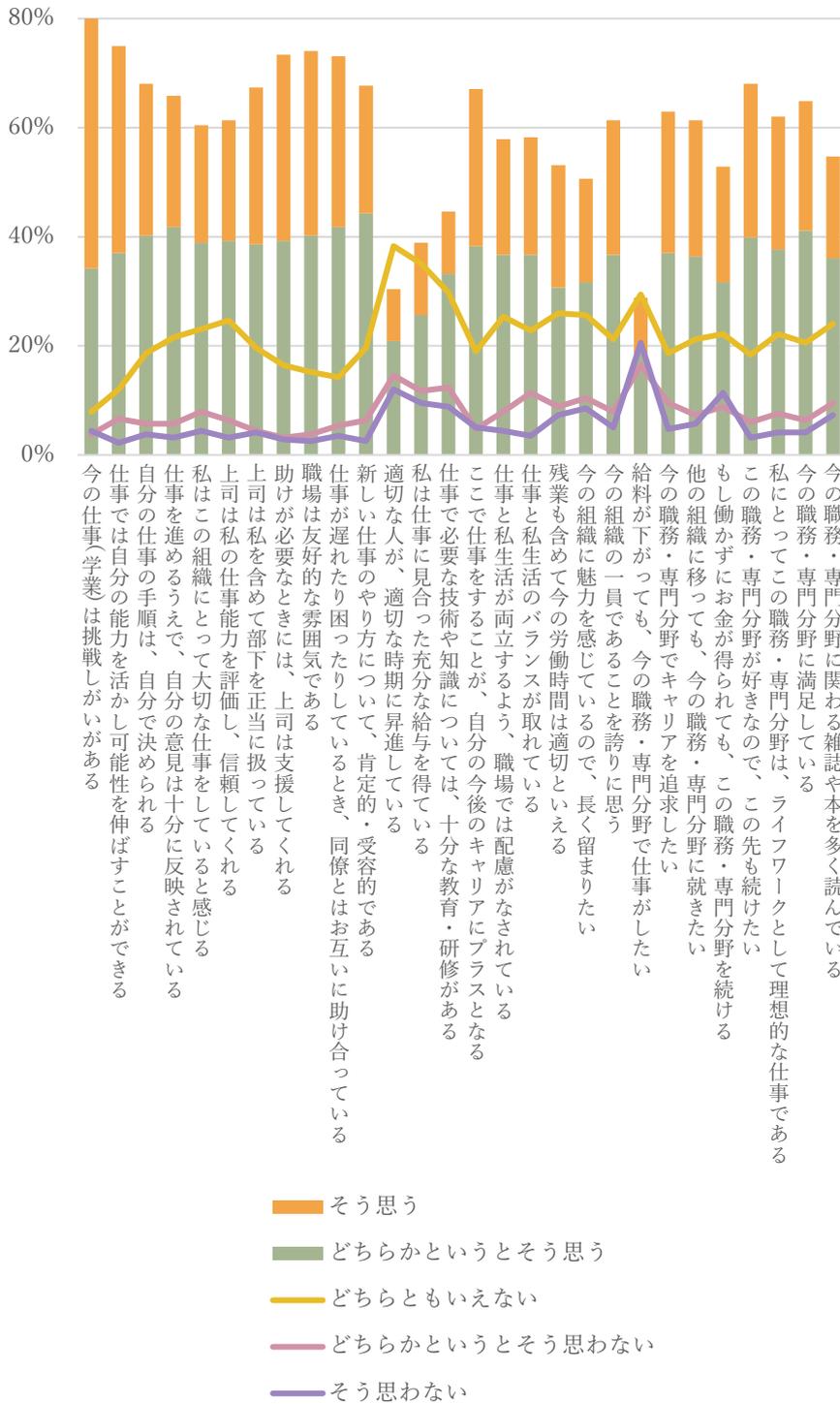
リーダーであることの悩みには、「手本となるロールモデルの不在」「自己研鑽や学習の時間が不足」が多く、ロールモデルの存在は依然として重要視されていること、また、本務やそれ以外の業務量が増えることで自己学習の時間が減っていることがわかった。

25 女性リーダー(講師・課長代理・係長以上)の方にお聞きします。リーダーになって良かったことは何ですか



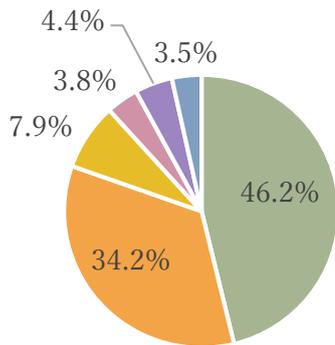
リーダーになって良かったこととして、「仕事を自分のペースで進められる」「高い視座を持てる」「組織を変える原動力となる」が多く、上位職に就いたことでの安心感、及びそれに付随する視点や行動の変化に価値を見出す率が高いことがわかった。

26 仕事(学業)について



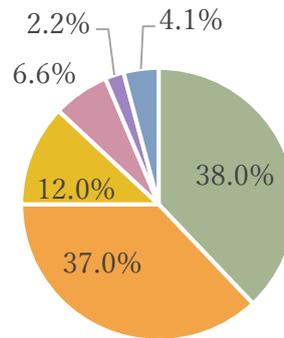
今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる
今の職務・専門分野に満足している
私にとってこの職務・専門分野は、ライフワークとして理想的な仕事である
この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい
もし働かずにお金が得られなくても、この職務・専門分野を続ける
他の組織に移っても、今の職務・専門分野に就きたい
今の職務・専門分野でキャリアを追求したい
給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事をした
今の組織の一員であることを誇りに思う
今の組織に魅力を感じているので、長く留まりたい
残業も含めて今の労働時間は適切といえる
仕事と私生活のバランスが取れている
仕事と私生活が両立するよう、職場では配慮がなされている
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
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
私は仕事に見合った十分な給与を得ている
適切な人が、適切な時期に昇進している
新しい仕事のやり方について、肯定的・受容的である
仕事が遅れたり困ったりしているとき、同僚とはお互いに助け合っている
職場は友好的な雰囲気である
助けが必要なきには、上司は支援してくれる
上司は私を含めて部下を正當に扱っている
上司は私の仕事能力を評価し、信頼してくれる
私はこの組織にとって大切な仕事をしていと感じる
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
自分の仕事の手順は、自分で決められる
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
今の仕事(学業)は挑戦しがいがある

▶今の仕事(学業)は挑戦しがいがある



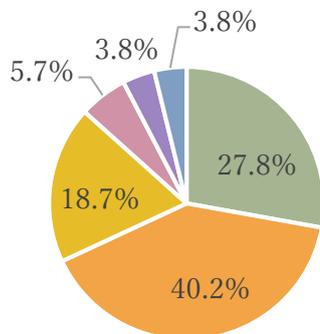
■ そう思う	146名
■ どちらかというと思う	108名
■ どちらともいえない	25名
■ どちらかというと思わない	12名
■ そう思わない	14名
■ 無回答	

▶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



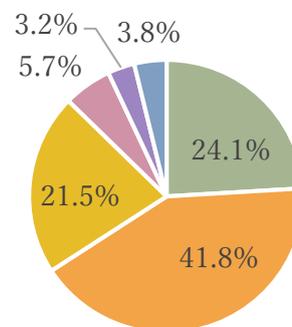
■ そう思う	120名
■ どちらかというと思う	117名
■ どちらともいえない	38名
■ どちらかというと思わない	21名
■ そう思わない	7名
■ 無回答	

▶自分の仕事の手順は自分で決められる



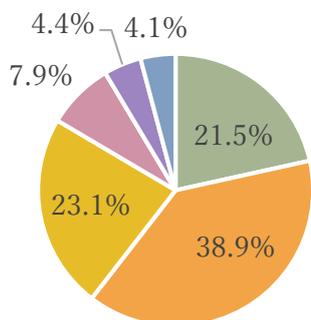
■ そう思う	88名
■ どちらかというと思う	127名
■ どちらともいえない	59名
■ どちらかというと思わない	18名
■ そう思わない	12名
■ 無回答	

