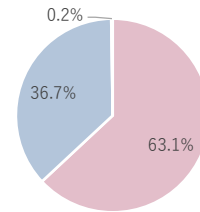


# 2021年度 キャリアアップに関する意識調査

## 1. 性別 回答必須

	人数	比率
女性	256	63.1%
男性	149	36.7%
どちらでもない	1	0.2%
計	406	37%



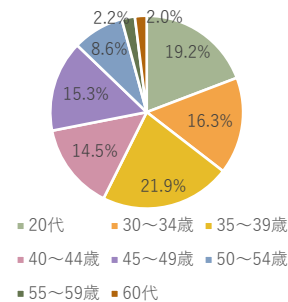
・過去調査の回答項目（「男性」「女性」）に、「どちらでもない」を新設し、1人の該当者より回答を得た。

・女性が63.1%、男性が36.7%であり、過去調査の結果とおおよそ同比率であった。

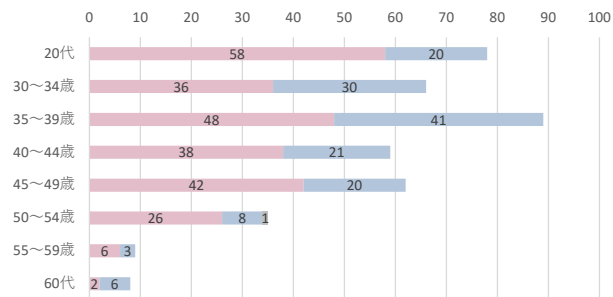
■女性 ■男性 ■どちらでもない

## 2. 年齢 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
20歳代	58	20	0	78	19.2%
30～34歳	36	30	0	66	16.3%
35～39歳	48	41	0	89	21.9%
40～44歳	38	21	0	59	14.5%
45～49歳	42	20	0	62	15.3%
50～54歳	26	8	1	35	8.6%
55～59歳	6	3	0	9	2.2%
60歳代	2	6	0	8	2.0%
計	256	149	1	406	100%



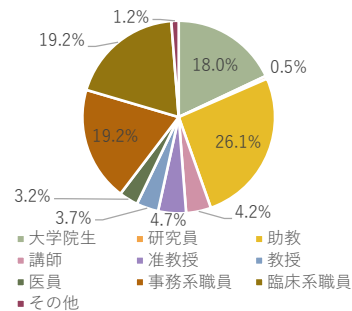
・「35～39歳」が21.9%と最も高く、次いで「20代」が19.2%、「30～34歳」が16.3%と続く。このことから、本調査の回答者の半数以上が、キャリアの初期から中期に位置していると推測することができる。



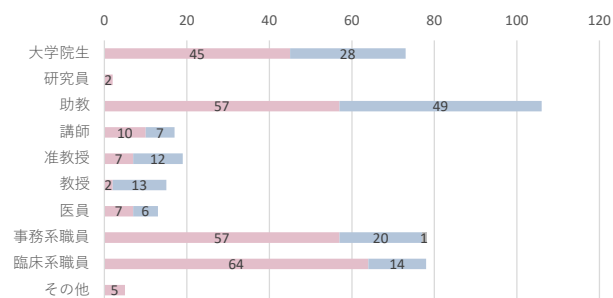
■女性 ■男性 ■どちらでもない

## 3. 身分(属性) 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
大学院生	45	28	0	73	18.0%
研究員	2	0	0	2	0.5%
助教	57	49	0	106	26.1%
講師	10	7	0	17	4.2%
准教授	7	12	0	19	4.7%
教授	2	13	0	15	3.7%
医員	7	6	0	13	3.2%
事務系職員	57	20	1	78	19.2%
臨床系職員	64	14	0	78	19.2%
その他	5	0	0	5	1.2%
計	256	149	1	406	100%



・「助教」が26.1%と最も高く、次いで「事務職員」と「臨床系職員」が19.2%、「大学院生」が18.0%と続く。「2. 年齢」の結果と合わせ見るに、今後のキャリアを展望中の者や再検討中の者が、回答者の中心となっていると推測することができる。



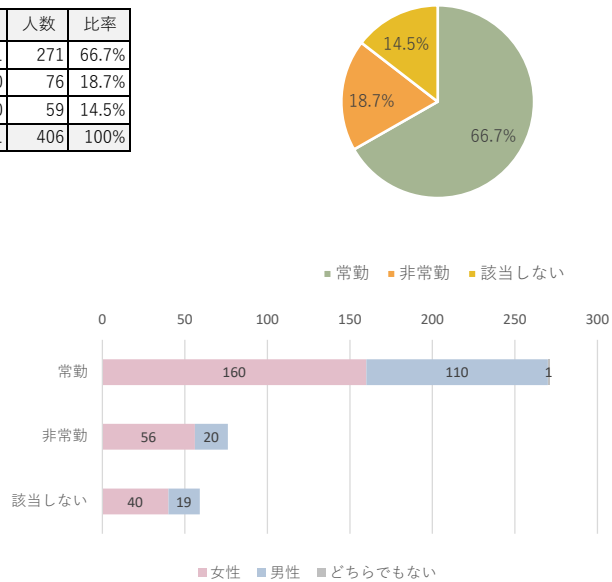
■女性 ■男性 ■どちらでもない

#### 4. 勤務形態 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
常勤	160	110	1	271	66.7%
非常勤	56	20	0	76	18.7%
該当しない	40	19	0	59	14.5%
計	149	256	1	406	100%

・「常勤」が66.7%、「非常勤」が18.7%、「該当しない」が14.5%であり、過去調査の結果とほぼ同比率であった。

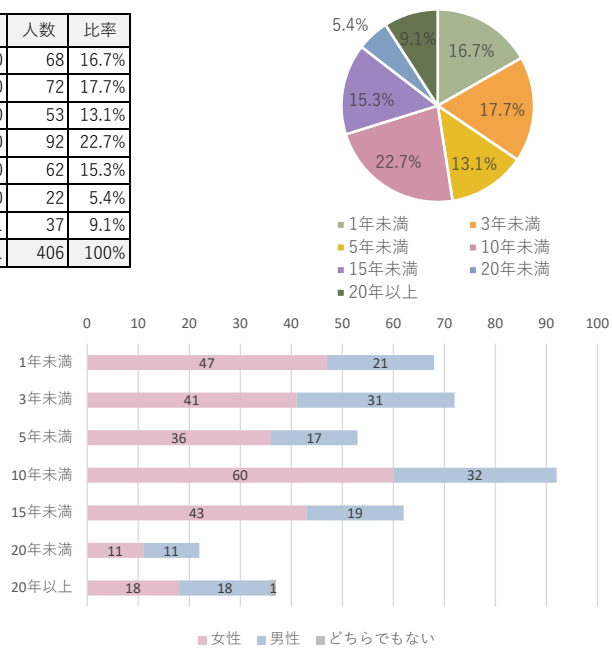
・「3. 身分(属性)」で「大学院生」と回答した者が73人であるのに対し、本項目で「該当しない」と回答した者は59人である。この人数差の理由として、大学院生のうち、本学でアルバイト(CAやテクニシャン等)をしている者が、本項目の回答で「非常勤」を選んだ可能性を推測することができる。



#### 5. 勤務(在学)歴 回答必須

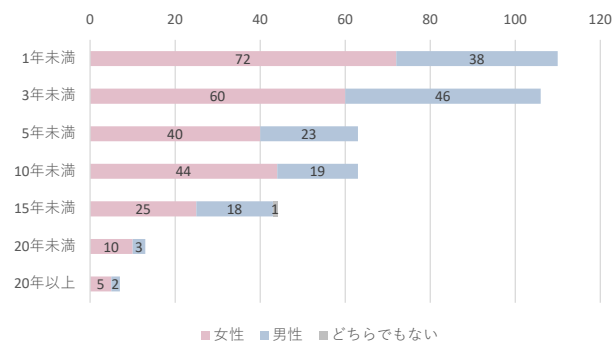
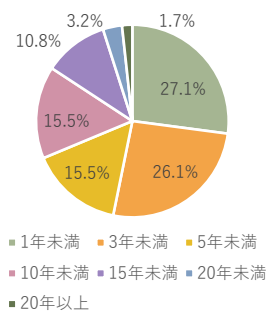
	女	男	どちらでもない	人数	比率
1年未満	47	21	0	68	16.7%
3年未満	41	31	0	72	17.7%
5年未満	36	17	0	53	13.1%
10年未満	60	32	0	92	22.7%
15年未満	43	19	0	62	15.3%
20年未満	11	11	0	22	5.4%
20年以上	18	18	1	37	9.1%
計	256	149	1	406	100%

・「1年未満」「3年未満」「5年未満」の合計が47.5%と約半数を占めている。さらに、「10年未満」と「15年未満」を加えると85.5%となり、キャリアの初期と中期に位置する者が回答者の大半を占めていることを確認することができる。



