

# 2022年度 キャリアアップに関する意識調査

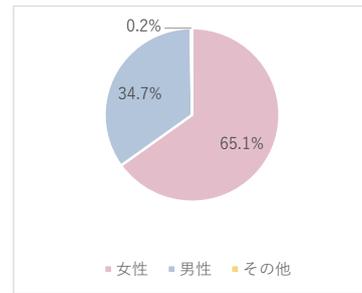
\*回答必須

## 1. 性別\*

	人数	比率
女性	261	65.1%
男性	139	34.7%
その他	1	0.2%
計	401	100%

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

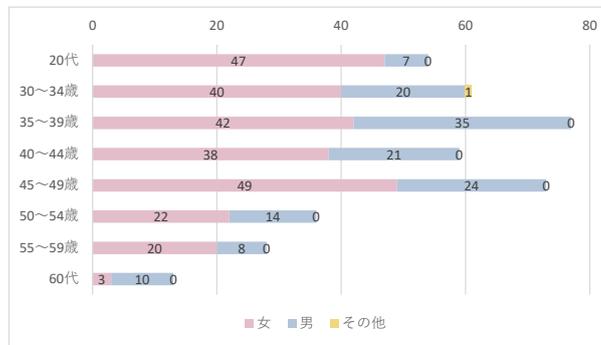
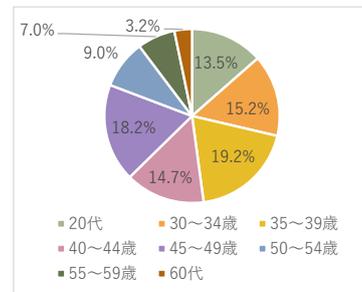
・女性が65.1%、男性が34.7%であり、過去調査の結果とおおよそ同比率であった。



## 2. 年齢\*

	女	男	その他	人数	比率
20代	47	7	0	54	13.5%
30~34歳	40	20	1	61	15.2%
35~39歳	42	35	0	77	19.2%
40~44歳	38	21	0	59	14.7%
45~49歳	49	24	0	73	18.2%
50~54歳	22	14	0	36	9.0%
55~59歳	20	8	0	28	7.0%
60代	3	10	0	13	3.2%
計	261	139	1	401	100%

・「35~39歳」が19.2%と最も高く、次いで「45~49歳」が18.2%、「30~34歳」が15.2%と続く。このことから、本調査の回答者の半数程度が、キャリアの中期に位置していると推測することができる。

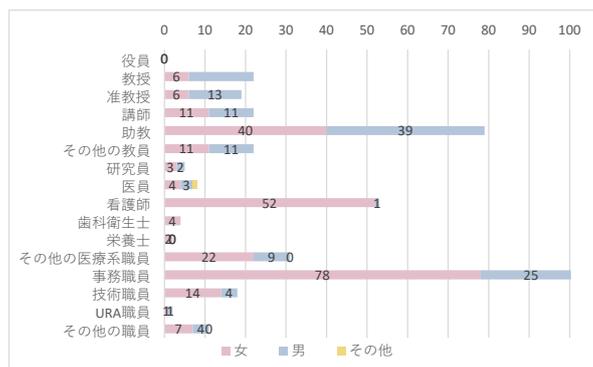
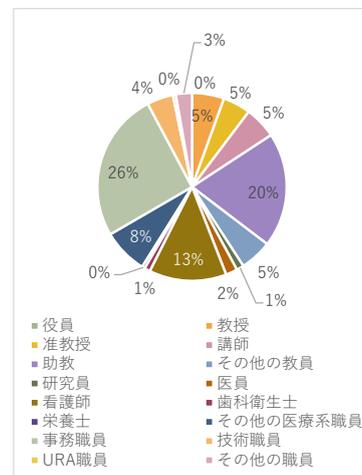


## 3. 身分(属性)\*

	女	男	その他	人数	比率
役員	0	0	0	0	0.0%
教授	6	16	0	22	5.5%
准教授	6	13	0	19	4.7%
講師	11	11	0	22	5.5%
助教	40	39	0	79	19.7%
その他の教員	11	11	0	22	5.5%
研究員	3	2	0	5	1.2%
医員	4	3	1	8	2.0%
看護師	52	1	0	53	13.2%
歯科衛生士	4	0	0	4	1.0%
栄養士	2	0	0	2	0.5%
その他の医療系職員	22	9	0	31	7.7%
事務職員	78	25	0	103	25.7%
技術職員	14	4	0	18	4.5%
URA職員	1	1	0	2	0.5%
その他の職員	7	4	0	11	2.7%
計	261	139	1	401	100%

・教員のなかでは、「助教」が19.7%と最も高い。医療系職員のなかでは、「看護師」が13.2%と最も高い。すべての職員のなかでは、「事務職員」が25.7%と最も高い。

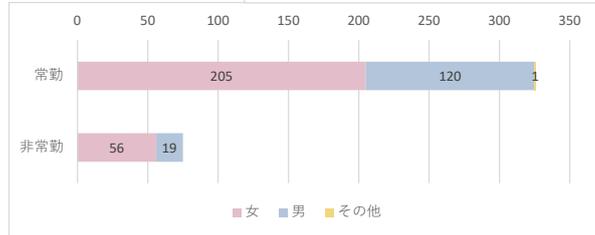
(本年度から、「大学院生」を本調査の対象外とした)



#### 4. 勤務形態\*

	女	男	その他	人数	比率
常勤	205	120	1	326	81.3%
非常勤	56	19	0	75	18.7%
計	139	261	1	401	100%

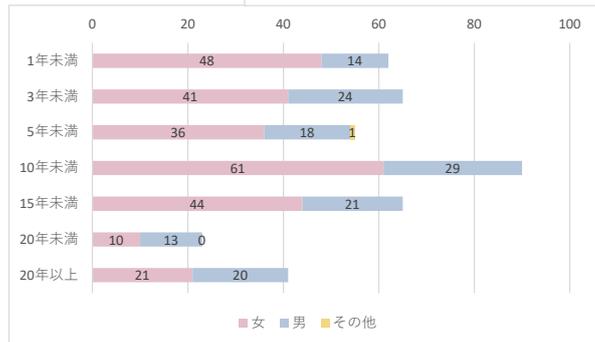
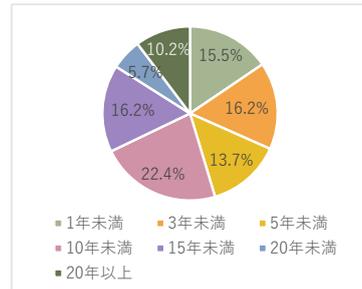
・「常勤」が81.3%、「非常勤」が18.7%であり、過去調査の結果とほぼ同比率であった。



#### 5. 勤務歴\*

	女	男	その他	人数	比率
1年未満	48	14	0	62	15.5%
3年未満	41	24	0	65	16.2%
5年未満	36	18	1	55	13.7%
10年未満	61	29	0	90	22.4%
15年未満	44	21	0	65	16.2%
20年未満	10	13	0	23	5.7%
20年以上	21	20	0	41	10.2%
計	261	139	1	401	100%

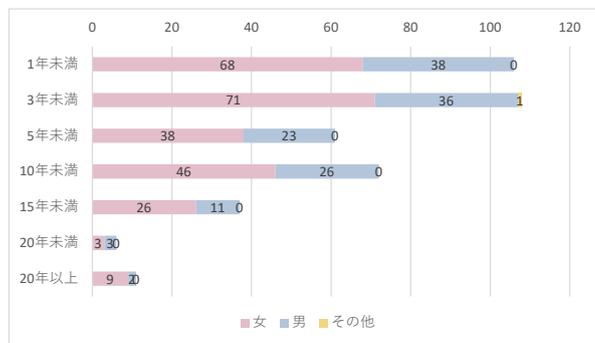
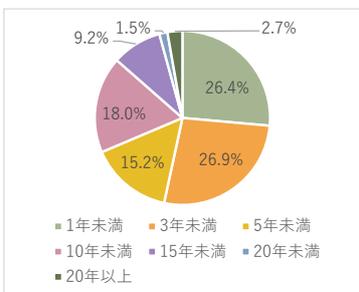
・「1年未満」「3年未満」「5年未満」の合計が45.4%と約半数を占めている。さらに、「10年未満」と「15年未満」を加えると84.0%となり、キャリアの初期と中期に位置する者が回答者の大半を占めていることを確認することができる。