▶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



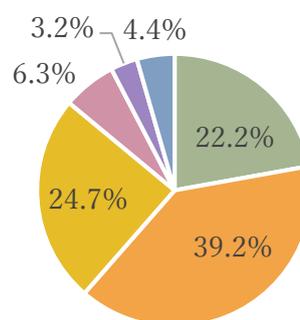
■ そう思う	76名
■ どちらかというと思う	132名
■ どちらともいえない	68名
■ どちらかというと思わない	18名
■ そう思わない	10名
■ 無回答	

▶私はこの組織にとって大切な仕事をしていると感じる



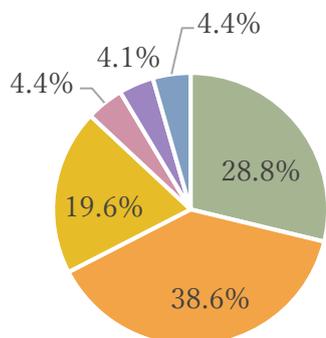
■ そう思う	68名
■ どちらかというと思う	123名
■ どちらともいえない	73名
■ どちらかというと思わない	25名
■ そう思わない	14名
■ 無回答	

▶上司は私の仕事能力を評価し、信頼してくれる



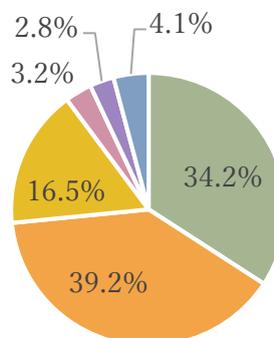
■ そう思う	70名
■ どちらかというと思う	124名
■ どちらともいえない	78名
■ どちらかというと思わない	20名
■ そう思わない	10名
■ 無回答	

▶上司は私を含めて部下を正當に扱っている



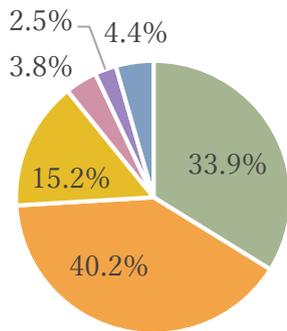
■ そう思う	91名
■ どちらかというと思う	122名
■ どちらともいえない	62名
■ どちらかというと思わない	14名
■ そう思わない	13名
■ 無回答	

▶助けが必要なときには、上司は支援してくれる



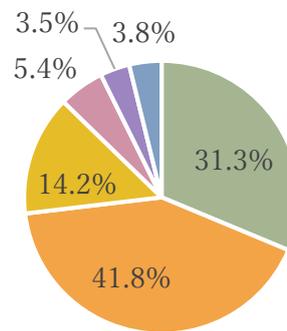
■ そう思う	108名
■ どちらかというと思う	124名
■ どちらともいえない	52名
■ どちらかというと思わない	10名
■ そう思わない	9名
■ 無回答	

▶職場は友好的な雰囲気である



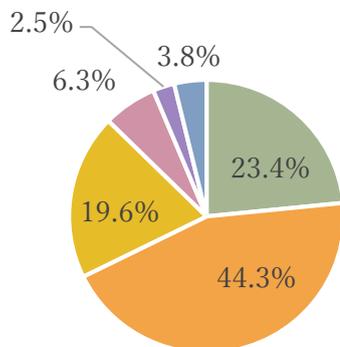
■ そう思う	107名
■ どちらかというと思う	127名
■ どちらともいえない	48名
■ どちらかというと思わない	12名
■ そう思わない	8名
■ 無回答	

▶仕事が遅れたり困ったりしているとき、同僚とはお互いに助け合っている



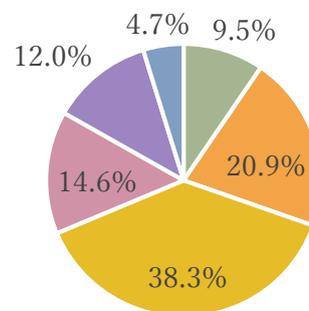
■ そう思う	99名
■ どちらかというと思う	132名
■ どちらともいえない	45名
■ どちらかというと思わない	17名
■ そう思わない	11名
■ 無回答	

▶新しい仕事のやり方について、肯定的・受容的である



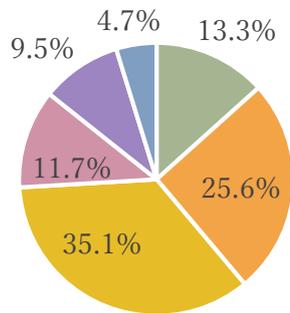
■ そう思う	74名
■ どちらかというと思う	140名
■ どちらともいえない	62名
■ どちらかというと思わない	20名
■ そう思わない	8名
■ 無回答	

▶適切な人が、適切な時期に昇進している



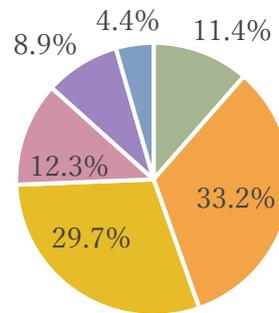
■ そう思う	30名
■ どちらかというと思う	66名
■ どちらともいえない	121名
■ どちらかというと思わない	46名
■ そう思わない	38名
■ 無回答	

▶私は仕事に見合った十分な給与を得ている



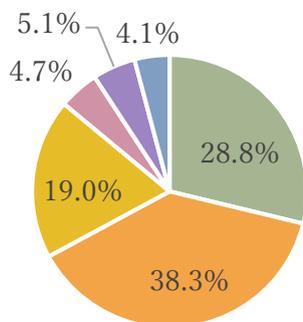
■ そう思う	42名
■ どちらかというと思う	81名
■ どちらともいえない	111名
■ どちらかというと思わない	37名
■ そう思わない	30名
■ 無回答	

▶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



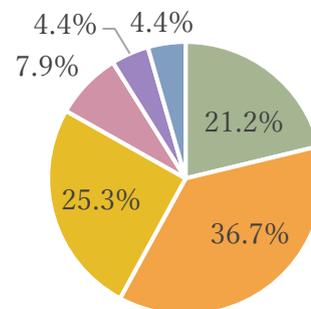
■ そう思う	36名
■ どちらかというと思う	105名
■ どちらともいえない	94名
■ どちらかというと思わない	39名
■ そう思わない	28名
■ 無回答	

▶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



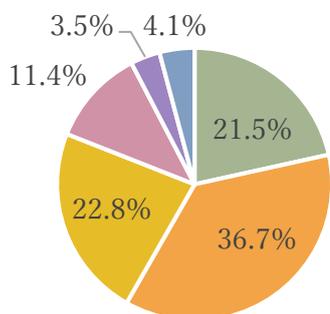
■ そう思う	91名
■ どちらかというと思う	121名
■ どちらともいえない	60名
■ どちらかというと思わない	15名
■ そう思わない	16名
■ 無回答	

▶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



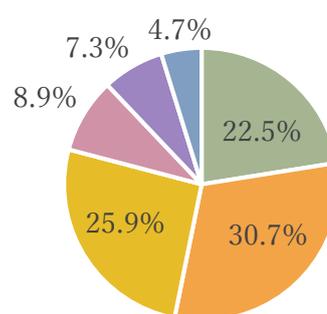
■ そう思う	67名
■ どちらかというと思う	116名
■ どちらともいえない	80名
■ どちらかというと思わない	25名
■ そう思わない	14名
■ 無回答	

▶仕事と私生活のバランスが取れている



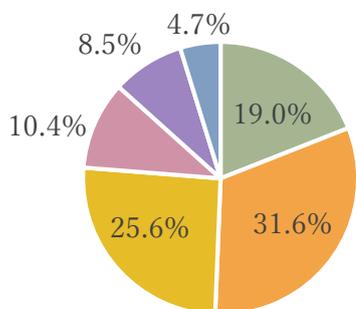
■ そう思う	68名
■ どちらかというと思う	116名
■ どちらともいえない	72名
■ どちらかというと思わない	36名
■ そう思わない	11名
■ 無回答	