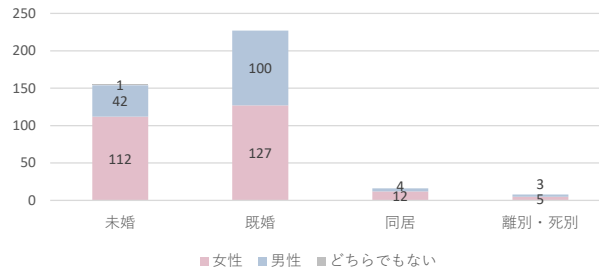
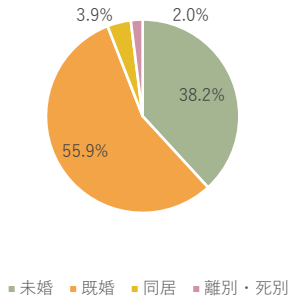
#### 6. 現在の職位(学年)となって何年目か 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
1年未満	72	38	0	110	27.1%
3年未満	60	46	0	106	26.1%
5年未満	40	23	0	63	15.5%
10年未満	44	19	0	63	15.5%
15年未満	25	18	1	44	10.8%
20年未満	10	3	0	13	3.2%
20年以上	5	2	0	7	1.7%
計	256	149	1	406	100%



7. 婚姻状況 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
未婚	112	42	1	155	38.2%
既婚	127	100	0	227	55.9%
同居	12	4	0	16	3.9%
離別・死別	5	3	0	8	2.0%
計	256	149	1	406	100%

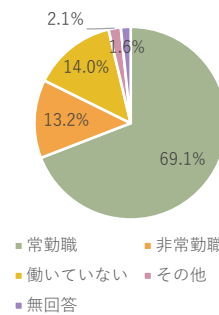


・「既婚」が55.9%、「未婚」が38.2%であり、過去調査の結果とおおよそ同比率であった。

・女性は「未婚」が43.8%、「既婚」が49.6%であるのに対して、男性は「未婚」が28.2%、「既婚」が67.1%であり、回答者の属性比率に男女差が見られた。特に男性においては、「既婚」の者の方が本調査への関心が高い傾向があると推測することができる。

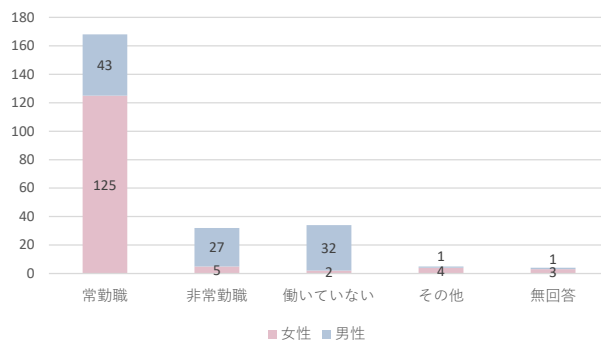
8. 配偶者(パートナー)の労働状況(7.で「既婚」及び「同居」と回答の方 n=243)

	女	男	どちらでもない	人数	比率
常勤職	125	43	0	168	69.1%
非常勤職	5	27	0	32	13.2%
働いていない	2	32	0	34	14.0%
その他	4	1	0	5	2.1%
無回答	3	1	0	4	1.6%
計	139	104	0	243	100%



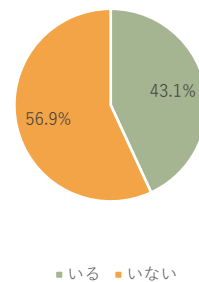
・「常勤職」が69.1%で最も高く、次いで「働いていない」が14.0%、「非常勤職」が13.2%と続く。

・女性の配偶者(パートナー)については、「常勤職」が89.9%で最も高く、次いで「非常勤職」が3.6%、「働いていない」が1.4%であった。一方、男性の配偶者(パートナー)については、「常勤職」が41.3%で最も高く、次いで「働いていない」が30.8%、「非常勤職」が26.0%であった。このことから、女性の配偶者(パートナー)の9割以上が就労しているのに対して、男性の配偶者(パートナー)の3割程度が専業主婦であることがわかり、女性と男性の結果に相違が認められた。



9. 子どもの有無 回答必須

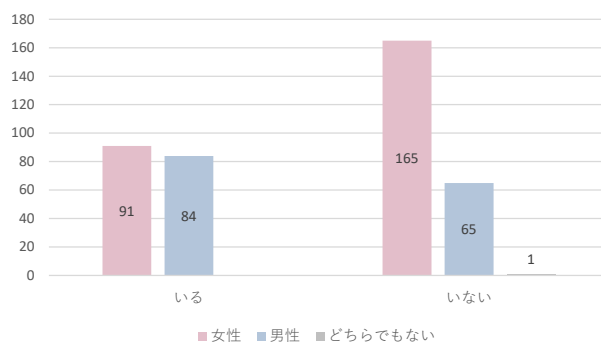
	女	男	どちらでもない	人数	比率
いる	91	84	0	175	43.1%
いない	165	65	1	231	56.9%
計	256	149	1	406	100%



・「いる」が43.1%、「いない」が56.9%であった。

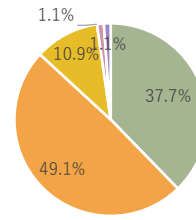
・女性の場合、子どもが「いる」者が35.5%、「いない」者が64.5%であった。一方、男性の場合は、子どもが「いる」者が56.4%、「いない」者が43.6%であり、女性の結果と比率が反転していた。女性においては子どもが「いない」者が、男性においては子どもが「いる」者が、本調査への関心がより高い傾向があると推測される。

・「7. 婚姻状況」の結果においては、「既婚」が「未婚」より比率が高い一方で、本項目の結果においては、子どもが「いる」者が「いない」者より比率が高い。この傾向は、過去調査の結果と共通している。

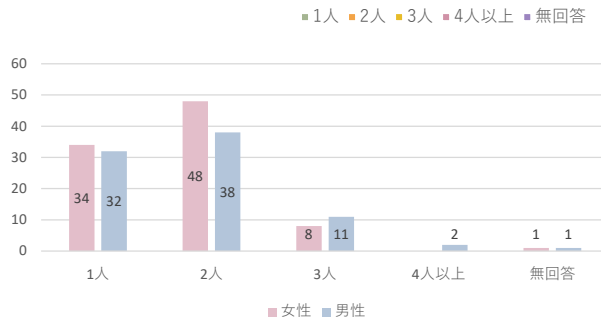


10. 子どもの数(9で「いる」と回答の方 n=175)

	女	男	人数	比率
1人	34	32	66	37.7%
2人	48	38	86	49.1%
3人	8	11	19	10.9%
4人以上	0	2	2	1.1%
無回答	1	1	2	1.1%
計	91	84	175	100%



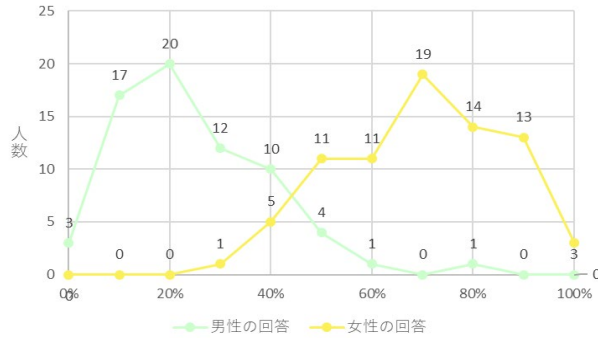
・「2人」が49.1%と最も高く、次いで「1人」が37.7%、「3人」が10.9%と続く。  
 ・女性の場合、「2人」が52.7%と最も高く、次いで「1人」が37.4%、「3人」が8.8%と続く。また男性の場合においても、「2人」が45.2%と最も高く、次いで「1人」が38.1%、「3人」が13.1%と続く。子どもの人数に関して、大きな男女差は見られない。



11. 育児の割合(育児中の方 n=175)

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	無回答	計
自分自身	3	17	20	13	15	15	12	19	15	13	3	30	175
配偶者	6	16	19	19	13	12	12	12	18	16	2	30	175
その他													0

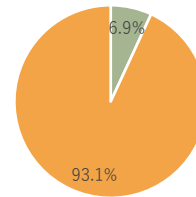
割合	女性	男性
0% …育児をしていない	0	3
10%	0	17
20%	0	20
30%	1	12
40%	5	10
50%	11	4
60%	11	1
70%	19	0
80%	14	1
90%	13	0
100% …自分だけで育児をしている	3	0
無回答	14	16
計	91	84



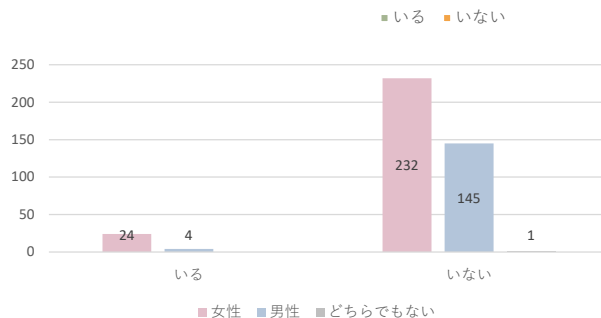
・全体においては、「自分自身」と「配偶者」で大きな差異はなく、20%対80%あるいは80%対20%程度の割合で、育児負担がどちらか一方に偏っていると認識されていることが窺える。  
 ・「自分自身」の回答を男女で分けると、女性の場合、「70%」が20.9%で最も多く、次いで「80%」が15.4%、「90%」が14.3%と続く。一方、男性の場合は「20%」が23.8%で最も高く、次いで「10%」が20.2%、「30%」が14.3%と続く。よって、育児負担について、女性は配偶者（パートナー）より重いと、男性は配偶者（パートナー）より軽いと認識している傾向があることが推測される。