#### 6. 現在の職位となって何年目か\*

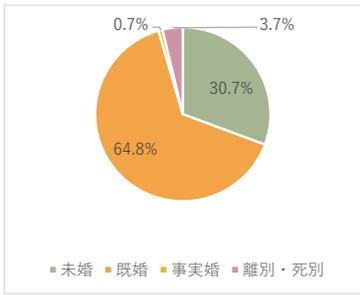
	女	男	その他	人数	比率
1年未満	68	38	0	106	26.4%
3年未満	71	36	1	108	26.9%
5年未満	38	23	0	61	15.2%
10年未満	46	26	0	72	18.0%
15年未満	26	11	0	37	9.2%
20年未満	3	3	0	6	1.5%
20年以上	9	2	0	11	2.7%
計	261	139	1	401	100%

・「1年未満」「3年未満」の合計が53.4%と過半数を占めている。この結果には、本調査の回答者の身分(属性)が多い順に、「事務職員」「看護師」「助教」であることが影響していると推測される。



7. 婚姻状況\*

	女	男	その他	人数	比率
未婚	93	30	0	123	30.7%
既婚	157	102	1	260	64.8%
事実婚	1	2	0	3	0.7%
離別・死別	10	5	0	15	3.7%
計	261	139	1	401	100%



・「既婚」が64.8%、「未婚」が30.7%であり、過去調査の結果とおおよそ同比率であった。

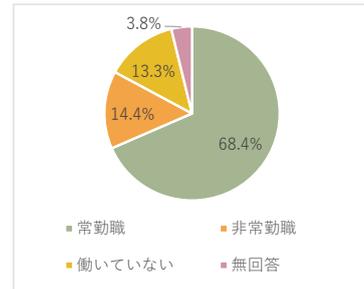
・女性は「未婚」が35.6%、「既婚」が60.2%であるのに対して、男性は「未婚」が21.6%、「既婚」が73.4%であり、回答者の属性比率に男女差が見られた。特に男性においては、「既婚」の者の方が本調査への関心が高い傾向があると推測することができる。

・「離別・死別」は、女性が3.8%、男性が3.6%でほぼ同等であった。



8. 配偶者(パートナー)の労働状況(7で「既婚」「事実婚」と回答の方=263)

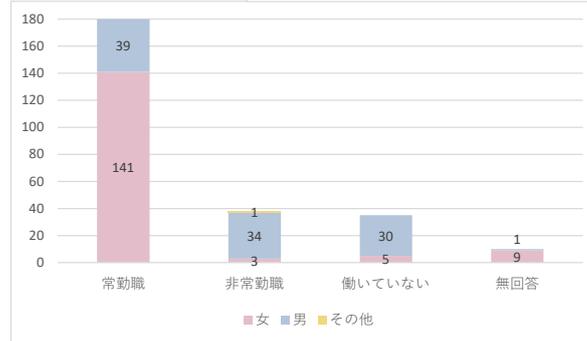
	女	男	その他	人数	比率
常勤職	141	39	0	180	68.4%
非常勤職	3	34	1	38	14.4%
働いていない	5	30	0	35	13.3%
無回答	9	1	0	10	3.8%
計	158	104	1	263	100%



・「常勤職」が68.4%で最も高く、次いで「非常勤職」が14.4%、「働いていない」が13.3%と続く。

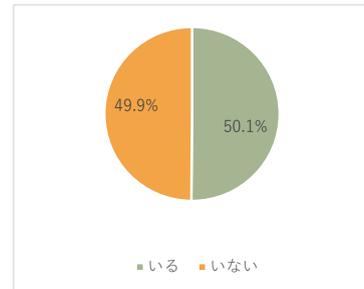
・女性の配偶者(パートナー)については、「常勤職」が89.2%で最も高く、次いで「働いていない」が3.2%、「非常勤職」が1.9%であった。一方、男性の配偶者(パートナー)については、「常勤職」が37.5%で最も高く、次いで「非常勤職」が32.7%、「働いていない」が28.8%であった。このことから、女性の配偶者(パートナー)の9割以上が就労しているのに対して、男性の配偶者(パートナー)の3割近くが専業主婦であることがわかり、女性と男性の結果に相違が認められた。

・過去調査の結果と比べると、男性の配偶者(パートナー)の就労率が上がっている。



9. 子どもの有無\*

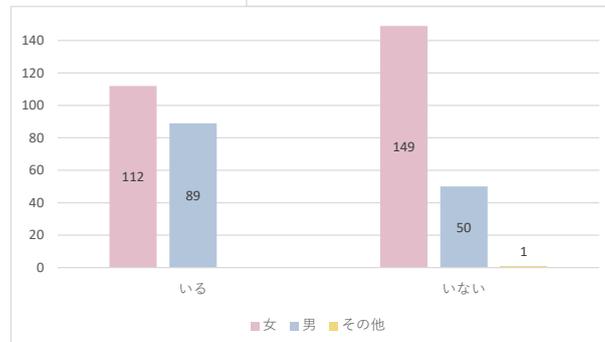
	女	男	その他	人数	比率
いる	112	89	0	201	50.1%
いない	149	50	1	200	49.9%
計	261	139	1	401	100%



・「いる」が50.1%、「いない」が49.9%であった。

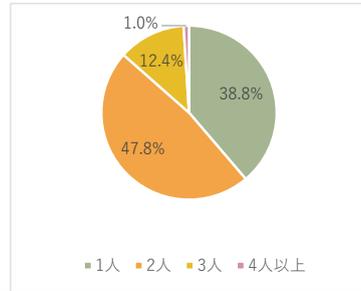
・女性の場合、子どもが「いる」者が42.9%、「いない」者が57.1%であった。一方、男性の場合は、子どもが「いる」者が64.0%、「いない」者が36.0%であり、女性の結果と比率が反転していた。女性においては子どもが「いない」者が、男性においては子どもが「いる」者が、本調査への関心がより高い傾向があると推測される。

・「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。



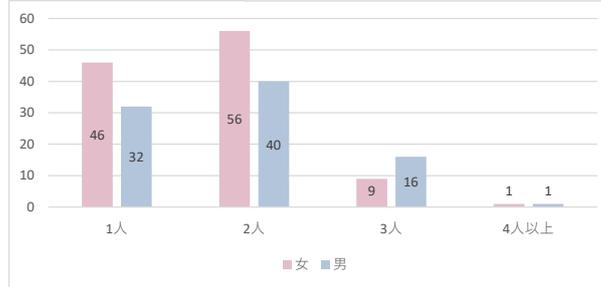
10. 子どもの数(9で「いる」と回答の方=201)

	女	男	人数	比率
1人	46	32	78	38.8%
2人	56	40	96	47.8%
3人	9	16	25	12.4%
4人以上	1	1	2	1.0%
計	112	89	201	100%



・「2人」が38.8%と最も高く、次いで「1人」が47.8%、「3人」が12.4%と続く。

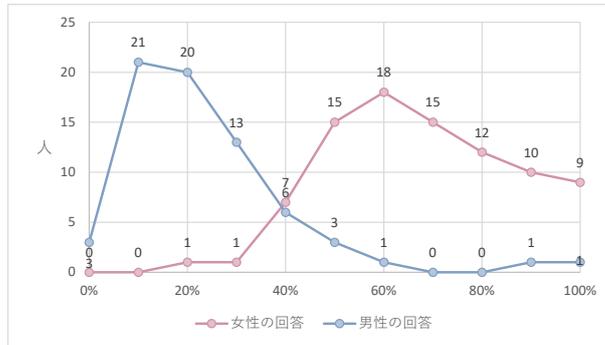
・女性の場合、「2人」が50.0%と最も高く、次いで「1人」が41.1%、「3人」が8.0%と続く。また男性の場合においても、「2人」が44.9%と最も高く、次いで「1人」が36.0%、「3人」が18.0%と続く。子どもの人数に関して、大きな男女差は見られない。



11. 育児の割合(9で「いる」と回答の方=201)

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	無回答	計
自分自身	3	21	21	14	13	18	19	15	12	11	10	44	201
パートナー	14	13	13	17	17	20	10	17	15	19	2	44	201
その他(祖父母、ベビーシッター等)	123	21	6	4	1	0	2	0	0	0	0	44	201