▶残業も含めて今の労働時間は適切といえる



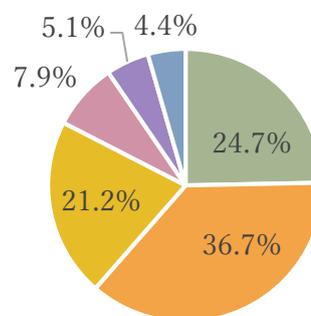
■ そう思う	71名
■ どちらかというと思う	97名
■ どちらともいえない	82名
■ どちらかというと思わない	28名
■ そう思わない	23名
■ 無回答	

▶今の組織に魅力を感じているので、長く留まりたい



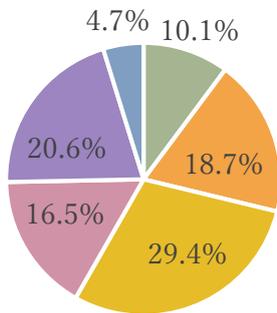
■ そう思う	60名
■ どちらかというと思う	100名
■ どちらともいえない	81名
■ どちらかというと思わない	33名
■ そう思わない	27名
■ 無回答	

▶今の組織の一員であることを誇りに思う



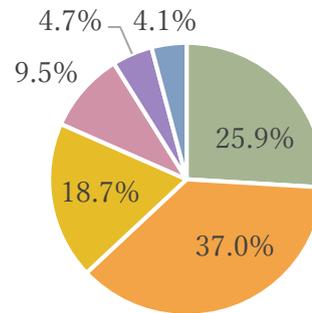
■ そう思う	78名
■ どちらかというと思う	116名
■ どちらともいえない	67名
■ どちらかというと思わない	25名
■ そう思わない	16名
■ 無回答	

▶給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事がしたい



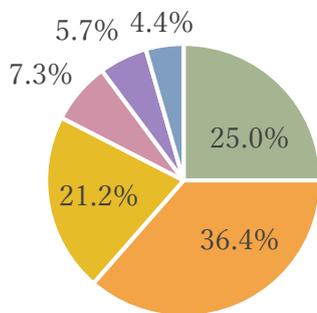
■ そう思う	32名
■ どちらかというと思う	59名
■ どちらともいえない	93名
■ どちらかというと思わない	52名
■ そう思わない	65名
■ 無回答	

▶今の職務・専門分野でキャリアを追求したい



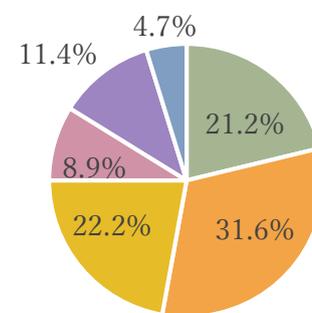
■ そう思う	82名
■ どちらかというと思う	117名
■ どちらともいえない	59名
■ どちらかというと思わない	30名
■ そう思わない	15名
■ 無回答	

▶他の組織に移っても、今の職務・専門分野に就きたい



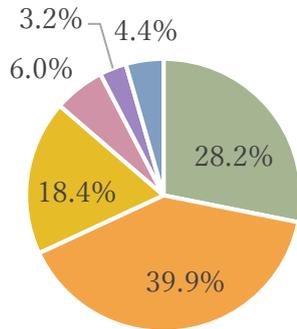
■ そう思う	79名
■ どちらかというと思う	115名
■ どちらともいえない	67名
■ どちらかというと思わない	23名
■ そう思わない	18名
■ 無回答	

▶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



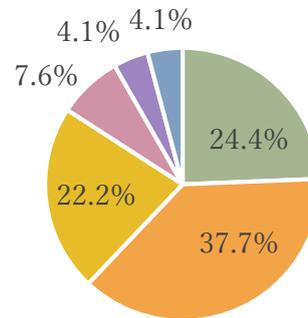
■ そう思う	67名
■ どちらかというと思う	100名
■ どちらともいえない	70名
■ どちらかというと思わない	28名
■ そう思わない	36名
■ 無回答	

▶この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい



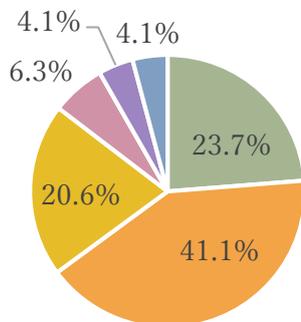
■ そう思う	89名
■ どちらかというと思う	126名
■ どちらともいえない	58名
■ どちらかというと思わない	19名
■ そう思わない	10名
■ 無回答	

▶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



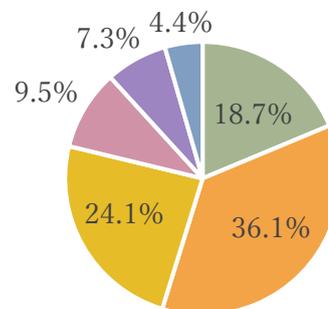
■ そう思う	77名
■ どちらかというと思う	119名
■ どちらともいえない	70名
■ どちらかというと思わない	24名
■ そう思わない	13名
■ 無回答	

▶今の職務・専門分野に満足している



■ そう思う	75名
■ どちらかというと思う	130名
■ どちらともいえない	65名
■ どちらかというと思わない	20名
■ そう思わない	13名
■ 無回答	

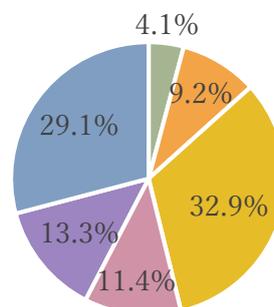
▶今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる



■ そう思う	59名
■ どちらかというと思う	114名
■ どちらともいえない	76名
■ どちらかというと思わない	30名
■ そう思わない	23名
■ 無回答	

27 同期や同年齢の同じようなコースの人と比較した場合、ご自身の昇格・昇進状況はどのよう
に感じますか

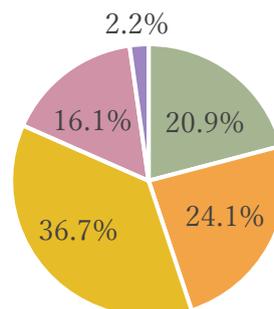
■ 早い	13名
■ やや早い	29名
■ 平均的	104名
■ やや遅い	36名
■ 遅い	42名
■ 比較対象がいない・該当しない	92名
計	316名



昇格・昇進状況については「平均的」が32.9%と最も多い一方で、「やや遅い」と「遅い」の回答を合わせると25%近くが「遅い」と認識していることが窺える。

28 仕事や研究によって、ストレスを感じることはありますか

■ 常にある	66名
■ 頻繁にある	76名
■ 時々ある	116名
■ たまにある	51名
■ 全くない	7名
計	316名



ストレスの有無については「常にある」と「頻繁にある」の回答を合わせると、50%に近く、「時々ある」では40%近いため、何らかのストレスを持つ者は9割を占めることがわかった。

29 コロナ禍となり、今後のキャリア形成の考えや働き方に影響を受けましたか(自由回答)

肯定的な意見として(抜粋)

- ・在宅勤務によりワーク・ライフ・バランスが向上した
- ・在宅で行える仕事があることを認識し、在宅勤務をしながら生活のQOLをあげたい
- ・通勤時間に充てていた時間を自己研鑽に充てて今後のスキルアップにつなげたい
- ・明日は何が起きるかわからないからやってみたいことは今やろうと思うようになった
- ・今後の生き方やセカンドキャリアについて考えるようになった
- ・コロナ収束後も在宅勤務の更なる推進を望む
- ・職が安定していることの重要性を感じた

否定的な意見として(抜粋)