12. 介護者の有無 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
いる	24	4	0	28	6.9%
いない	232	145	1	378	93.1%
計	149	256	1	406	100%

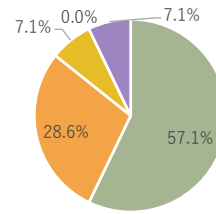


・全体においては、「いる」が6.9%、「いない」が93.1%であった。この結果には、本調査の回答者の年齢が、44歳未満の者が71.9%と比較的若い世代に集中していることが影響していると推測される。  
 ・女性のうち、「いる」と回答した者は女性全体の16.1%であった。男性のうち、「いる」と回答した者は男性全体の1.6%であった。女性の方が介護に携わっている者の割合が多いことが推測される。



13. 介護に費やす時間/週(12で「いる」と回答の方 n=28)

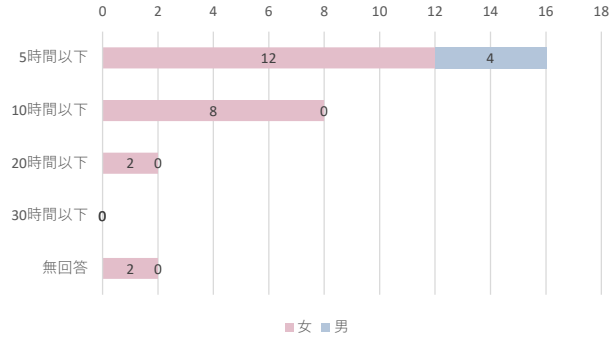
	女	男	人数	比率
5時間以下	12	4	16	57.1%
10時間以下	8	0	8	28.6%
20時間以下	2	0	2	7.1%
30時間以下	0	0	0	0.0%
無回答	2	0	2	7.1%
計	24	4	28	100%



・全体においては、「5時間以下」が57.1%で最も多く、次いで「10時間以下」が28.6%、「20時間以下」が7.1%と続く。

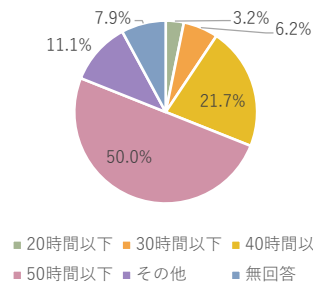
・女性の場合、「5時間以下」が50%、「10時間以下」が33.3%、「20時間以下」が8.3%であった。一方、男性の場合、「5時間以下」が100%であった。女性の方が介護に費やす時間が長めな傾向があると推測される。

■ 5時間以下 ■ 10時間以下 ■ 20時間以下  
■ 30時間以下 ■ 無回答



14. 平均実働時間/週

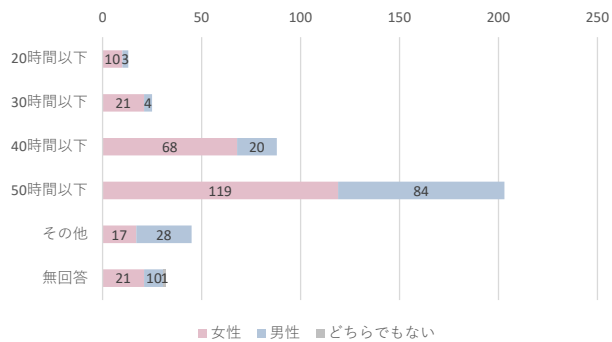
	女	男	どちらでもない	人数	比率
20時間以下	10	3	0	13	3.2%
30時間以下	21	4	0	25	6.2%
40時間以下	68	20	0	88	21.7%
50時間以下	119	84	0	203	50.0%
その他	17	28	0	45	11.1%
無回答	21	10	1	32	7.9%
計	256	149	1	406	100%



全体においては、「50時間以下」が50.0%で最も多く、次いで「40時間以下」が21.7%、「その他」が11.1%であった（平均実働時間が51時間以上の者が「その他」と回答した可能性があると思われる）。

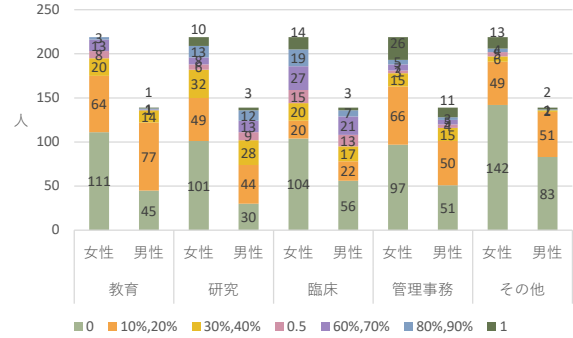
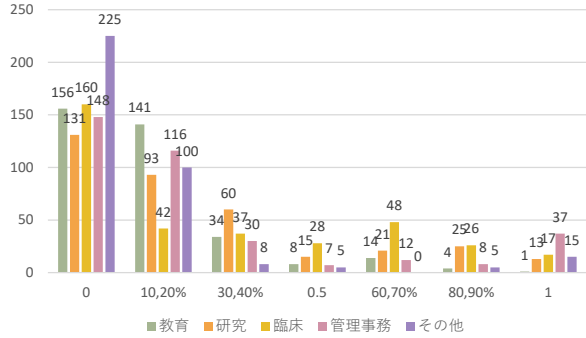
・女性の場合、「50時間以下」が46.5%で最も高く、次いで「40時間以下」が46.5%、「30時間以下」が8.2%と続く。男性の場合、「50時間以下」が56.4%で最も高く、次いで「その他」が18.8%、「40時間以下」が18.8%と続く。この比較から、男性の平均実働時間が女性よりも長めの傾向があると推測される。

■ 20時間以下 ■ 30時間以下 ■ 40時間以下  
■ 50時間以下 ■ その他 ■ 無回答



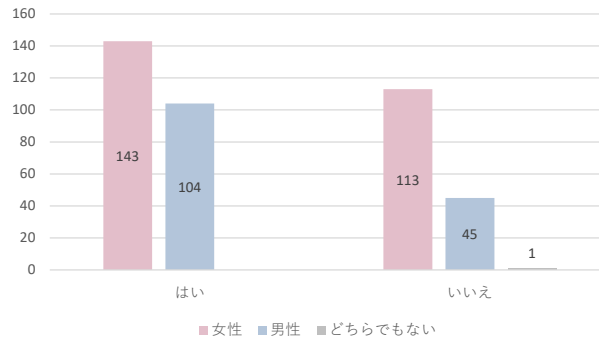
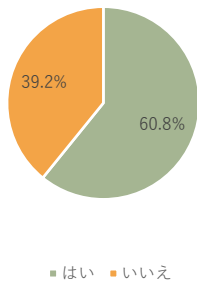
15. 業務の割合

割合	教育	研究	臨床	管理事務	その他
0% …携わっていない	156	131	160	148	225
10,20%	141	93	42	116	100
30,40%	34	60	37	30	8
50%	8	15	28	7	5
60,70%	14	21	48	12	0
80,90%	4	25	26	8	5
100% …その業務がメイン	1	13	17	37	15
無回答	48				
計	406				



16. 本学に創設された女性上位職登用制度を知っていたか 回答必須

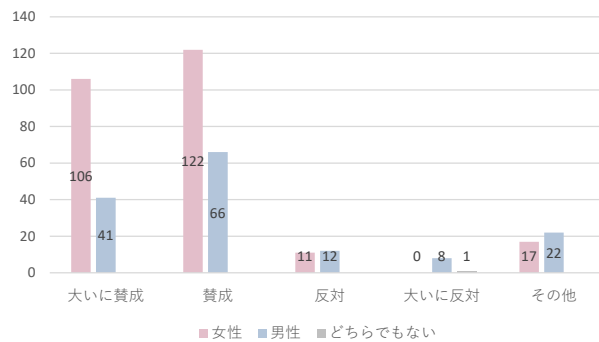
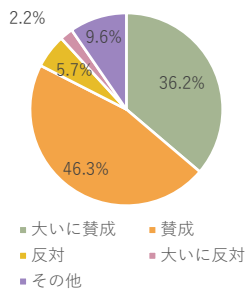
	女	男	どちらでもない	人数	比率
はい	143	104	0	247	60.8%
いいえ	113	45	1	159	39.2%
計	256	149	1	406	100%



・全体においては、「はい」が60.8%、「いいえ」が39.2%であった。  
 ・女性の場合、「はい」が55.9%、「いいえ」が44.1%であった。一方、男性の場合、「はい」が69.8%、「いいえ」が30.2%であった。男性の方が、制度の認知度が高い傾向があることが推測される。