割合	女性	男性
0% …育児をしていない	0	3
10%	0	21
20%	1	20
30%	1	13
40%	7	6
50%	15	3
60%	18	1
70%	15	0
80%	12	0
90%	10	1
100% …自分だけで育児をしている	9	1
無回答	24	20
計	112	89

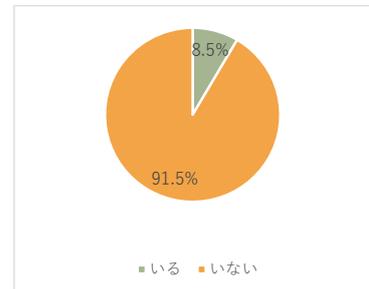


・全体においては、「自分自身」と「配偶者」で大きな差異はなく、20%対80%あるいは80%対20%程度の割合で、育児負担がどちらか一方に偏っていると認識されていることが窺える。

・「自分自身」の回答を男女で分けると、女性の場合、「60%」が16.1%で最も多く、次いで「50%」「70%」が同率で13.4%、「80%」が10.7%と続く。一方、男性の場合は「10%」が23.6%で最も高く、次いで「20%」と「無回答」が22.5%、「30%」が14.6%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、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。

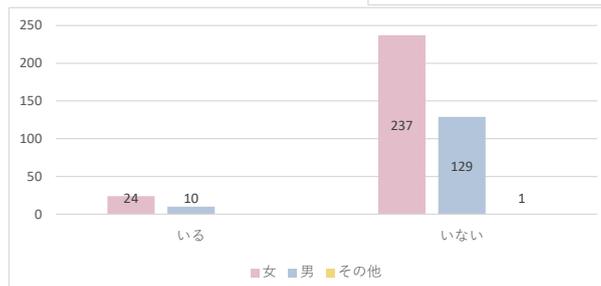
12. 介護者の有無\*

	女	男	その他	人数	比率
いる	24	10	0	34	8.5%
いない	237	129	1	367	91.5%
計	261	139	1	401	100%



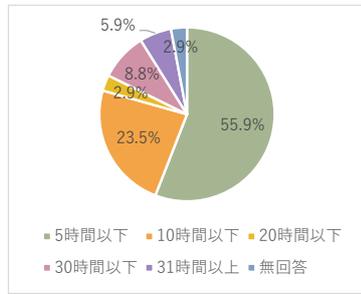
・全体においては、「いる」が8.5%、「いない」が91.5%であった。この結果には、本調査の回答者の年齢が、44歳未満の者が62.6%と比較的若い世代に集中していることが影響していると推測される。

・女性のうち、「いる」と回答した者は女性全体の9.2%であった。男性のうち、「いる」と回答した者は男性全体の7.2%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が、この差は過去調査の結果より小さい。

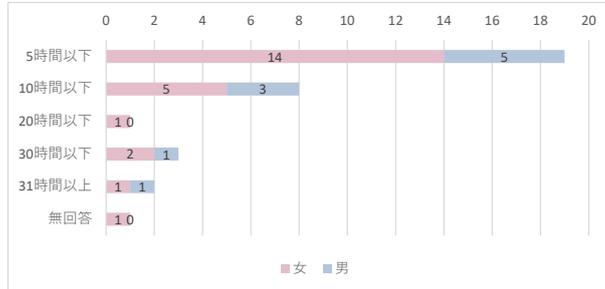


13. 介護に費やす時間/週(12.で「いる」と回答の方=34)

	女	男	人数	比率
5時間以下	14	5	19	55.9%
10時間以下	5	3	8	23.5%
20時間以下	1	0	1	2.9%
30時間以下	2	1	3	8.8%
31時間以上	1	1	2	5.9%
無回答	1	0	1	2.9%
計	24	10	34	100%

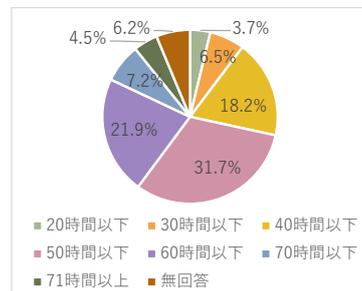


- ・全体においては、「5時間以下」が55.9%で最も多く、次いで「10時間以下」が23.5%、「30時間以下」が8.8%と続く。
- ・女性および男性とも、「5時間以下」が最も多く5割を超えている。
- ・過去調査に比べて、介護に費やす時間が増加傾向にある。

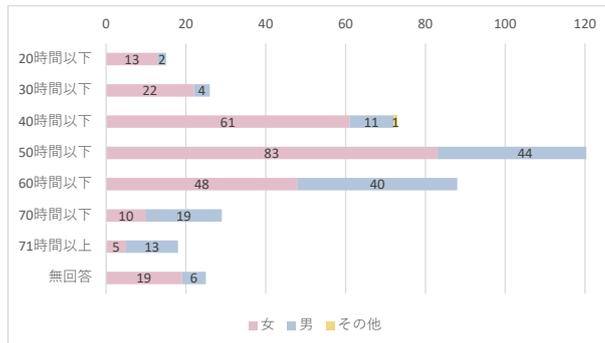


14. 平均実働時間/週

	女	男	その他	人数	比率
20時間以下	13	2	0	15	3.7%
30時間以下	22	4	0	26	6.5%
40時間以下	61	11	1	73	18.2%
50時間以下	83	44	0	127	31.7%
60時間以下	48	40	0	88	21.9%
70時間以下	10	19	0	29	7.2%
71時間以上	5	13	0	18	4.5%
無回答	19	6	0	25	6.2%
計	261	139	1	401	100%

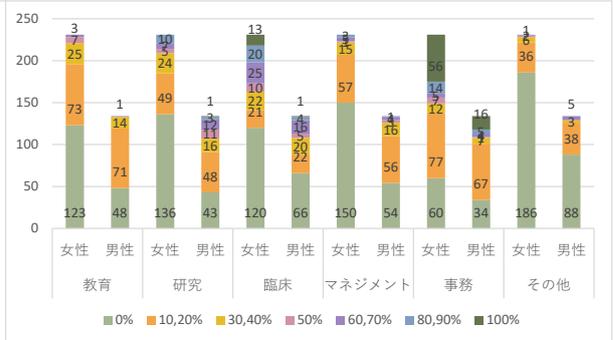
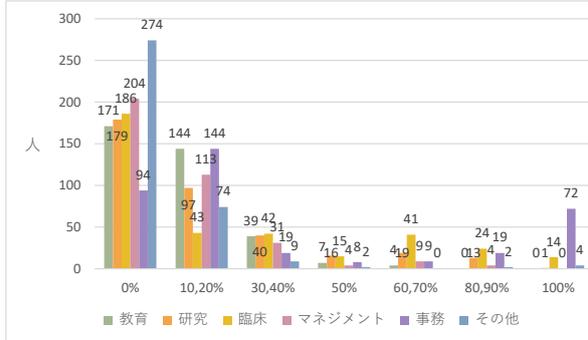


- 全体においては、「50時間以下」が31.7%で最も多く、次いで「60時間以下」が21.9%、「40時間以下」が18.2%であった。
- ・女性の場合、「50時間以下」が31.8%で最も高く、次いで「40時間以下」が23.4%、「30時間以下」が8.4%と続く。男性の場合、「50時間以下」が31.7%で最も高く、次いで「60時間以下」が13.7%、「70時間以下」が13.7%と続く。この比較から、男性の平均実働時間が女性よりも長めの傾向があると推測される。



15. 業務の割合

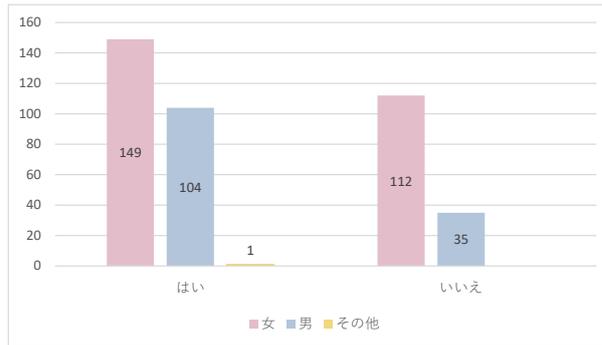
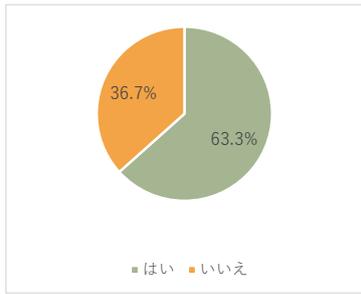
割合	教育	研究	臨床	マネジメント	事務	その他
0% …携わっていない	171	179	186	204	94	274
10,20%	144	97	43	113	144	74
30,40%	39	40	42	31	19	9
50%	7	16	15	4	8	2
60,70%	4	19	41	9	9	0
80,90%	0	13	24	4	19	2
100% …その業務がメイン	0	1	14	0	72	4
無回答	36					
計	401					