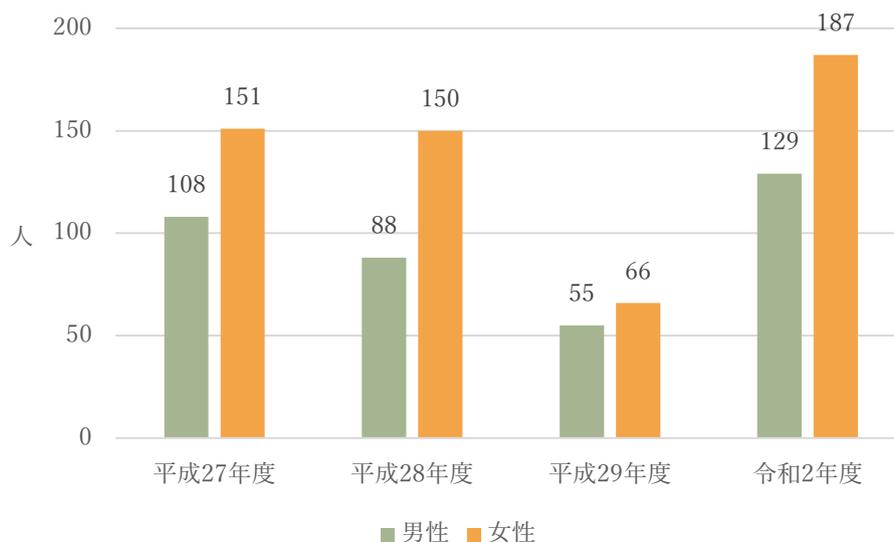
- ・今後の雇用の継続が不安になった
- ・研究や実験が思うように行えないことへのストレスと不安
- ・診療や実習のため大学に来なくてはならず、もっと柔軟な勤務体制を望む
- ・オンラインで通常より事務作業量が増え、残業が増えている
- ・育児中の女性職員の働き方について柔軟な対応が必要と実感
- ・在宅勤務の際に子供を学童や保育所で預かってもらえるかの不安と、育児をしながらの在宅業務は負担
- ・働き方の多様性に係るスタッフの休養、メンタルサポートについて考えるようになった

● 総括

- ▶ 期間 平成27年度、平成28年度、平成29年度、令和2年度
- ▶ 対象 東京医科歯科大学の教職員および大学院生、株式会社ニッピの研究者
- ▶ 設問数 9 回答者数 延べ934

* は複数回答

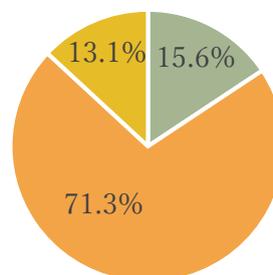
1 性別



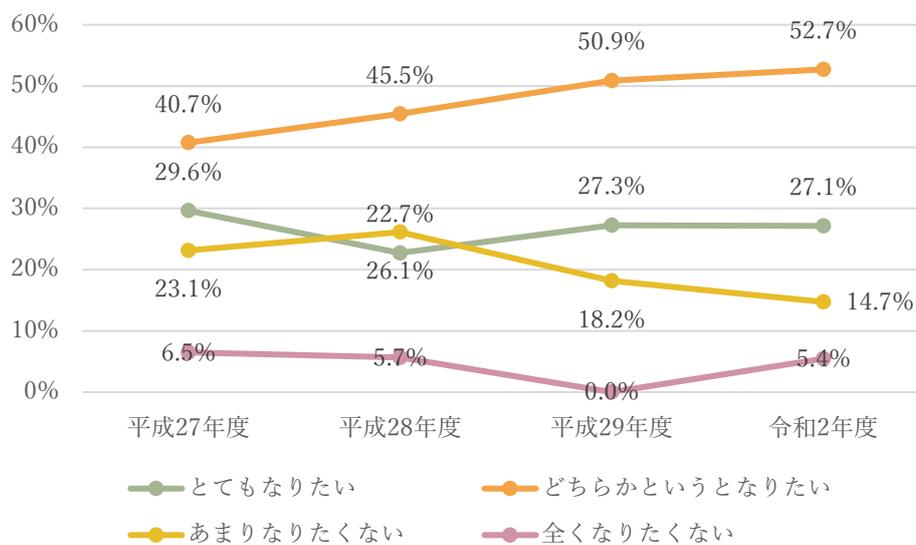
4年度を通じて女性の方が回答率が高かった。3年目の平成29年度までは男女ともに年々回答者数が低下したが、同じ回答者が回答しており、毎年同様の設問への回答に目新しさが少なくなったことが理由として想定される。3年後に実施した令和2年度には新規回答者が本調査に回答しているため、回答者数が増加していると想定される。

2 身分(属性)

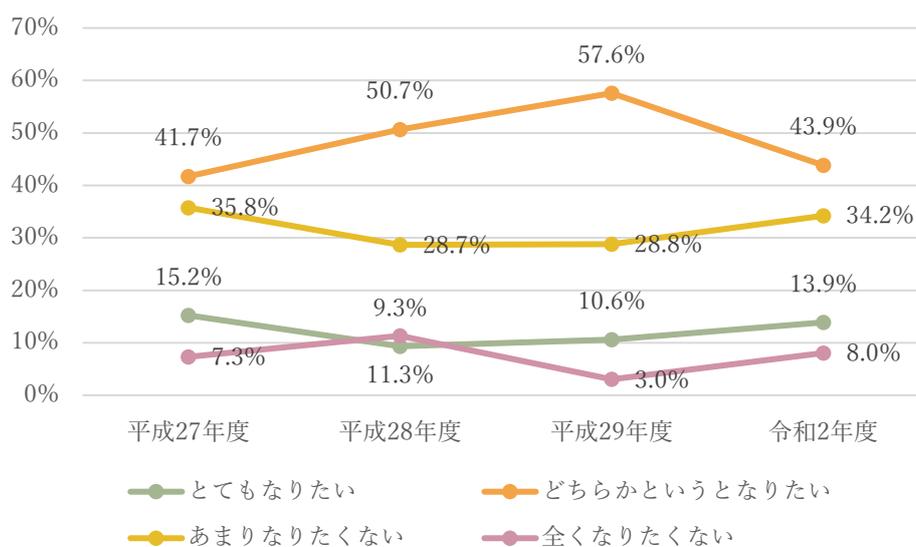
■ 事務系職員	146名
■ 研究系職員	666名
■ その他	122名
計	934名