17. 本学の女性上位職比率を25%以上とする目標の達成に向けた女性支援について 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
大いに賛成	106	41	0	147	36.2%
賛成	122	66	0	188	46.3%
反対	11	12	0	23	5.7%
大いに反対	0	8	1	9	2.2%
その他	17	22	0	39	9.6%
計	256	149	1	406	100%



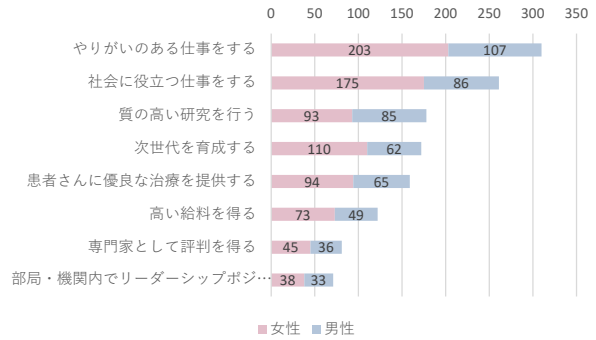
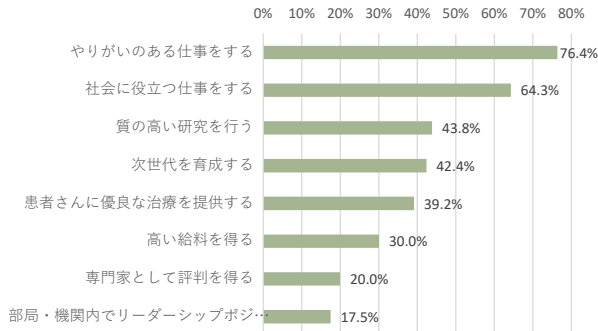
・全体においては、「賛成」が46.3%で最も多く、次いで「大いに賛成」が36.2%、「その他」が9.6%、「反対」が5.7%、「大いに反対」が2.2%と続く。「大いに賛成」と「賛成」の合計は82.5%であり、大多数の者が女性上位職比率の目標について賛成していることがわかった。  
 ・「大いに賛成」と「賛成」の合計について、女性の場合は89.1%、男性の場合は71.8%であった。女性の方が目標値に対する賛成度合いが高い傾向があることが推測される。

18. キャリアの目標 回答必須(複数回答)

	女	男	どちらでもない	回答数	比率
質の高い研究を行う	93	85	0	178	43.8%
やりがいのある仕事をする	203	107	0	310	76.4%
社会に役立つ仕事をする	175	86	0	261	64.3%
患者さんに優良な治療を提供する	94	65	0	159	39.2%
次世代を育成する	110	62	0	172	42.4%
専門家として評判を得る	45	36	0	81	20.0%
部局・機関内でリーダーシップポジションを得る	38	33	0	71	17.5%
高い給料を得る	73	49	0	122	30.0%

・全体においては、「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」と続く。この結果は、本調査において当質問項目を2016年度に設けて以降、不変である。

・女性および男性とも、「やりがいのある仕事をする」が最も多く、次いで「社会に役に立つ仕事をする」と続く点に共通性がある。しかし以降は、女性の場合は「次世代を育成する」「患者さんに優良な治療を提供する」「質の高い研究を行う」の順に続く。一方、男性の場合は「質の高い研究を行う」「患者さんに優良な治療を提供する」「次世代を育成する」と、多少の男女差がある。女性は後進育成に対する意識が、男性は、研究の質の高さを追求する意識が、それぞれ高め傾向にあることが推測される。

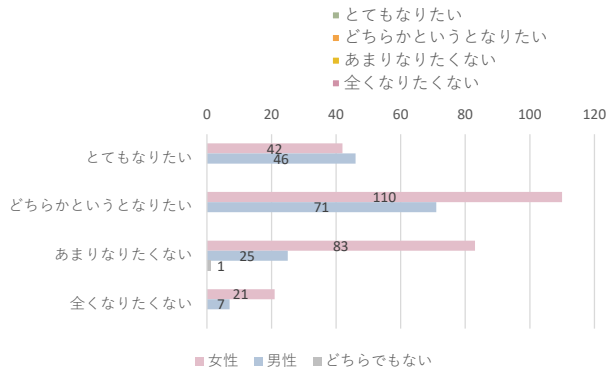
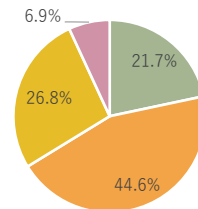


19. 将来、リーダーや上位職になりたいか 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
とてもになりたい	42	46	0	88	21.7%
どちらかというになりたい	110	71	0	181	44.6%
あまりなりたくない	83	25	1	109	26.8%
まったくなりたくない	21	7	0	28	6.9%
計	256	149	1	406	100%

・全体においては、「どちらかというになりたい」が44.6%で最も多く、次いで「あまりなりたくない」が26.8%、「とてもになりたい」が21.7%、「全くなりたくない」が6.9%と続く。「とてもになりたい」と「どちらかというになりたい」の合計は66.3%であり、7割近くの者が、将来、リーダーや上位職になりたいと考えていることがわかった。過去調査でも、ほぼ同様の結果が出ている。

・「とてもになりたい」と「どちらかというになりたい」の合計比率は、女性の場合は59.4%、男性の場合は78.5%であった。男性が女性よりもキャリアアップ志向が高い傾向があることが推測される。

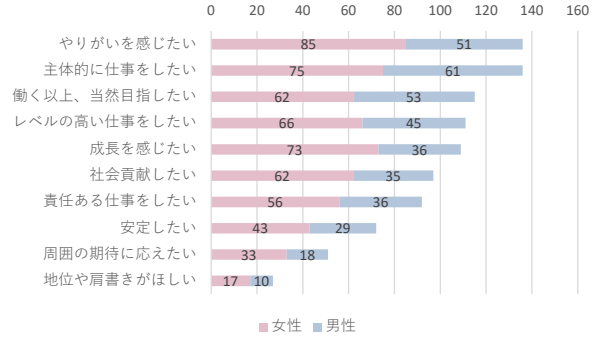
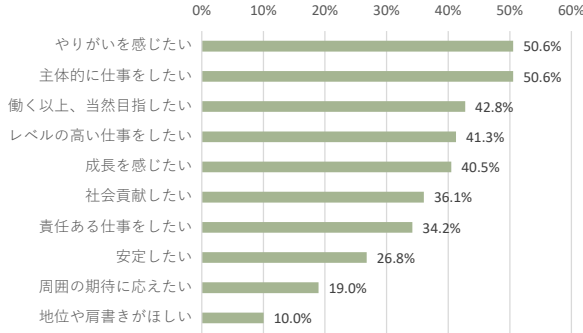


20. リーダーや上位職になりたい理由(19で「なりたい」と回答の方 n=269)(複数回答)

	女	男	回答数	比率
働く以上、当然目指したい	62	53	115	42.8%
やりがいを感じたい	85	51	136	50.6%
レベルの高い仕事をしたい	66	45	111	41.3%
成長を感じたい	73	36	109	40.5%
責任ある仕事をしたい	56	36	92	34.2%
主体的に仕事をしたい	75	61	136	50.6%
地位や肩書きがほしい	17	10	27	10.0%
周囲の期待に応えたい	33	18	51	19.0%
安定したい	43	29	72	26.8%
社会貢献したい	62	35	97	36.1%

・全体においては、「やりがいを感じたい」が最も多く、次いで「主体的に仕事をしたい」「働く以上、当然目指したい」と続く。

・女性の場合は、「やりがいを感じたい」が最も多く、次いで「主体的に仕事をしたい」「成長を感じたい」「レベルの高い仕事をしたい」と続く。一方、男性の場合は、「主体的に仕事をしたい」が最も多く、次いで「働く以上、当然目指したい」「やりがいを感じたい」「レベルの高い仕事をしたい」と続く。女性と男性で、リーダーや上位職になりたい理由に相違が認められる。

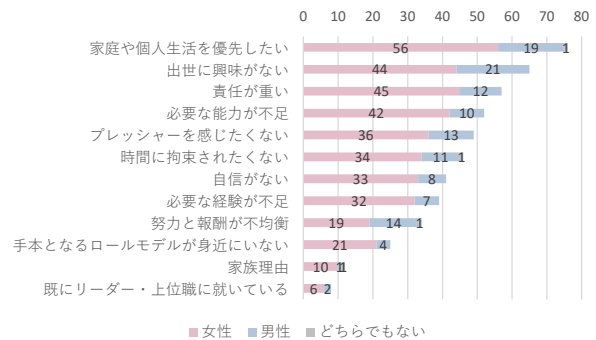
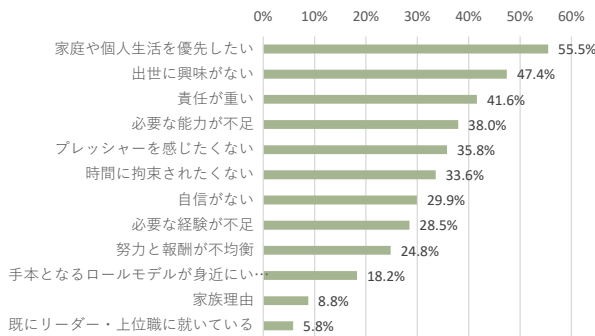