16. 本学に創設された女性教員の上位職登用制度を知っていたか\*

	女	男	その他	人数	比率
はい	149	104	1	254	63.3%
いいえ	112	35	1	147	36.7%
計	261	139	1	401	100%

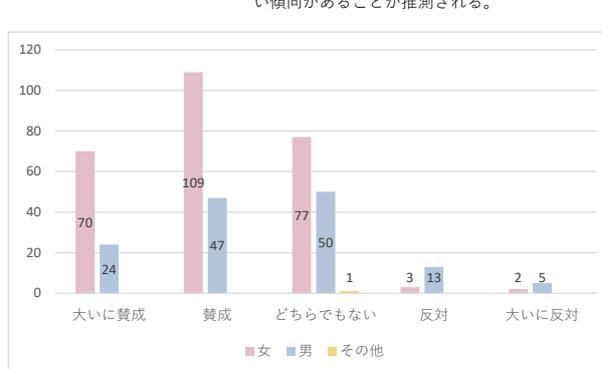
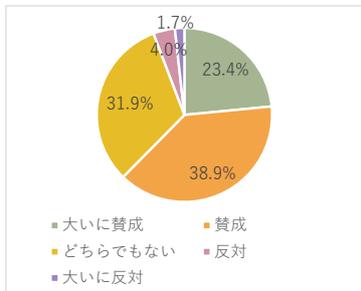
・全体においては、「はい」が63.3%、「いいえ」が36.7%であった。「はい」の比率が過年度より伸びている。  
 ・女性の場合、「はい」が57.1%、「いいえ」が42.9%であった。一方、男性の場合、「はい」が74.8%、「いいえ」が25.2%であった。男性の方が、制度の認知度が高い傾向があることが推測される。



17. 本学女性教員の上位職比率を25%以上とする目標の達成に向けたポジティブアクションについて\*

	女	男	その他	人数	比率
大いに賛成	70	24	0	94	23.4%
賛成	109	47	0	156	38.9%
どちらでもない	77	50	1	128	31.9%
反対	3	13	0	16	4.0%
大いに反対	2	5	0	7	1.7%
計	261	139	1	401	100%

・全体においては、「どちらでもない」が31.9%で最も多く、次いで「賛成」が38.9%、「大いに賛成」が23.4%と続く。「反対」が4.0%、「大いに反対」が1.7%と続く。「大いに賛成」と「賛成」の合計は62.3%であり、過半数以上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68.6%、男性の場合は51.1%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。

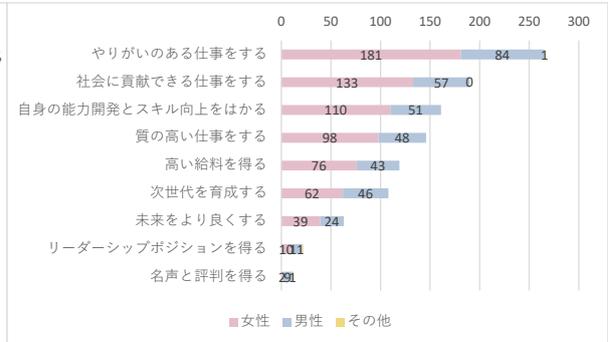
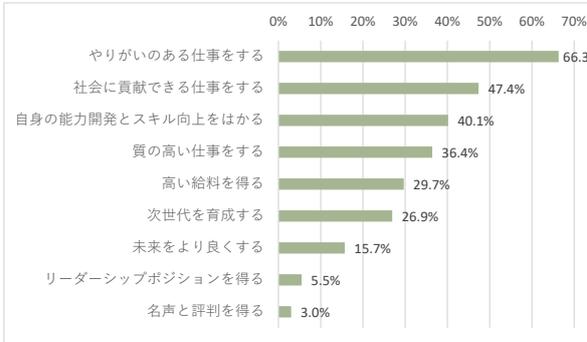


18. キャリアの目標\* 3つまで

	女	男	その他	回答数	比率
やりがいのある仕事をする	181	84	1	266	66.3%
社会に貢献できる仕事をする	133	57	0	190	47.4%
未来をより良くする	39	24	0	63	15.7%
リーダーシップポジションを得る	10	11	1	22	5.5%
名声と評判を得る	2	9	1	12	3.0%
質の高い仕事をする	98	48	0	146	36.4%
自身の能力開発とスキル向上をはかる	110	51	0	161	40.1%
次世代を育成する	62	46	0	108	26.9%
高い給料を得る	76	43	0	119	29.7%

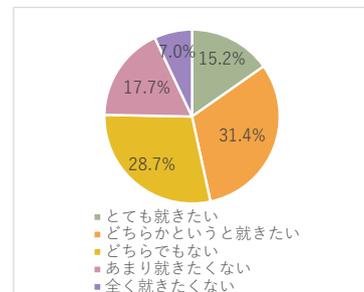
・全体においては、「やりがいのある仕事をする」が最も多く、次いで「社会に役立つ仕事をする」「質の高い研究を行う」と続く。この結果は、本調査において当質問項目を2016年度に設けて以降、不変である。

・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、それぞれ高めの傾向にあることが推測される。



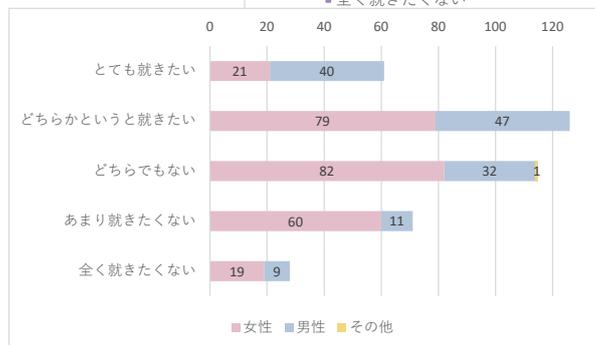
19. 将来、リーダーシップポジションに就きたいか\*

	女	男	その他	人数	比率
とても就きたい	21	40	0	61	15.2%
どちらかという就きたい	79	47	0	126	31.4%
どちらでもない	82	32	1	115	28.7%
あまり就きたくない	60	11	0	71	17.7%
全く就きたくない	19	9	0	28	7.0%
計	261	139	1	401	100%



・全体においては、「どちらかという就きたい」が31.4%で最も多く、次いで「どちらでもない」が28.7%、「あまり就きたくない」が17.7%、「とても就きたい」が15.2%、「全く就きたくない」が7.0%と続く。「とても就きたい」と「どちらかという就きたい」の合計は46.6%であり、半数に満たない。過去調査と比較し、リーダーシップポジションへの意欲が低い結果となった。

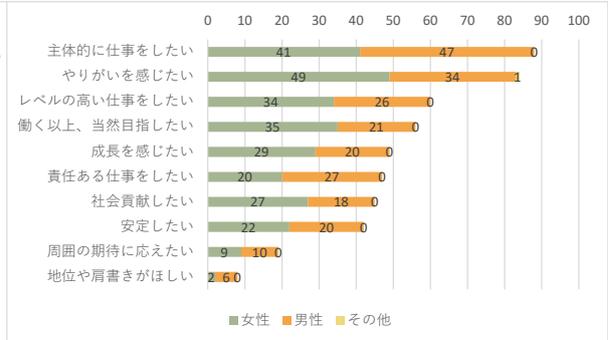
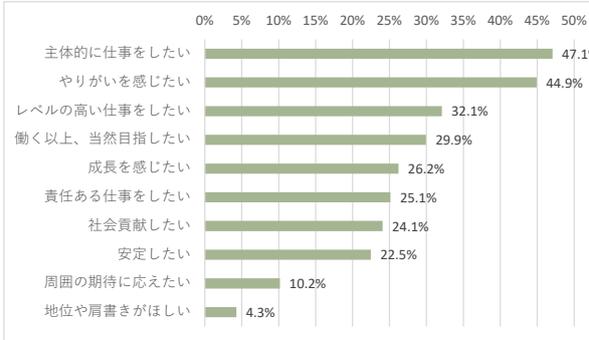
・「とてもなりたい」と「どちらかというとなりたい」の合計比率は、女性の場合は38.3%、男性の場合は62.6%であった。男性が女性よりもキャリアアップ志向が高い傾向があることが推測される。