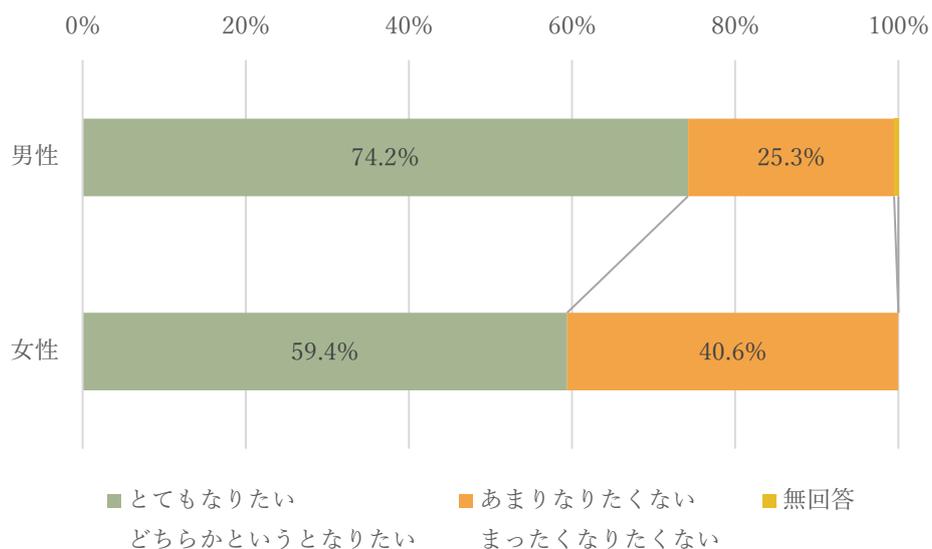
3 将来、リーダーや上位職になりたいと考えていますか



男性の回答

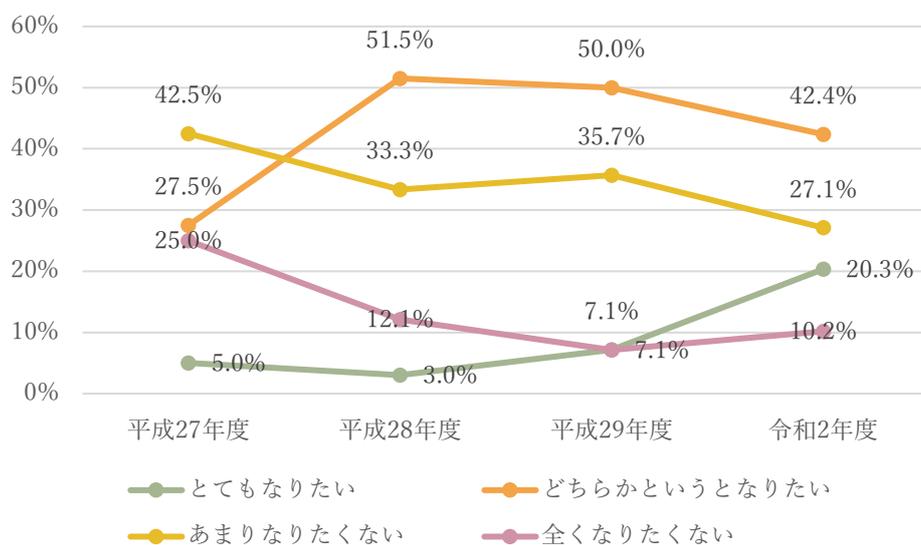


女性の回答

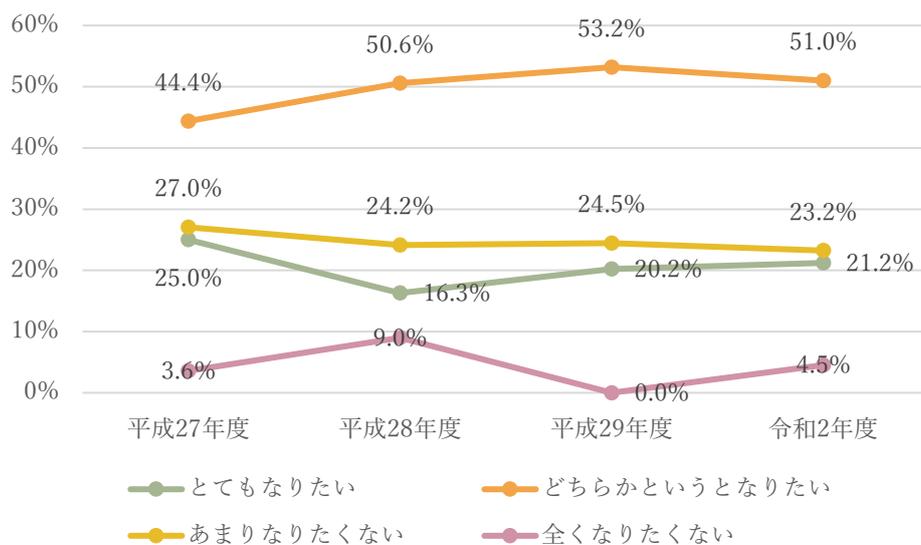


男女別

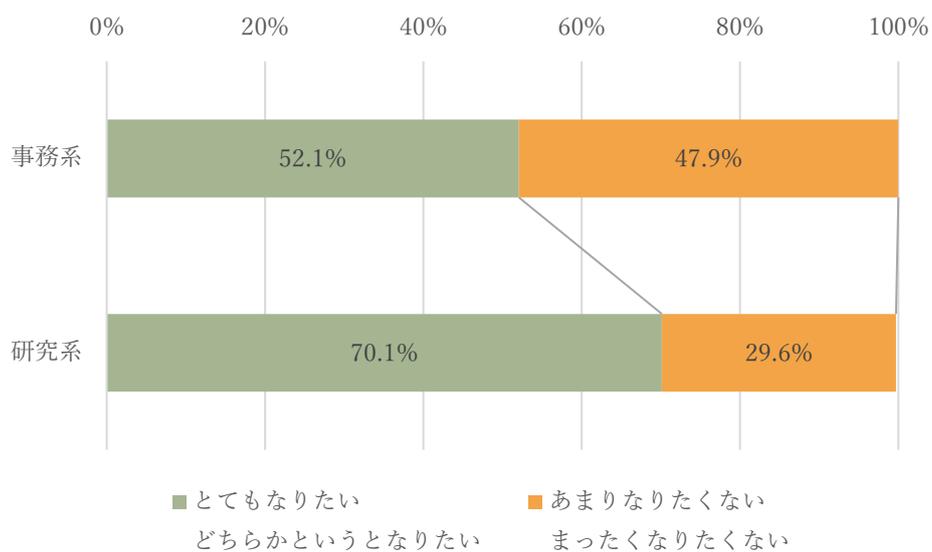
男女別にみると、男性は「どちらかというとなりたい」が最も多く、「とてもなりたい」が次いで多い傾向は4年度を通して同じであった。女性は「どちらかというとなりたい」が最も多く、次いで「あまりなりたくない」が多い傾向は4年度を通して同じであった。女性においても「どちらかというとなりたい」が多く選ばれていることから、リーダーになりたいと考える女性は多く、平成29年度は特に多い結果であった。しかしながら、男性と比べると「とてもなりたい」と強く希望する率は少なく、男性に比べてリーダーを目指す意識が低いことは年度を通して変わっていない。今後も、女性においてリーダーを目指す意識の向上を支援する取り組みが必要であると考えられる。



事務系職員の回答



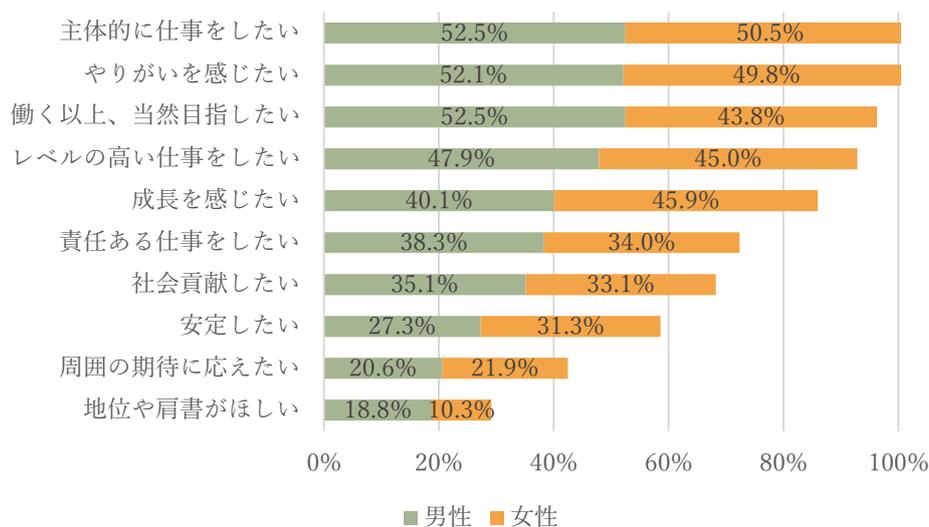
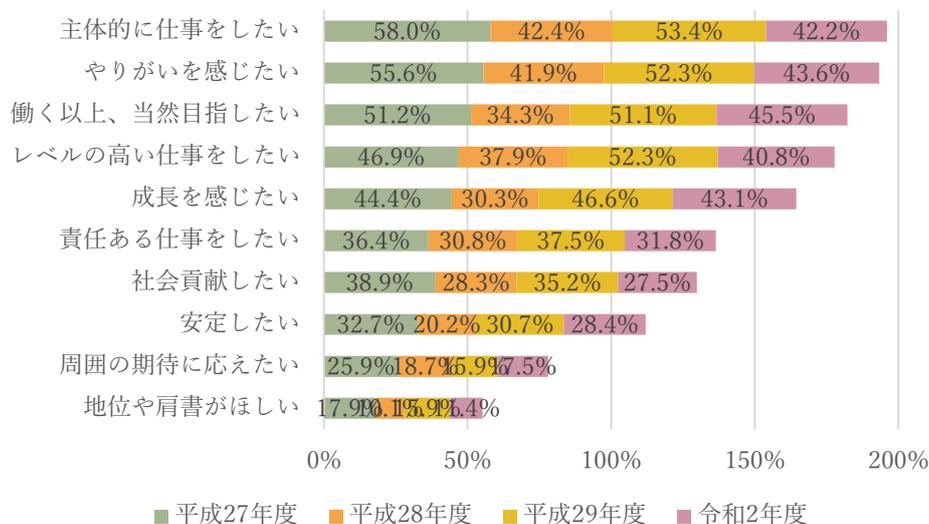
研究系職員の回答