21. リーダーや上位職になりたくない理由(19で「なりたくない」と回答の方 n=137)(複数回答)

	女	男	どちらでもない	回答数	比率
家庭や個人生活を優先したい	56	19	1	76	55.5%
責任が重い	45	12	0	57	41.6%
プレッシャーを感じたくない	36	13	0	49	35.8%
時間に拘束されたくない	34	11	1	46	33.6%
自信がない	33	8	0	41	29.9%
出世に興味がない	44	21	0	65	47.4%
必要な能力が不足	42	10	0	52	38.0%
必要な経験が不足	32	7	0	39	28.5%
努力と報酬が不均衡	19	14	1	34	24.8%
手本となるロールモデルが身近にいない	21	4	0	25	18.2%
家族理由	10	1	1	12	8.8%
既にリーダー・上位職に就いている	6	2	0	8	5.8%

・全体においては、「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」「責任が重い」「必要な能力が不足」と続く。過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。

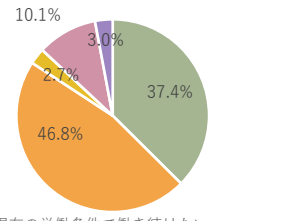
・女性と男性の結果に相違が認められた。女性の場合、「家庭や個人生活を優先したい」が最も多く、次いで「責任が重い」と「出世に興味がない」が同数、「プレッシャーを感じたくない」と続く。一方、男性の場合は「出世に興味がない」が最も多く、次いで「家庭や個人生活を優先したい」「努力と報酬が不均衡」「プレッシャーを感じたくない」と続く。女性の場合は、家庭や個人生活等、プライベートを重視するスタンス・マインドが、男性は出世自体に興味がないというスタンス・マインドが、リーダーを希望しない最大の理由となっており相違が認められる。





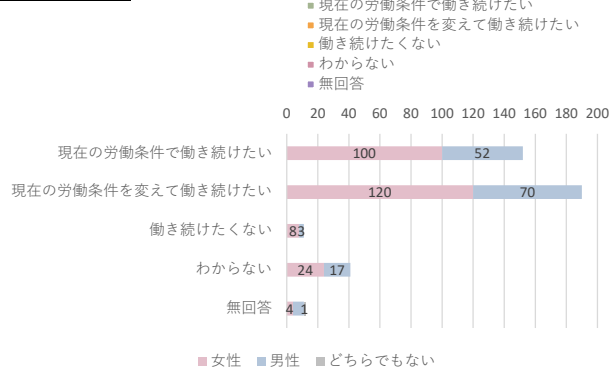
22. ライフスタイルに変化があっても働き続けたいか

	女	男	どちらでもない	人数	比率
現在の労働条件で働き続けたい	100	52	0	152	37.4%
現在の労働条件を変えて働き続けたい	120	70	0	190	46.8%
働き続けたくない	8	3	0	11	2.7%
わからない	24	17	0	41	10.1%
無回答	4	7	1	12	3.0%
計	256	149	1	406	100%



・全体においては、「現在の労働条件を変えて働き続けたい」が46.8%で最も多く、次いで「現在の労働条件で働き続けたい」が37.4%と続く。働き続けたい者が全体の84.2%を占めており、大多数の者が就労の継続を望んでいることがわかった。一方、「働き続けたくない」は2.7%、「わからない」は10.1%であった。また、過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。

・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。

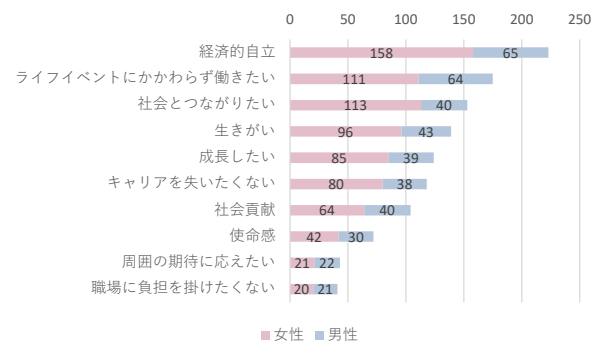
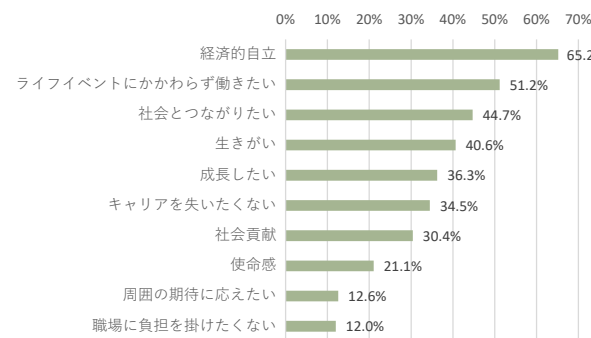


23. 働き続けたい理由(22.で「働き続けたい」と回答の方 n=342)(複数回答)

	女	男	回答数	比率
ライフイベントにかかわらず働きたい	111	64	175	51.2%
成長したい	85	39	124	36.3%
使命感	42	30	72	21.1%
生きがい	96	43	139	40.6%
経済的自立	158	65	223	65.2%
社会とつながりたい	113	40	153	44.7%
キャリアを失いたくない	80	38	118	34.5%
職場に負担を掛けたくない	20	21	41	12.0%
周囲の期待に応えたい	21	22	43	12.6%
社会貢献	64	40	104	30.4%

・全体においては、「経済的自立」が最も多く、次いで「ライフイベントにかかわらず働きたい」「社会とつながりたい」「生きがい」と続く。過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。

・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。

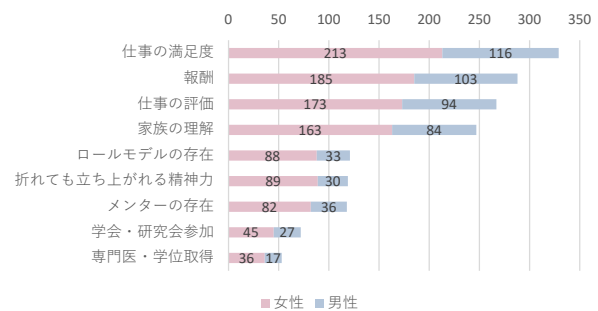
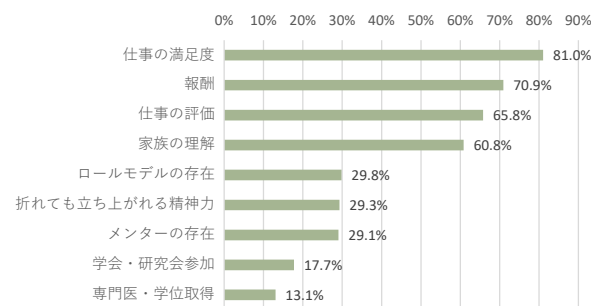


24.モチベーションを維持・向上するために必要なもの(複数回答)

	女	男	回答数	比率
仕事の満足度	213	116	329	81.0%
仕事の評価	173	94	267	65.8%
専門医・学位取得	36	17	53	13.1%
学会・研究会参加	45	27	72	17.7%
報酬	185	103	288	70.9%
折れても立ち上がれる精神力	89	30	119	29.3%
メンターの存在	82	36	118	29.1%
ロールモデルの存在	88	33	121	29.8%
家族の理解	163	84	247	60.8%

・全体においては、「仕事の満足度」が最も多く、次いで「報酬」「仕事の評価」「家族の理解」と続く。過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。

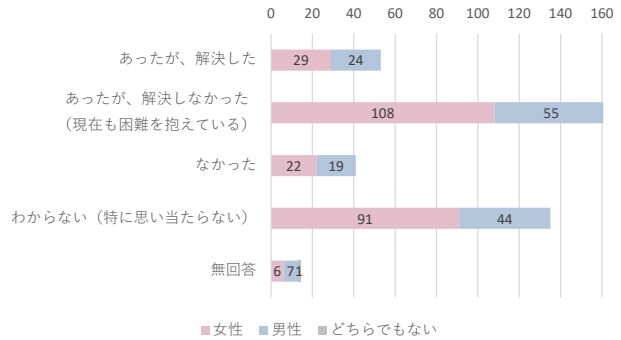
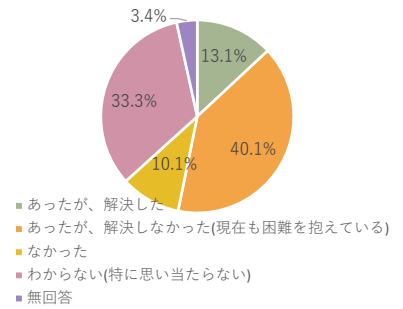
・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。



25. キャリア形成に関する困難はあったか？女性の方は、「ガラスの天井」の経験も含む

	女	男	どちらでもない	人数	比率
あったが、解決した	29	24	0	53	13.1%
あったが、解決しなかった(現在も困難を抱えている)	108	55	0	163	40.1%
なかった	22	19	0	41	10.1%
わからない(特に思い当たらない)	91	44	0	135	33.3%
無回答	6	7	1	14	3.4%
計	256	149	1	406	100%