20. リーダーシップポジションに就きたい理由(19で「とても就きたい」「どちらかという就きたい」と回答の方=187) 3つまで

	女	男	その他	回答数	比率
やりがいを感じたい	49	34	1	84	44.9%
レベルの高い仕事をしたい	34	26	0	60	32.1%
成長を感じたい	29	20	0	49	26.2%
責任ある仕事をしたい	20	27	0	47	25.1%
主体的に仕事をしたい	41	47	0	88	47.1%
働く以上、当然目指したい	35	21	0	56	29.9%
地位や肩書きがほしい	2	6	0	8	4.3%
周囲の期待に応えたい	9	10	0	19	10.2%
安定したい	22	20	0	42	22.5%
社会貢献したい	27	18	0	45	24.1%

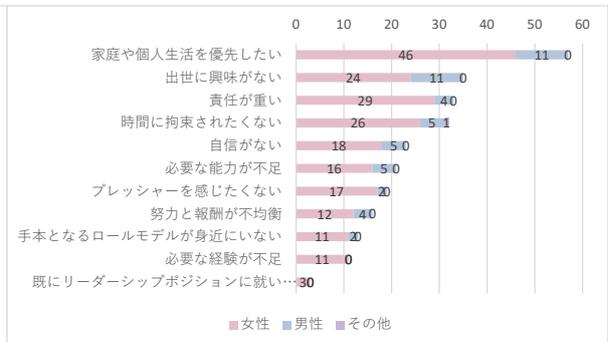
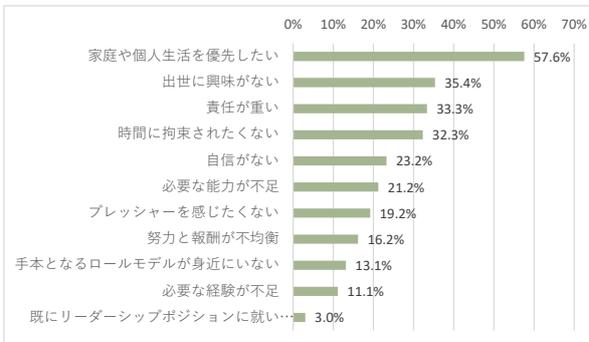
・全体においては、「やりがいを感じたい」が最も多く、次いで「主体的に仕事をしたい」「働く以上、当然目指したい」と続く。  
 ・女性の場合は、「やりがいを感じたい」が最も多く、次いで「主体的に仕事をしたい」「成長を感じたい」「レベルの高い仕事をしたい」と続く。一方、男性の場合は、「主体的に仕事をしたい」が最も多く、次いで「働く以上、当然目指したい」「やりがいを感じたい」「レベルの高い仕事をしたい」と続く。女性と男性で、リーダーや上位職になりたい理由に相違が認められる。



21. リーダーシップポジションに就きたくない理由(19で「あまり就きたくない」「全く就きたくない」と回答の方=99) 3つまで

	女	男	その他	回答数	比率
家庭や個人生活を優先したい	46	11	0	57	57.6%
責任が重い	29	4	0	33	33.3%
プレッシャーを感じたくない	17	2	0	19	19.2%
時間に拘束されたくない	26	5	1	32	32.3%
自信がない	18	5	0	23	23.2%
出世に興味がない	24	11	0	35	35.4%
必要な能力が不足	16	5	0	21	21.2%
必要な経験が不足	11	0	0	11	11.1%
努力と報酬が不均衡	12	4	0	16	16.2%
手本となるロールモデルが身近にいない	11	2	0	13	13.1%
既にリーダーシップポジションに就いている	3	0	0	3	3.0%

・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「時間に拘束されたくない」「出世に興味がない」「責任が重い」「時間に拘束されたくない」と続く。  
 ・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」「時間に拘束されたくない」「出世に興味がない」と続く。一方、男性の場合は「家庭や個人生活を優先したい」と「出世に興味がない」が同数で最も多く、次いで「時間に拘束されたくない」「自信がない」「必要な能力が不足」と続く。過去調査の結果では、女性の場合、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たが、本調査では結果の男女差に大きな相違は認められなかった。

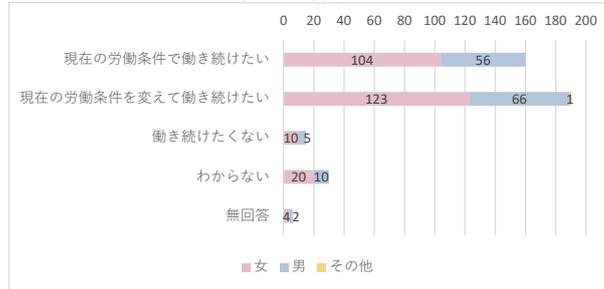
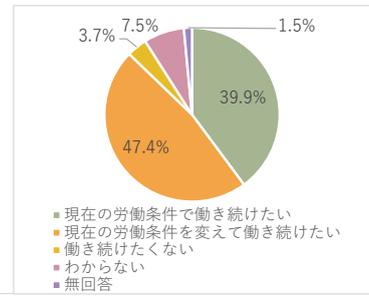


## 22. ライフスタイルに変化があっても働き続けたいか

	女	男	その他	人数	比率
現在の労働条件で働き続けたい	104	56	0	160	39.9%
現在の労働条件を変えて働き続けたい	123	66	1	190	47.4%
働き続けたくない	10	5	0	15	3.7%
わからない	20	10	0	30	7.5%
無回答	4	2	0	6	1.5%
計	261	139	1	401	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47.4%で最も多く、次いで「現在の労働条件で働き続けたい」が39.9%と続く。働き続けたい者が全体の87.3%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3.7%、「わからない」は7.5%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。

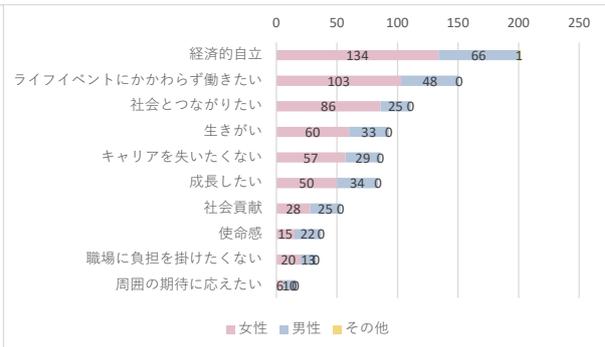
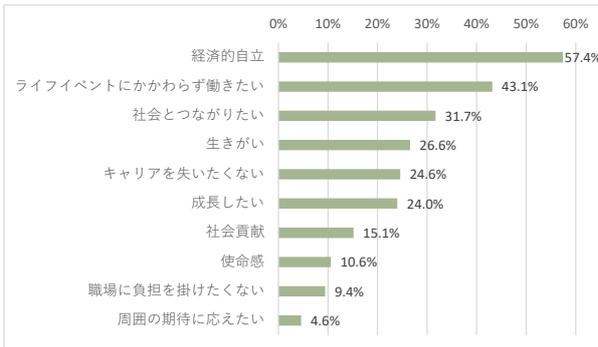


## 23. 働き続けたい理由(22.で「働き続けたい」と回答の方=350) 3つまで

	女	男	その他	回答数	比率
ライフイベントにかかわらず働きたい	103	48	0	151	43.1%
成長したい	50	34	0	84	24.0%
使命感	15	22	0	37	10.6%
生きがい	60	33	0	93	26.6%
経済的自立	134	66	1	201	57.4%
社会とつながりたい	86	25	0	111	31.7%
キャリアを失いたくない	57	29	0	86	24.6%
職場に負担を掛けたくない	20	13	0	33	9.4%
周囲の期待に応えたい	6	10	0	16	4.6%
社会貢献	28	25	0	53	15.1%