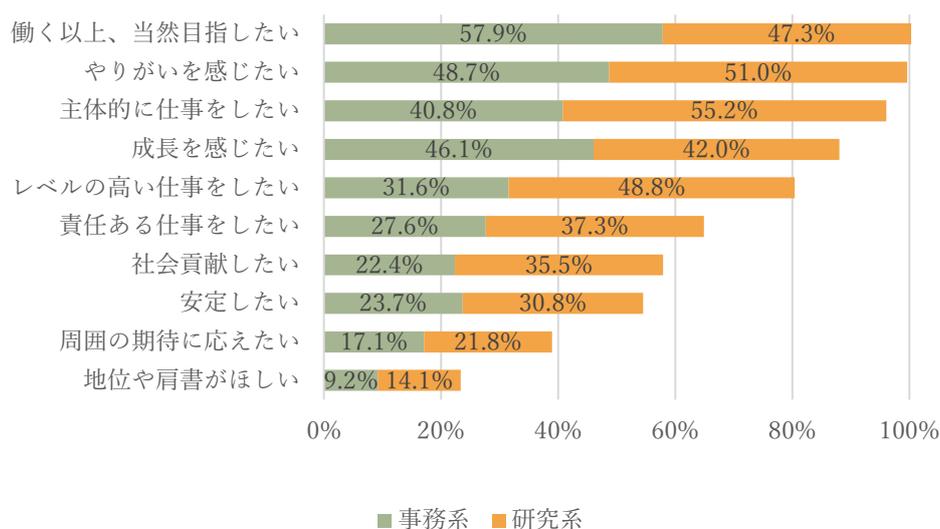
職位別

職位別にみると、事務系では「どちらかというなりたい」が最も多く、「あまりなりたくない」が次いで多い結果は4年度を通して同様の傾向であり、研究系でも同様であった。今後は各職種でのロールモデルを育成し、リーダーを目指すことへのハードルを少しでも下げ、意識を変えていく必要がある。

▶「リーダーや上位職になりたい」とお答えの方、その理由を教えてください*

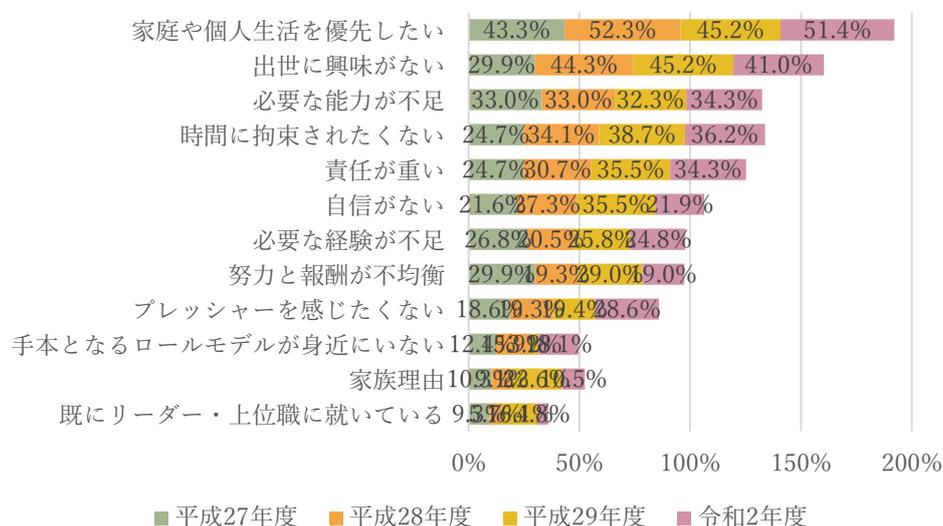


全体で見ると、4年度を通じて「働く以上、当然目指したい」「やりがいを感じたい」「主体的に仕事をしたい」が多く回答されていた。男女別で見ると、男性でも同様の結果であった。女性においては、上記に加えて「やりがいを感じたい」が多く回答されていたことから、女性は男性よりも仕事にやりがいを見出す傾向が一定して強いことがわかった。

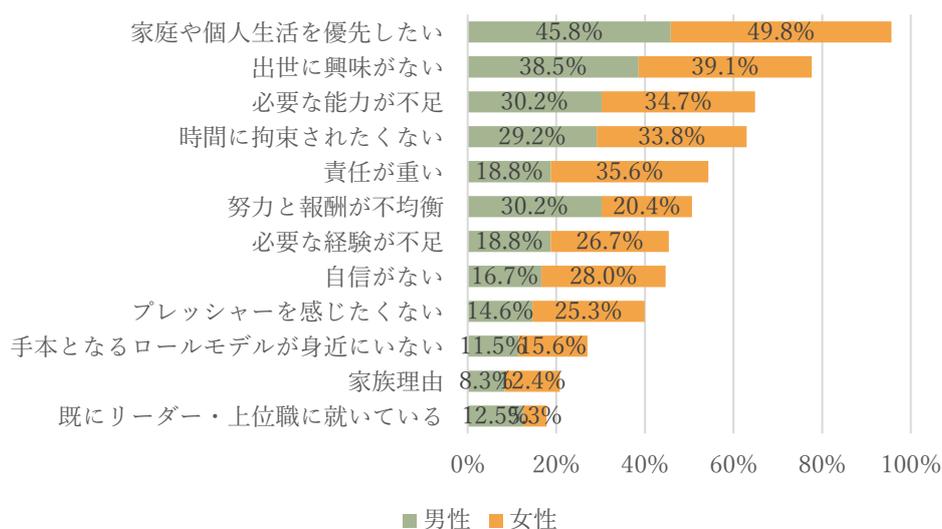


職位別にみると、事務系では「やりがいを感じたい」「成長を感じたい」「主体的に仕事をしたい」が4年度を通じて高い傾向であった。研究系では「働く以上、当然目指したい」「やりがいを感じたい」「成長を感じたい」が4年度において上位を占めていた。研究系という職種においては、上位職にあがっていくことを目指すことは当然であり、それによって各自が成長を感じられると考えていることが推察される。