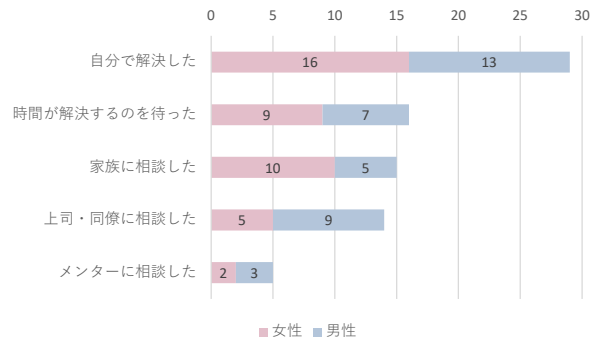
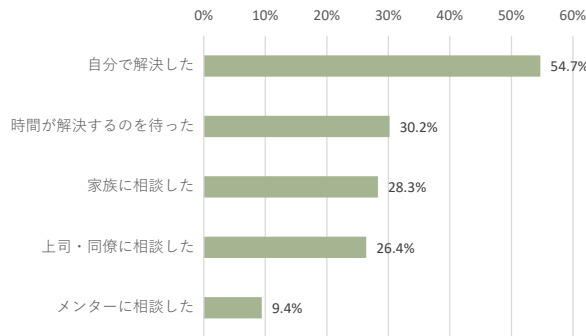
・全体においては、「あったが、解決しなかった（現在も困難を抱えている）」が40.1%で最も多く、次いで「わからない（特に思い当たらない）」が33.3%、「あったが、解決した」が13.1%、「なかった」が10.1%と続く。  
 ・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。



26. 困難への対処方法(25.で「解決した」と回答の方 n=53)(複数回答)

	女	男	回答数	比率
自分で解決した	16	13	29	55%
上司・同僚に相談した	5	9	14	26%
メンターに相談した	2	3	5	9%
家族に相談した	10	5	15	28%
時間が解決するのを待った	9	7	16	30%

・全体においては、「自分で解決した」が最も多く、次いで「時間が解決するのを待った」「家族に相談した」「上司・同僚に相談した」「メンターに相談した」と続く。  
 ・女性および男性とも、「自分で解決した」が最も多い。しかし、女性の場合は「家族に相談した」が次いで多いのに対し、男性の場合は「上司・同僚に相談した」が次いで多く、男女間で有効な相談相手の認識が相違していることが窺える。

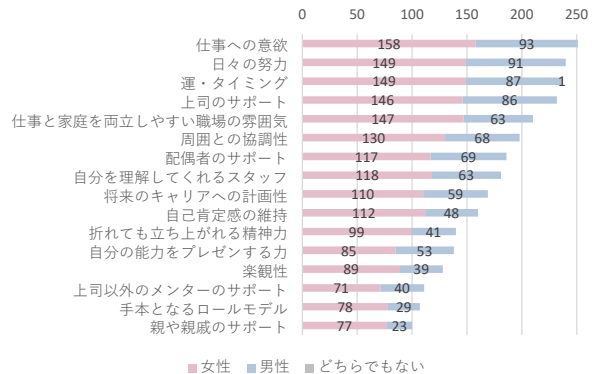
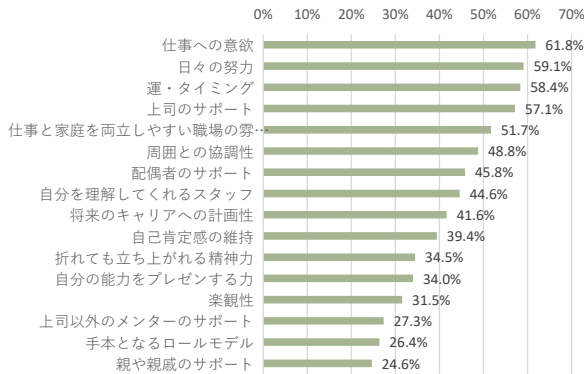


27. ご自身のキャリアアップには何が有効か 回答必須(複数回答)

	女	男	どちらでもない	回答数	比率
仕事への意欲	158	93	0	251	61.8%
日々の努力	149	91	0	240	59.1%
自分の能力をプレゼンする力	85	53	0	138	34.0%
将来のキャリアへの計画性	110	59	0	169	41.6%
自己肯定感の維持	112	48	0	160	39.4%
折れても立ち上げられる精神力	99	41	0	140	34.5%
楽観性	89	39	0	128	31.5%
周囲との協調性	130	68	0	198	48.8%
上司のサポート	146	86	0	232	57.1%
上司以外のメンターのサポート	71	40	0	111	27.3%
自分を理解してくれるスタッフ	118	63	0	181	44.6%
仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気	147	63	0	210	51.7%
手本となるロールモデル	78	29	0	107	26.4%
配偶者のサポート	117	69	0	186	45.8%
親や親戚のサポート	77	23	0	100	24.6%
運・タイミング	149	87	1	237	58.4%

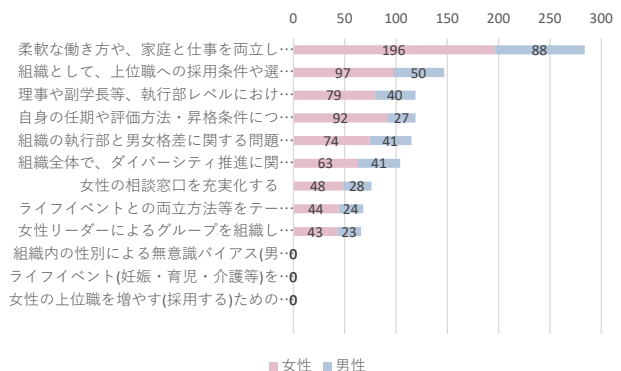
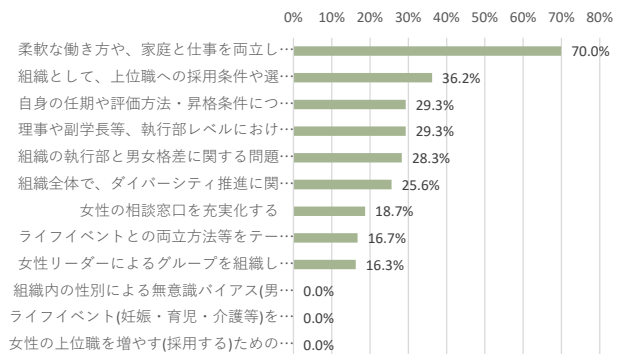
・全体においては、「仕事への意欲」が最も多く、次いで「日々の努力」「運・タイミング」「上司のサポート」「仕事と家庭を両立しやすい」と続く。過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。

・女性および男性とも、「仕事への意欲」が最も多く、次いで「日々の努力」「運・タイミング」と続く点に共通性がある。しかし以降は、女性の場合は「仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気」「上司のサポート」の順に続くのに対し、男性の場合はその順番が反転し、「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」となっており、男女の相違がある。



28. 女性のキャリアアップ促進のための有効策 回答必須(複数回答)

	女	男	回答数	比率
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	92	27	119	29.3%
組織内の性別による無意識バイアス(男女格差)を認識し、改善を図る	0	0	0	0.0%
女性の相談窓口を充実化する	48	28	76	18.7%
ライフイベント(妊娠・育児・介護等)を抱えた女性がいたら積極的にサポートする	0	0	0	0.0%
女性の上位職を増やす(採用する)ための制度の導入	0	0	0	0.0%
理事や副学長等、執行部レベルにおける女性登用の促進	79	40	119	29.3%
柔軟な働き方や、家庭と仕事を両立しやすい勤務体制の導入	196	88	284	70.0%
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	43	23	66	16.3%
組織として、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	97	50	147	36.2%
ライフイベントとの両立方法等をテーマとしたセミナー等の機会を増やす	44	24	68	16.7%
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	74	41	115	28.3%
組織全体で、ダイバーシティ推進に関する意識改革を図る	63	41	104	25.6%



・全体においては、「柔軟な働き方や、家庭と仕事を両立しやすい勤務体制の導入」が最も多く、次いで「組織として、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」「理事や副学長等、執行部レベルにおける女性登用の促進」と続く。