・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。

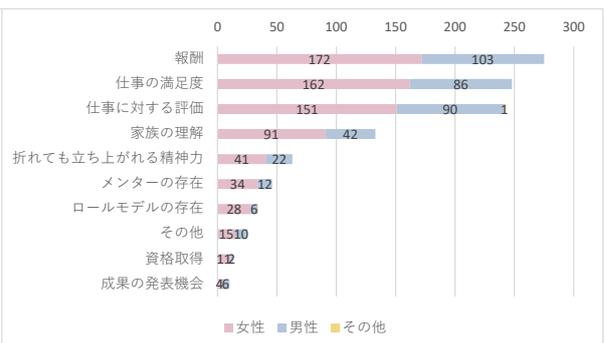
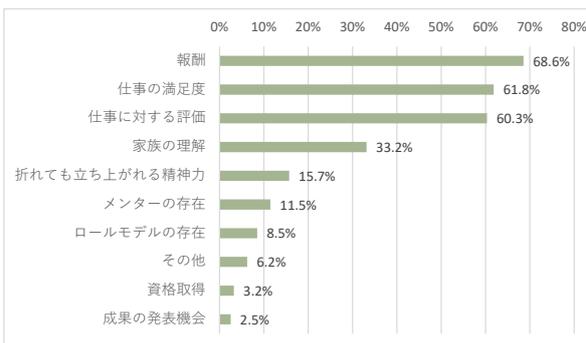


## 24.モチベーションを維持・向上するために必要なもの 3つまで

	女	男	その他	回答数	比率
仕事の満足度	162	86	0	248	61.8%
仕事に対する評価	151	90	1	242	60.3%
資格取得	11	2	0	13	3.2%
成果の発表機会	4	6	0	10	2.5%
報酬	172	103	0	275	68.6%
折れても立ち上がれる精神力	41	22	0	63	15.7%
メンターの存在	34	12	0	46	11.5%
ロールモデルの存在	28	6	0	34	8.5%
家族の理解	91	42	0	133	33.2%
その他	15	10	0	25	6.2%

・全体においては、「報酬」が最も多く、次いで「仕事の満足度」「仕事に対する評価」「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が、「報酬」が最多回答となったのは本年度初めての結果である。

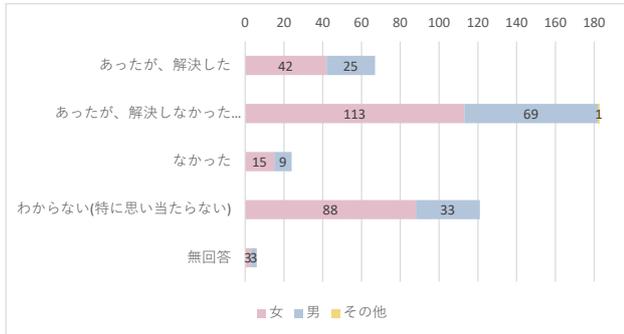
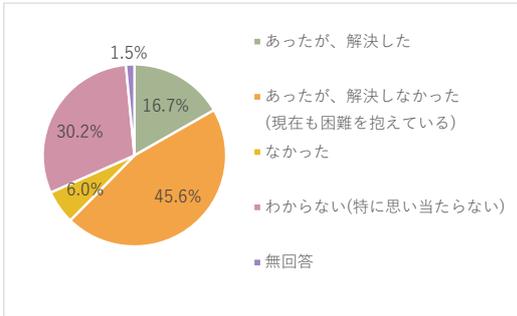
・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。



25. キャリア形成に関する困難はあったか

	女	男	その他	人数	比率
あったが、解決した	42	25	0	67	16.7%
あったが、解決しなかった (現在も困難を抱えている)	113	69	1	183	45.6%
なかった	15	9	0	24	6.0%
わからない(特に思い当たらない)	88	33	0	121	30.2%
無回答	3	3	0	6	1.5%
計	261	139	1	401	100%

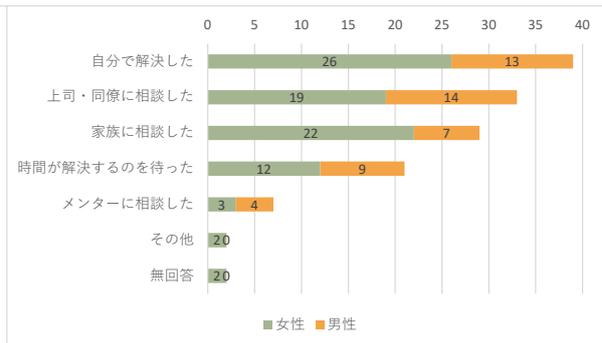
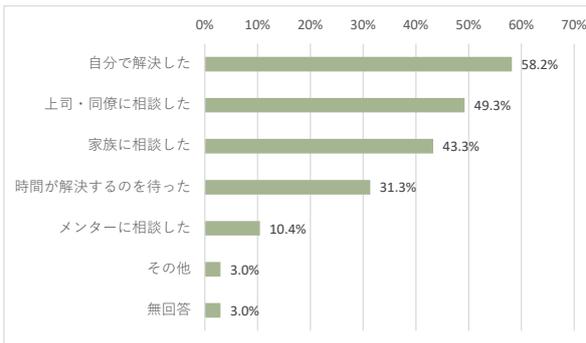
・全体においては、「あったが、解決しなかった(現在も困難を抱えている)」が45.6%で最も多く、次いで「わからない(特に思い当たらない)」が30.2%、「あったが、解決した」が16.3%、「なかった」が6.0%と続く。  
 ・女性と男性の結果に、大きな相違は認められなかった。



26. 困難への対処方法(25で「あったが、解決した」と回答の方=67) 複数回答

	女	男	回答数	比率
自分で解決した	26	13	39	58.2%
上司・同僚に相談した	19	14	33	49.3%
メンターに相談した	3	4	7	10.4%
家族に相談した	22	7	29	43.3%
時間が解決するのを待った	12	9	21	31.3%
その他	2	0	2	3.0%
無回答	2	0	2	3.0%

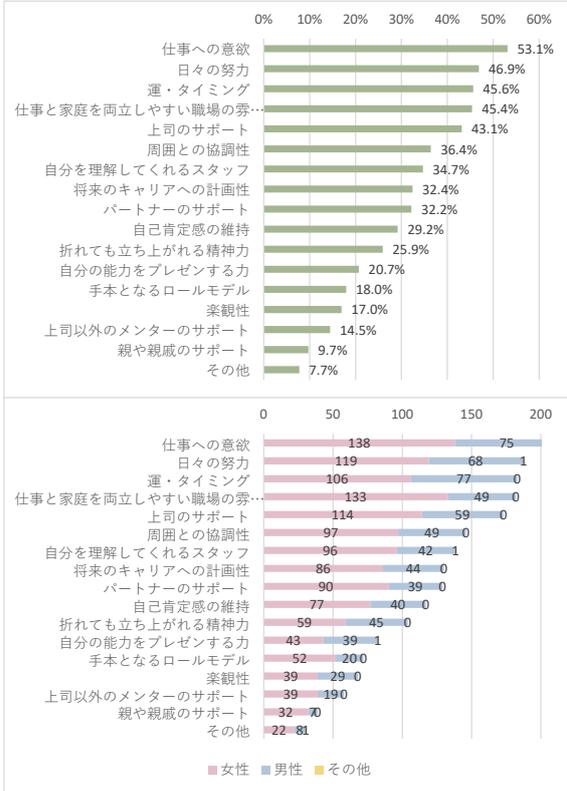
・全体においては、「自分で解決した」が最も多く、次いで「上司・同僚に相談した」「家族に相談した」「時間が解決するのを待った」「メンターに相談した」と続く。  
 ・女性と男性で相違がある結果となった。女性の場合は「自分で解決した」が最も多く、次に「家族に相談した」、「上司・同僚に相談した」と続くが、男性の場合は「上司・同僚に相談した」が最も多く、次に「自分で解決した」「時間が解決するのを待った」と続く。