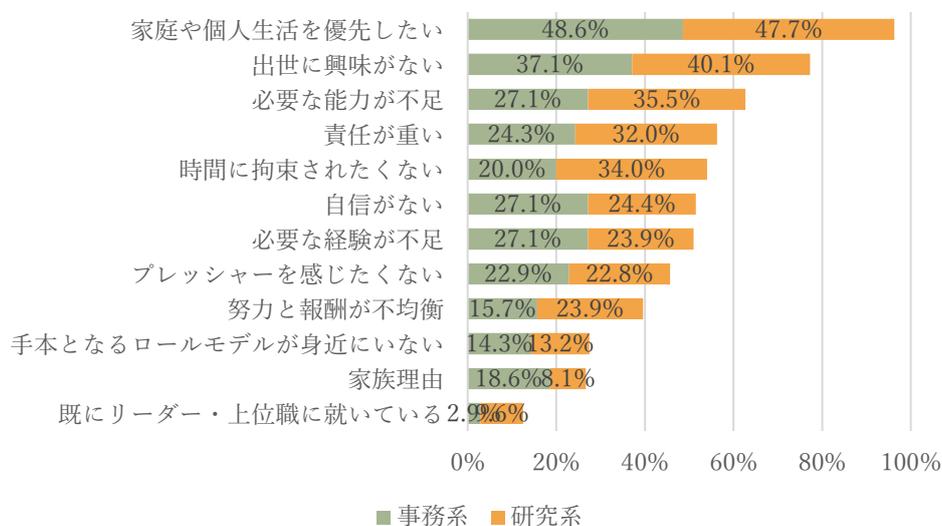
▶▶「リーダーや上位職になりたくない」とお答えの方、その理由を教えてください*



全体においては、「家庭や個人生活を優先したい」「時間に拘束されたくない」「出世に興味がない」が4年度を通じて高い結果であった。

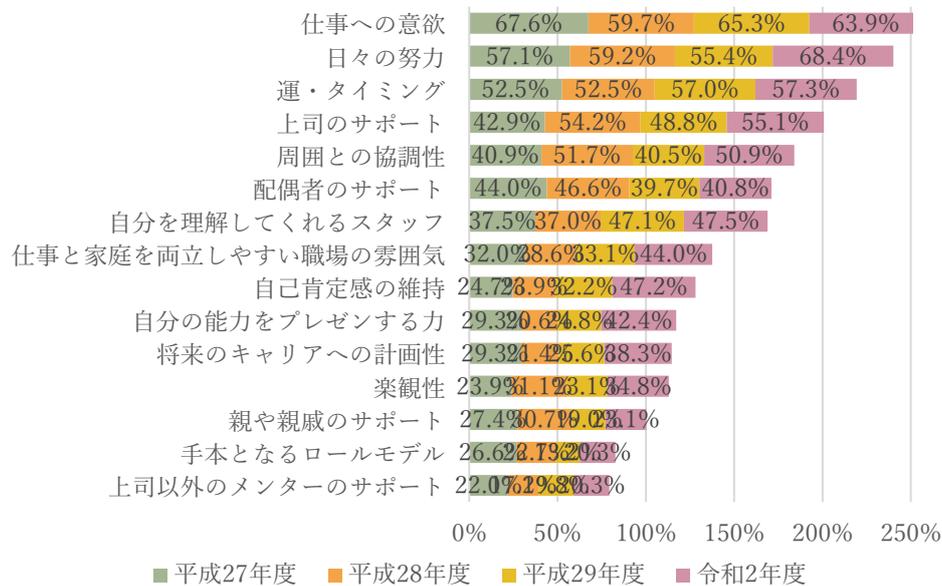


男女別にみると、男性では「家庭や個人生活を優先したい」「時間に拘束されたくない」が4年度を通して多い一方で、女性では「家庭や個人生活を優先したい」「責任が重い」「出世に興味がない」が多い結果であった。特に女性においては家庭と仕事の両立が大きな課題であり、またリーダーになることの責任を重いと捉え、自身の出世よりもやりがいを重視していることが想定される。

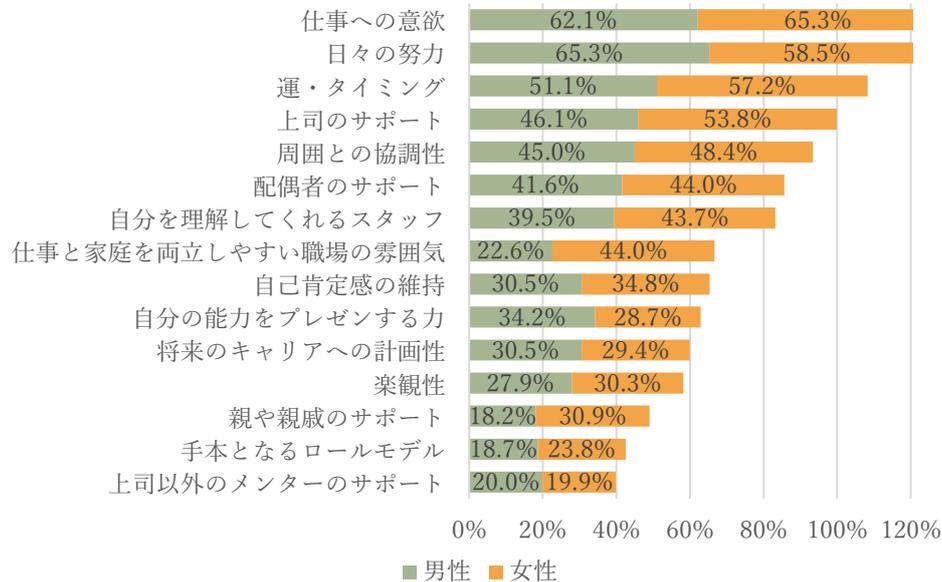


職位別にみると、事務系・研究の両方において、「家庭や個人生活を優先したい」「出世に興味がない」が共通して多い結果であった。

4 ご自身のキャリアアップには何が有効だと思いますか(これまで何が有効でしたか)*

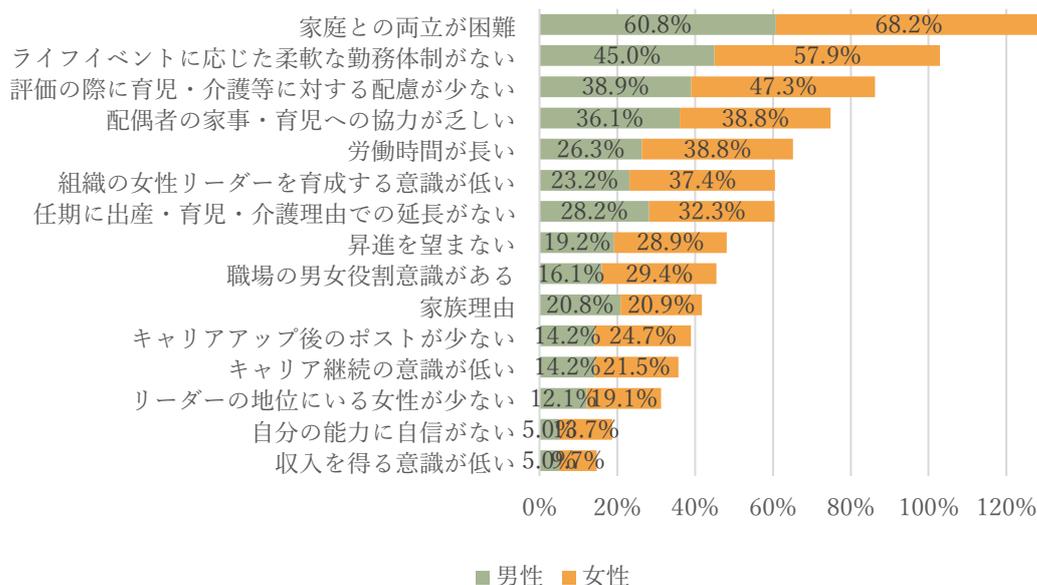
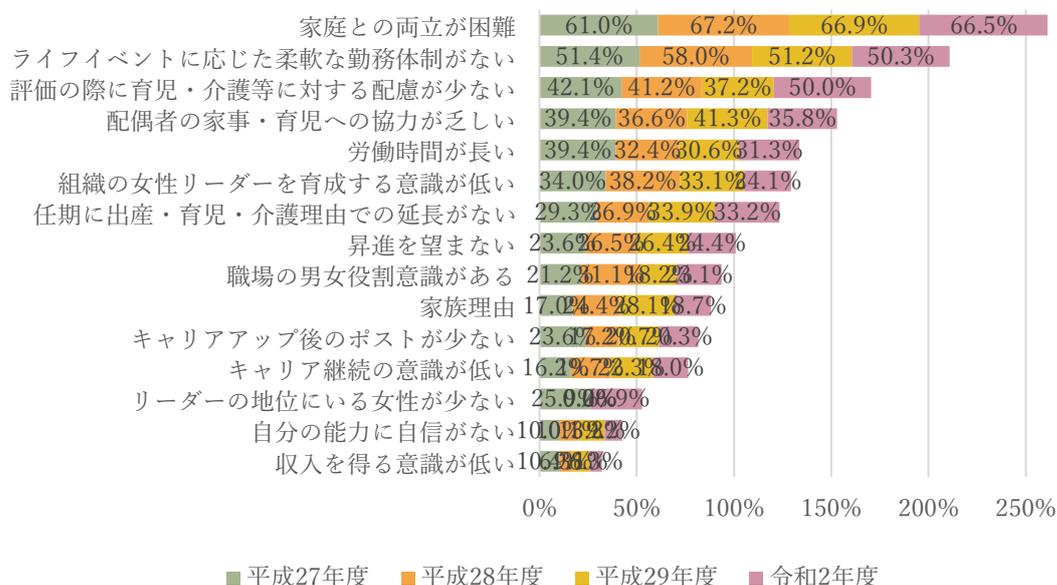