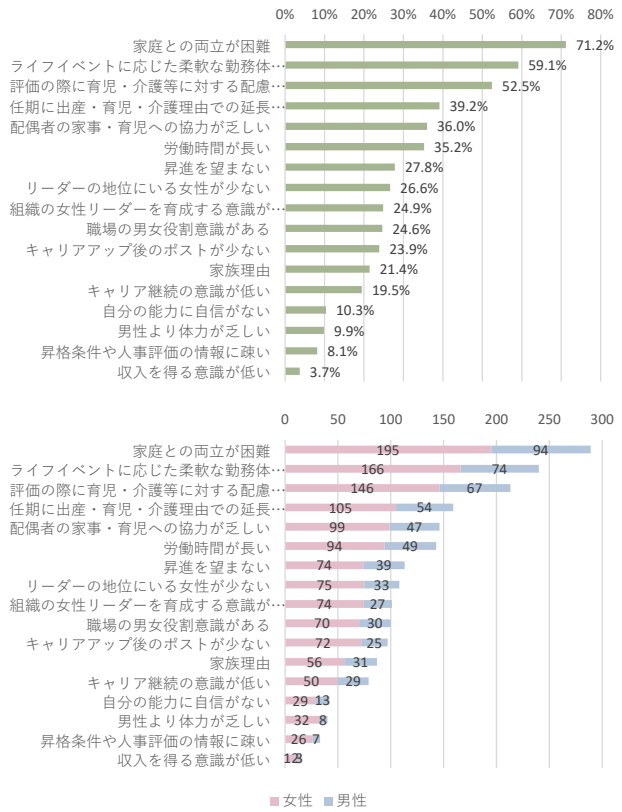
・女性および男性とも、「柔軟な働き方や、家庭と仕事を両立しやすい勤務体制の導入」が最も多く、次いで「組織として、上位職への採用条件や選考プロセスを明白化・透明化する」と続く点に共通性がある。しかし以降は、女性の場合は「自身の任期や評価方法・昇格条件について積極的に情報を得る」と続くのに対し、男性は同項目を選択した者は少数であり、男女の相違が認められる。

・男性及び女性とも、「理事や副学長等、執行部レベルにおける女性登用の促進」「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」「組織全体で、ダイバーシティ推進に関する意識改革を図る」と回答した者が一定数いた。

29. 女性がキャリアアップしにくい要因 回答必須(複数回答)

	女	男	回答数	比率
昇進を望まない	74	39	113	27.8%
自分の能力に自信がない	29	13	42	10.3%
キャリア継続の意識が低い	50	29	79	19.5%
収入を得る意識が低い	12	3	15	3.7%
評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない	146	67	213	52.5%
任期に出産・育児・介護理由での延長がない	105	54	159	39.2%
家庭との両立が困難	195	94	289	71.2%
労働時間が長い	94	49	143	35.2%
ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない	166	74	240	59.1%
職場の男女役割意識がある	70	30	100	24.6%
キャリアアップ後のポストが少ない	72	25	97	23.9%
組織の女性リーダーを育成する意識が低い	74	27	101	24.9%
昇格条件や人事評価の情報が疎い	26	7	33	8.1%
リーダーの地位にいる女性が少ない	75	33	108	26.6%
配偶者の家事・育児への協力が乏しい	99	47	146	36.0%
家族理由	56	31	87	21.4%
男性より体力が乏しい	32	8	40	9.9%

- ・全体においては、「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」「評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない」「任期に出産・育児・介護理由での延長がない」と続く。過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。
- ・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。



30. あなたの職場にはどのような男女役割意識があるか(自由記述)

機微な情報を含むため、非公開とさせていただきます。お預かりしましたご回答の内容は、今後の事業向上のため、大切に活用させていただきます。

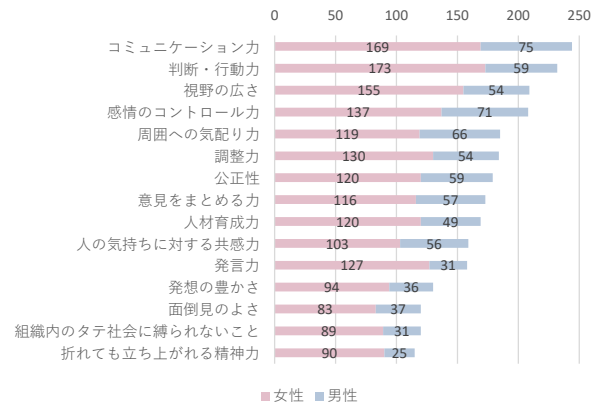
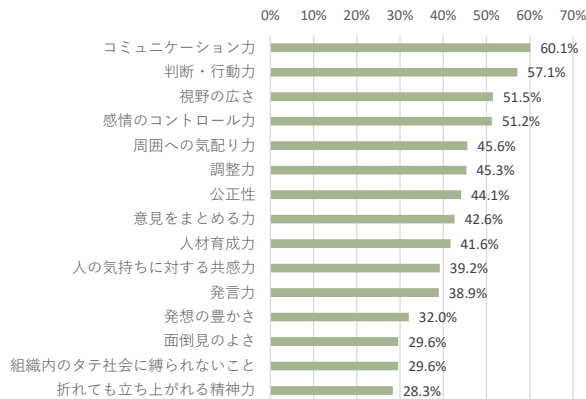
31. 女性リーダーに必要なスキル 回答必須(複数回答)

	女	男	回答数	比率
コミュニケーション力	169	75	244	60.1%
周囲への気配り力	119	66	185	45.6%
人の気持ちに対する共感力	103	56	159	39.2%
折れても立ち上れる精神力	90	25	115	28.3%
公正性	120	59	179	44.1%
調整力	130	54	184	45.3%
判断・行動力	173	59	232	57.1%
発言力	127	31	158	38.9%
発想の豊かさ	94	36	130	32.0%
感情のコントロール力	137	71	208	51.2%
面倒見のよさ	83	37	120	29.6%
人材育成力	120	49	169	41.6%
視野の広さ	155	54	209	51.5%
意見をまとめる力	116	57	173	42.6%
組織内のタテ社会に縛られないこと	89	31	120	29.6%

・全体においては、「コミュニケーション力」が最も多く、次いで「判断力・行動力」「視野の広さ」「感情のコントロール力」「周囲への気配り力」と続く。

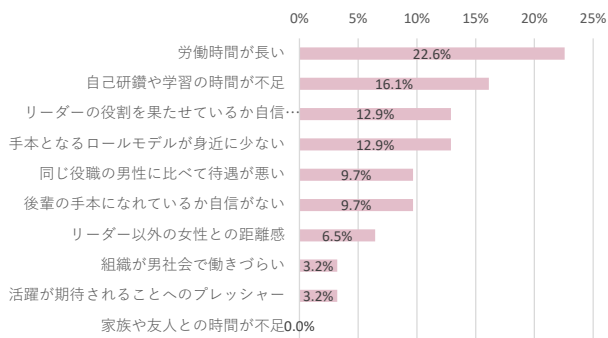
・女性および男性の結果に相違が認められた。女性の場合は「判断力・行動力」が最も多く、以降「コミュニケーション力」「視野の広さ」「感情のコントロール力」「発言力」と続く。一方、男性の場合は「コミュニケーション力」が最も多く、以降「感情のコントロール力」「周囲への気配り力」「判断力・行動力」と「公正性」が同数で続く。この相違は、男性が考える女性リーダーのイメージと、女性自身がリーダーシップをとるために備えなくてはならないと考えているスキルの間に、ねじれがあることの表れである。また、女性の回答の最大数が「判断・行動力」となったこの結果から、女性が自らのリーダーシップに“葛藤”を抱え、上位職に就くことに対するハードルを上げているのではないかと推測される。

・自由記述では、「リーダーとして必要なスキルに性差はない」という内容の回答が多く寄せられた。また、「女性リーダーに必要なスキル」を問うこと自体がジェンダー平等の観点から問題であるという意見も複数寄せられた。



32. リーダーであることの悩み(女性リーダー n=31)

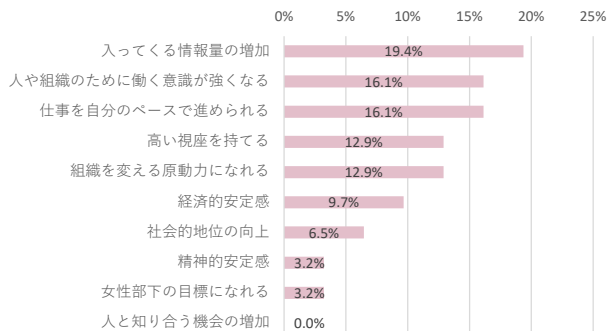
	人数	比率
リーダーの役割を果たせているか自信がない	4	12.9%
後輩の手本になれているか自信がない	3	9.7%
手本となるロールモデルが身近に少ない	4	12.9%
労働時間が長い	7	22.6%
家族や友人との時間が不足	0	0.0%
自己研鑽や学習の時間が不足	5	16.1%
組織が男社会で働きづらい	1	3.2%
同じ役職の男性に比べて待遇が悪い	3	9.7%
活躍が期待されることへのプレッシャー	1	3.2%
リーダー以外の女性との距離感	2	6.5%



・「労働時間が長い」が最も多く、次いで「自己研鑽や学習の時間が不足」、「手本となるロールモデルが身近に少ない」と「リーダーの役割を果たせているか自信がない」が同率で続く。

33. リーダーになって良かったこと(女性リーダー n=31)