27. ご自身のキャリアアップには何が有効か\* 複数回答

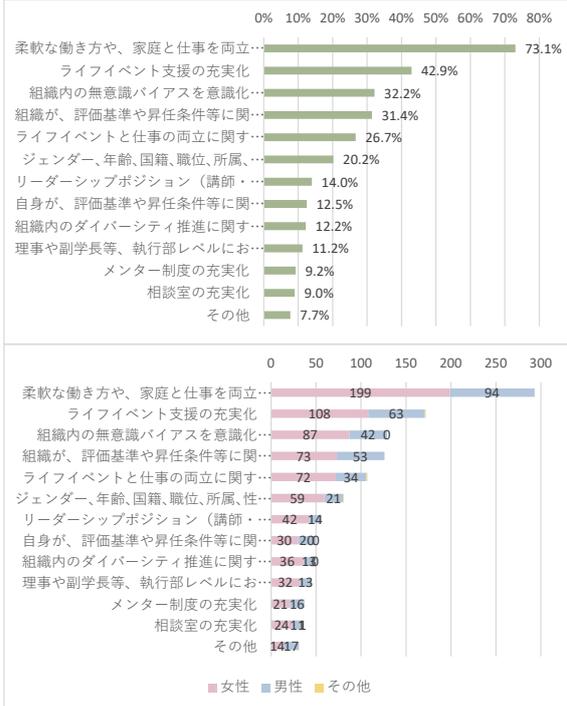
	女	男	その他	回答数	比率
仕事への意欲	138	75	0	213	53.1%
日々の努力	119	68	1	188	46.9%
自分の能力をプレゼンする力	43	39	1	83	20.7%
将来のキャリアへの計画性	86	44	0	130	32.4%
自己肯定感の維持	77	40	0	117	29.2%
折れても立ち上がれる精神力	59	45	0	104	25.9%
楽観性	39	29	0	68	17.0%
周囲との協調性	97	49	0	146	36.4%
上司のサポート	114	59	0	173	43.1%
上司以外のメンターのサポート	39	19	0	58	14.5%
自分を理解してくれるスタッフ	96	42	1	139	34.7%
仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気	133	49	0	182	45.4%
手本となるロールモデル	52	20	0	72	18.0%
パートナーのサポート	90	39	0	129	32.2%
親や親戚のサポート	32	7	0	39	9.7%
運・タイミング	106	77	0	183	45.6%
その他	22	8	1	31	7.7%

・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」「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」と続く。過去調査でもほぼ同様の結果が出ている。  
 ・女性と男性で相違がある結果となった。女性の場合は、「仕事への意欲」が最も多く、次いで「仕事と家庭を両立しやすい職場の雰囲気」「日々の努力」と続くのに対し、男性の場合は、「運・タイミング」が最も多く、次いで「仕事への意欲」「日々の努力」と続く。



28. 自らの描くキャリアデザイン実現のための有効策・支援\* 4つまで

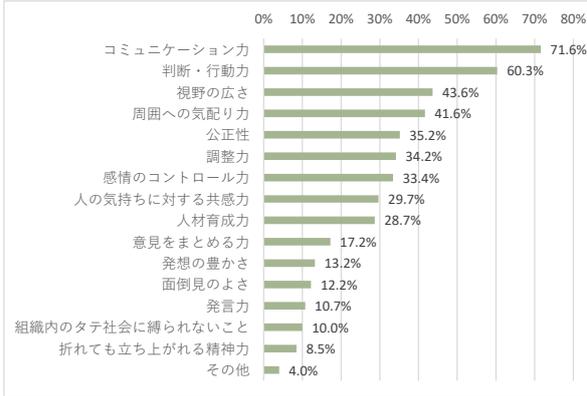
	女	男	その他	回答数	比率
ライフイベント支援の充実化	108	63	1	172	42.9%
ライフイベントと仕事の両立に関する意識啓発を積極的に行う	72	34	1	107	26.7%
柔軟な働き方や、家庭と仕事を両立しやすい勤務制度の利用促進	199	94	0	293	73.1%
組織内の無意識バイアスを意識化し、改善を図る	87	42	0	129	32.2%
組織内のダイバーシティ推進に関する意識啓発を積極的に行う	36	13	0	49	12.2%
相談室の充実化	24	11	1	36	9.0%
メンター制度の充実化	21	16	0	37	9.2%
自身が、評価基準や昇任条件等に関する情報を積極的に得る	30	20	0	50	12.5%
組織が、評価基準や昇任条件等に関する情報を積極的に開示する	73	53	0	126	31.4%
理事や副学長等、執行部レベルにおけるダイバーシティ推進(女性登用等)	32	13	0	45	11.2%
リーダーシップポジション(講師・係長相当以上)におけるダイバーシティ推進(女性登用等)	42	14	0	56	14.0%
ジェンダー、年齢、国籍、職位、所属、性自認等、あらゆる差異の垣根を超えた教職員同士のフラットな対話	59	21	1	81	20.2%
その他	14	17	0	31	7.7%



・過去調査では「女性のキャリアアップ促進のための有効策」を問う設問としていたが、本調査ではジェンダー平等の観点により、問いの内容を見直した。  
 ・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「ライフイベント支援の充実化」「組織内の無意識バイアスを意識化し、改善を図る」「組織が、評価基準や昇任条件等に関する情報を積極的に開示する」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「ライフイベント支援の充実化」と続く。しかし以降は、女性の場合は「組織内の無意識バイアスを意識化し、改善をはかる」「組織が、評価基準や昇任条件等に関する情報を積極的に開示する」と続くのに対し、男性の場合はこの順番が逆転している。  
 ・男女とも、自らの描くキャリアデザインを実現させるためには、柔軟な働き方やライフイベント支援が有効であると考えている点に共通性がある。

29. リーダーシップポジションにおいて必要な能力やスキル\* 5つまで

	女	男	その他	回答数	比率
コミュニケーション力	194	93	0	287	71.6%
周囲への気配り力	108	58	1	167	41.6%
人の気持ちに対する共感力	80	39	0	119	29.7%
折れても立ち上げられる精神力	24	10	0	34	8.5%
公正性	94	47	0	141	35.2%
調整力	84	52	1	137	34.2%
判断・行動力	167	75	0	242	60.3%
発言力	27	15	1	43	10.7%
発想の豊かさ	31	22	0	53	13.2%
感情のコントロール力	103	31	0	134	33.4%
面倒見のよさ	29	20	0	49	12.2%
人材育成力	76	39	0	115	28.7%
視野の広さ	122	53	0	175	43.6%
意見をまとめる力	42	27	0	69	17.2%
組織内のタテ社会に縛られないこと	22	18	0	40	10.0%
その他	9	7	0	16	4%

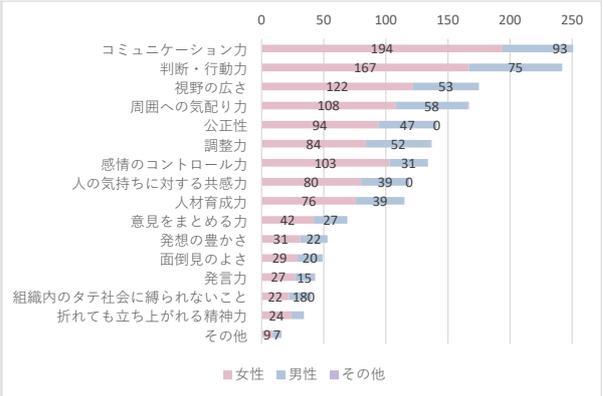


・過去調査では「女性リーダーに必要なスキル」を問う設問としていたが、本調査ではジェンダー平等の観点により、問いの内容を見直した。

・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」「周囲への気配り力」「公正性」と続く。

・女性および男性とも「コミュニケーション力」が最も多く、次いで「判断・行動力」と続く。以降、女性の場合は、「視野の広さ」「周囲への気配り力」と続くのに対し、男性の場合はこの順番が逆転している。

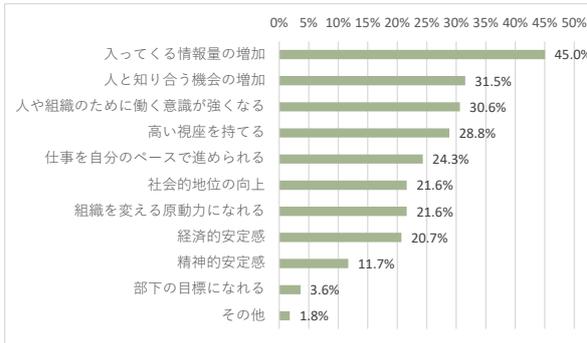
・リーダーシップポジションにおいて必要となる能力・スキルについて、男女の考えに大きな相違はないことが分かった。