全体で見ると、「仕事への意欲」「日々の努力」「運・タイミング」が4年度を通じて多く回答されていた。



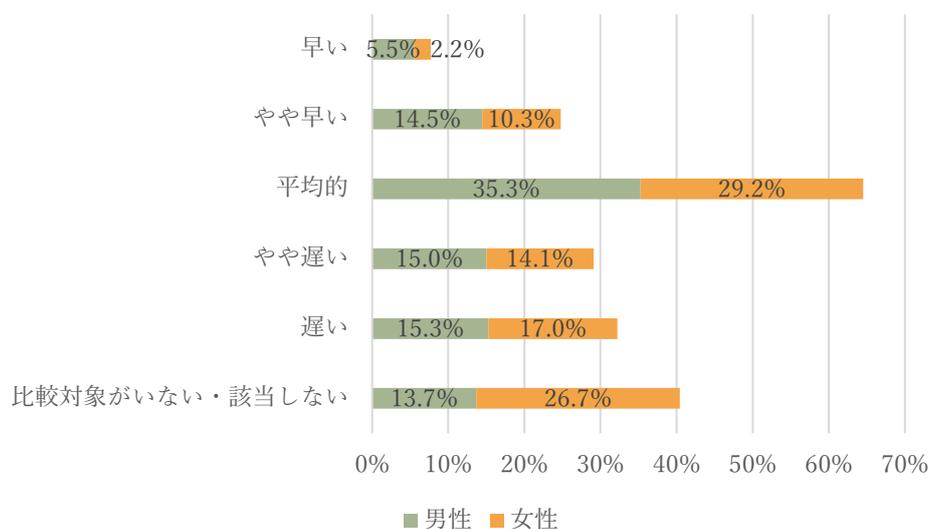
男女別で見ると、男性では「仕事への意欲」「日々の努力」「運・タイミング」が多く、女性ではこれらに加えて「上司のサポート」「仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気」が多く回答されていた。女性においては自分自身の努力のほか、上司からの支援や、家庭と仕事の両立がキャリアアップへの重要課題と捉えていることが推察される。

5 女性がキャリアアップしにくい要因は何だと思いますか*

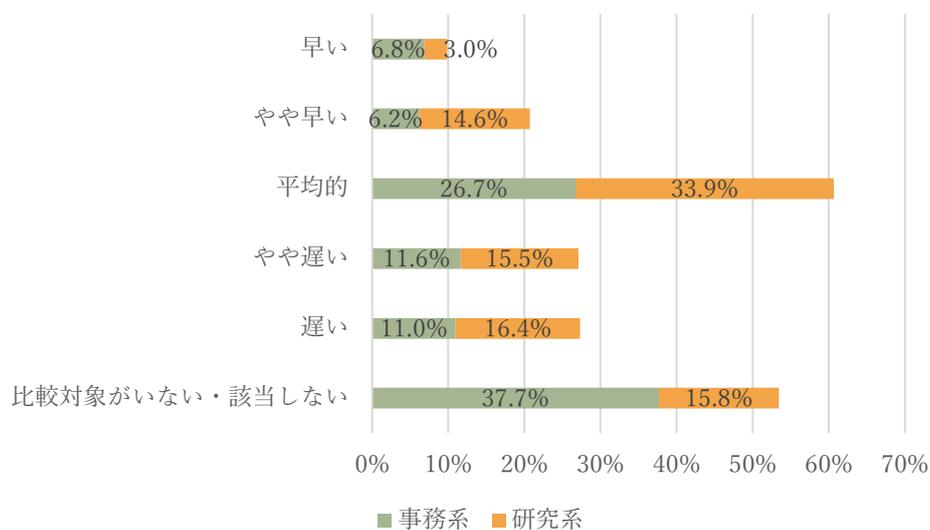


全体で見ると、「家庭との両立が困難」「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」「評価の際に育児・介護等に対する配慮がない」が4年度を通じて多かった。男性、女性ともこれらのライフイベントに関する回答が多く、育児と仕事との両立が依然として大きな課題であることが推察される。

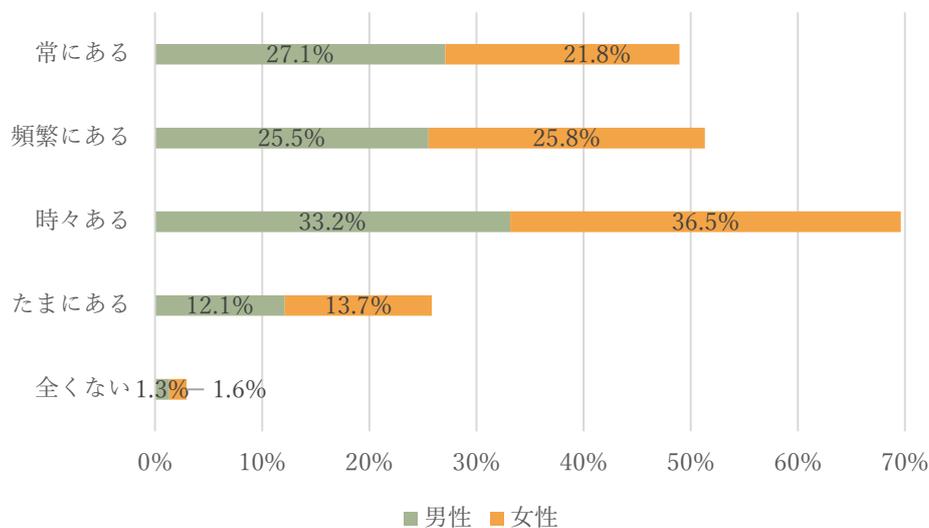
6 同期や同年齢の同じようなコースの人と比較した場合、ご自身の昇格・昇進状況はどのように感じますか



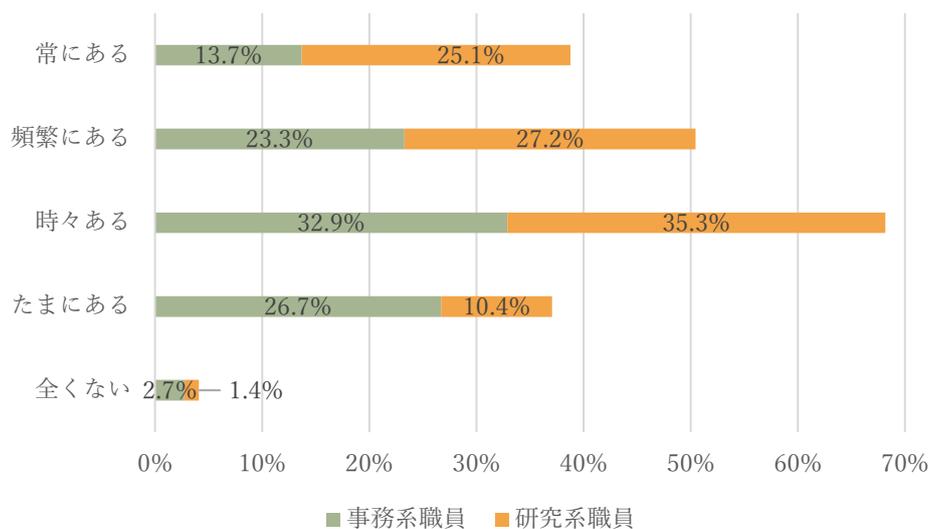
男女別に見ると、男性と女性共に、4年度を通して「平均的」と回答する割合が最も多く、次いで「遅い」「やや遅い」が多かった。女性の方が「遅い」と回答する割合が高く、男性よりも昇格・昇進状況を遅いと捉えている傾向が強かった。



7 仕事や研究によって、ストレスを感じることはありますか



男女別にみると、ストレスについては男女共に「時々ある」「常にある」「頻繁にある」が4年度を通して高い結果であった。



職位別にみると、事務系では「時々ある」「たまにある」が4年度を通じて多く回答されていた。一方研究系では「時々ある」「頻繁にある」が多く回答されており、研究系におけるストレスの頻度の高さが明らかとなった。

調査にご協力いただいた皆様、ありがとうございました。