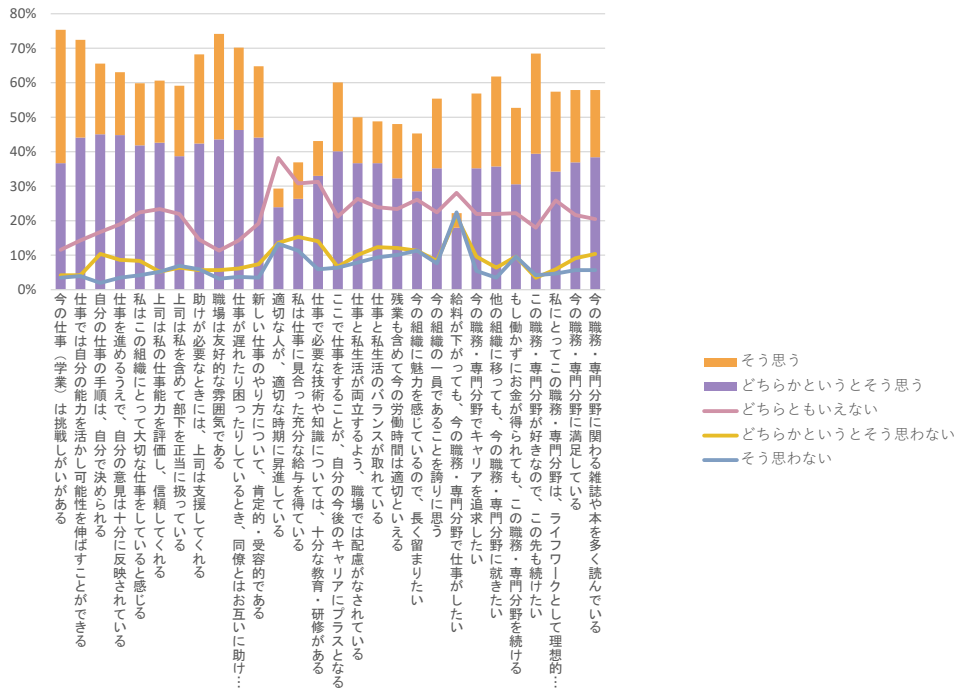
	人数	比率
精神的安定感	1	3.2%
社会的地位の向上	2	6.5%
高い視座を持てる	4	12.9%
組織を変える原動力になれる	4	12.9%
女性部下の目標になれる	1	3.2%
経済的安定感	3	9.7%
入ってくる情報量の増加	6	19.4%
人と知り合う機会の増加	0	0.0%
人や組織のために働く意識が強くなる	5	16.1%
仕事を自分のペースで進められる	5	16.1%



・「入ってくる情報量の増加」が最も多く、次いで「人や組織のために働く意識が強くなる」と「仕事を自分のペースで進められる」が同率で、さらに「高い視座を持てる」と「組織を変える原動力になれる」が同率で続く。

34. 仕事(学業)のことについて

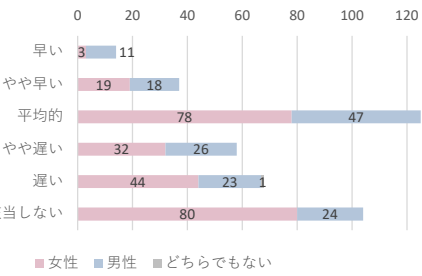
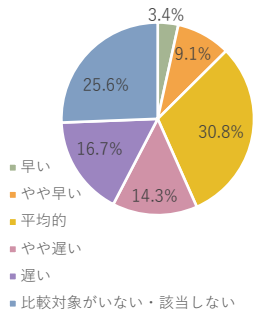
	そう思う	比率	どちらか という そう思う	比率	どちらと もいえ ない	比率	どちらか という そう思 わない	比率	そう思 わない	比率	無回答	比率
今の仕事(学業)は挑戦しがいがある	157	39%	14	3%	149	37%	17	4%	47	12%	22	5%
仕事では自分の能力を活かし、可能性を伸ばすことができる	115	28%	16	4%	179	44%	17	4%	58	14%	21	5%
自分の仕事の手順は自分で決められる	83	20%	8	2%	183	45%	42	10%	68	17%	22	5%
仕事を進めるうえで、自分の意見は十分に反映されている	74	18%	14	3%	182	45%	35	9%	77	19%	24	6%
私はこの組織にとって大切な仕事をしていると感じる	73	18%	17	4%	170	42%	34	8%	91	22%	21	5%
上司は私の仕事能力を評価し、信頼してくれる	73	18%	21	5%	173	43%	21	5%	95	23%	23	6%
上司は私を含めて部下を正当に扱っている	83	20%	28	7%	157	39%	26	6%	89	22%	23	6%
助けが必要なときには、上司は支援してくれる	105	26%	24	6%	172	42%	23	6%	59	15%	23	6%
職場は友好的な雰囲気である	124	31%	13	3%	177	44%	23	6%	46	11%	23	6%
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	97	24%	15	4%	188	46%	25	6%	58	14%	23	6%
新しい仕事のやり方について、肯定的・受容的である	84	21%	14	3%	179	44%	30	7%	78	19%	21	5%
適切な人が、適切な時期に昇進している	22	5%	54	13%	97	24%	55	14%	155	38%	23	6%
私は仕事に見合った十分な給与を得ている	43	11%	46	11%	107	26%	62	15%	125	31%	23	6%
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	41	10%	24	6%	134	33%	57	14%	127	31%	23	6%
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	81	20%	26	6%	163	40%	27	7%	86	21%	23	6%
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	54	13%	32	8%	149	37%	41	10%	107	26%	23	6%
仕事と私生活のバランスが取れている	49	12%	38	9%	149	37%	50	12%	97	24%	23	6%
残業も含めて今の労働時間は適切といえる	64	16%	41	10%	131	32%	49	12%	95	23%	26	6%
今の組織に魅力を感じているので、長く留まりたい	68	17%	46	11%	116	29%	46	11%	106	26%	24	6%
今の組織の一員であることを誇りに思う	82	20%	31	8%	143	35%	34	8%	91	22%	25	6%
給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事がしたい	17	4%	91	22%	73	18%	86	21%	114	28%	25	6%
今の職務・専門分野でキャリアを追求したい	88	22%	22	5%	143	35%	39	10%	89	22%	25	6%
他の組織に移っても、今の職務・専門分野に就きたい	106	26%	14	3%	145	36%	26	6%	89	22%	26	6%
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	90	22%	39	10%	124	31%	39	10%	90	22%	24	6%
この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい	118	29%	17	4%	160	39%	14	3%	73	18%	24	6%
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	94	23%	19	5%	139	34%	24	6%	105	26%	25	6%
今の職務・専門分野に満足している	85	21%	23	6%	150	37%	37	9%	88	22%	23	6%
今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる	79	19%	23	6%	156	38%	42	10%	83	20%	23	6%



35. 昇格・昇進状況 回答必須

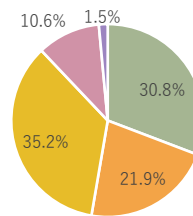
	女	男	どちらでもない	人数	比率
早い	3	11	0	14	3.4%
やや早い	19	18	0	37	9.1%
平均的	78	47	0	125	30.8%
やや遅い	32	26	0	58	14.3%
遅い	44	23	1	68	16.7%
比較対象がない・該当しない	80	24	0	104	25.6%
計	256	149	1	406	100%

・全体においては、「平均的」が30.8%で最も多く、次いで「比較対象がない」が25.6%、「遅い」が16.7%と続く。  
 ・女性の場合、「比較対象がない・該当しない」が31.3%で最も多く、次いで「平均的」が30.5%、「遅い」が17.2%と続く。男性の場合、「平均的」が31.5%で最も高く、次いで、「やや遅い」が17.4%、「比較対象がない・該当しない」が16.1%と続く。  
 男女で大きな差はみられないが、女性の方が、昇格・昇進のスピードが遅めであると認識している者が多い傾向があると推測される。

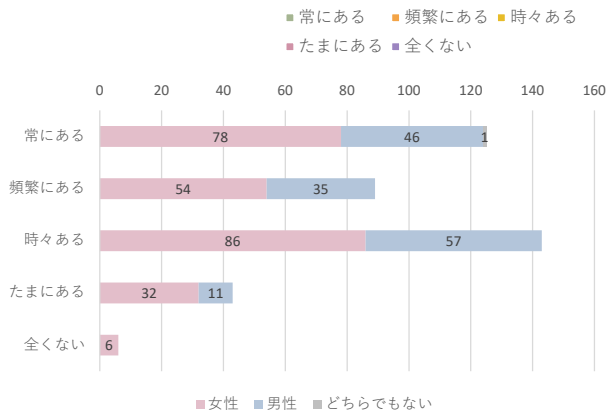


36. ストレスを感じること 回答必須

	女	男	どちらでもない	人数	比率
常にある	78	46	1	125	30.8%
頻繁にある	54	35	0	89	21.9%
時々ある	86	57	0	143	35.2%
たまにある	32	11	0	43	10.6%
全くない	6	0	0	6	1.5%
計	256	149	1	406	100%



・全体においては、「時々ある」が35.2%で最も多く、次いで「常にある」が30.5%、「頻繁にある」が21.1%と続く。過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。  
 ・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。



37. コロナ禍における今後のキャリア形成の考え方や働き方への影響(自由記述)

機微な情報を含むため、非公開とさせていただきます。お預かりしましたご回答の内容は、今後の事業向上のため、大切に活用させていただきます。

調査にご協力いただきまして、ありがとうございました。集計には、教学IRチーム作成の集計ツールを利用させていただきました。