30. リーダーになって良かったこと 3つまで

n=111

	女	男	その他	回答数	比率
精神的安定感	2	10	1	13	11.7%
社会的地位の向上	7	17	0	24	21.6%
高い視座を持てる	15	17	0	32	28.8%
組織を変える原動力になれる	9	14	1	24	21.6%
部下の目標になれる	3	1	0	4	3.6%
経済的安定感	9	14	0	23	20.7%
入ってくる情報量の増加	28	22	0	50	45.0%
人と知り合う機会の増加	15	20	0	35	31.5%
人や組織のために働く意識が強くなる	16	18	0	34	30.6%
仕事を自分のペースで進められる	11	16	0	27	24.3%
その他	2	0	0	2	1.8%

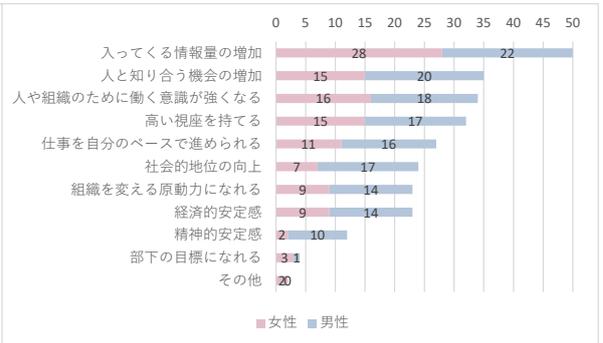


・過去調査では、女性のみを対象としていたが、本調査ではジェンダー平等の観点により、対象の性別的な限定を解除した。

・「入ってくる情報量の増加」が最も多く、次いで「人と知り合う機会の増加」「人や組織のために働く意識が強くなる」「高い視座を持てる」「仕事を自分のペースで進められる」と続く。

・男性および女性とも、「入ってくる上の量の増加」が最も多い。しかし以降、女性の場合は、「人と組織のために働く意識が強くなる」「高い視座を持てる」「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」と続くのに対して、男性の場合は、「人と知り合う機会の増加」「人と組織のために働く意識が強くなる」、「社会的地位の向上」と「高い視座を持てる」が同率で続く。

・リーダーになって良かったこととして、「社会的地位の向上」を選んだ男性が3割程度いるのに対し、女性は、1.5割程度と選んだものは比較的小数であった。



31. リーダーであることの悩み 3つまで

n=105

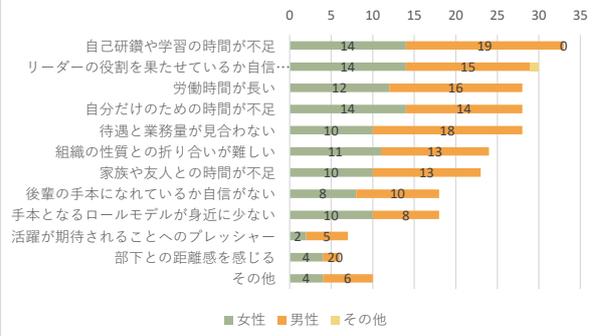
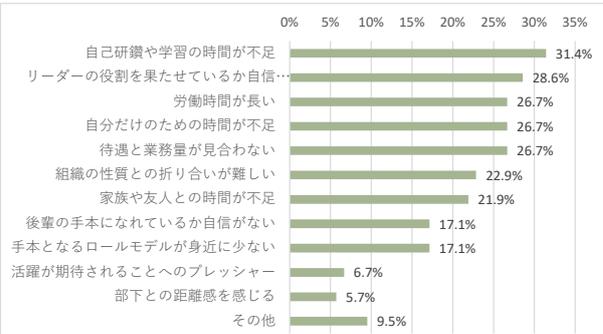
	女	男	その他	回答数	比率
リーダーの役割を果たしているか自信がない	14	15	1	30	28.6%
後輩の手本になれているか自信がない	8	10	0	18	17.1%
手本となるロールモデルが身近に少ない	10	8	0	18	17.1%
労働時間が長い	12	16	0	28	26.7%
家族や友人との時間が不足	10	13	0	23	21.9%
自己研鑽や学習の時間が不足	14	19	0	33	31.4%
自分だけのための時間が不足	14	14	0	28	26.7%
組織の性質との折り合いが難しい	11	13	0	24	22.9%
待遇と業務量が見合わない	10	18	0	28	26.7%
部下との距離感を感じる	4	2	0	6	5.7%
活躍が期待されることへのプレッシャー	2	5	0	7	6.7%
その他	4	6	0	10	9.5%

・過去調査では、女性のみを対象としていたが、本調査ではジェンダー平等の観点より、対象の性別的な限定を解除した。

・「自己研鑽や学習の時間が不足」が最も多く、次いで「リーダーの役割を果たしているか自信がない」「待遇と業務量が見合わない」、「労働時間が長い」と「自分だけの時間が不足」が同率で続く。

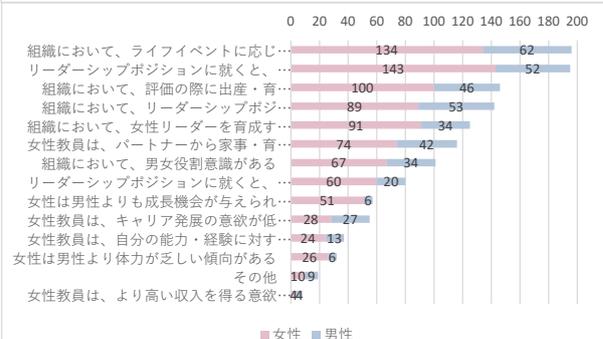
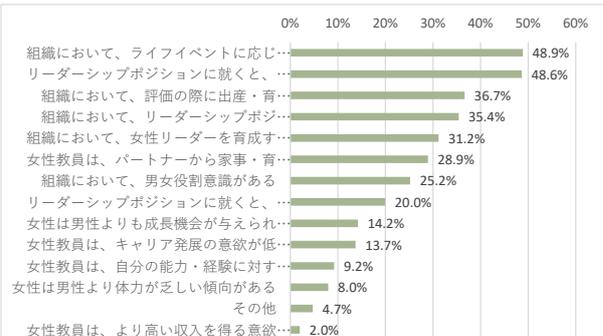
・女性の場合は、「リーダーの役割を果たしているか自信がない」「自己研鑽や学習の時間が不足」「自分だけのための時間が不足」が同率で最も多いのに対して、男性の場合は、「自己研鑽や学習の時間が不足」が最も多く、次に「待遇と業務量が見合わない」「労働時間が長い」と続く。

・男女において、相違があることが認められた。



32. 本学女性教員のリーダーシップポジション者が少ない要因\* 5つまで

	女	男	その他	回答数	比率
組織において、男女役割意識がある	67	34	0	101	25.2%
組織において、女性リーダーを育成する意識が低い	91	34	0	125	31.2%
組織において、ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない	134	62	0	196	48.9%
組織において、評価の際に出産・育児・介護等に対する配慮が少ない	100	46	1	147	36.7%
組織において、リーダーシップポジションの女性が少ない(ロールモデルが不足)	89	53	0	142	35.4%
女性教員は、キャリア発展の意欲が低い傾向がある	28	27	0	55	13.7%
女性教員は、自分の能力・経験に対する自信を持ちにくい傾向がある	24	13	0	37	9.2%
女性教員は、より高い収入を得る意欲が低い傾向がある	4	4	0	8	2.0%
女性教員は、パートナーから家事・育児への協力を得にくい傾向がある	74	42	0	116	28.9%
女性は男性より体力が乏しい傾向がある	26	6	0	32	8.0%
女性は男性よりも成長機会が与えられにくい傾向がある	51	6	0	57	14.2%
リーダーシップポジションに就くと、ワーク・ライフ・バランスの確立が困難になる	143	52	0	195	48.6%
リーダーシップポジションに就くと、精神的な負担が大きくなる	60	20	0	80	20.0%
その他	10	9	0	34	8.5%

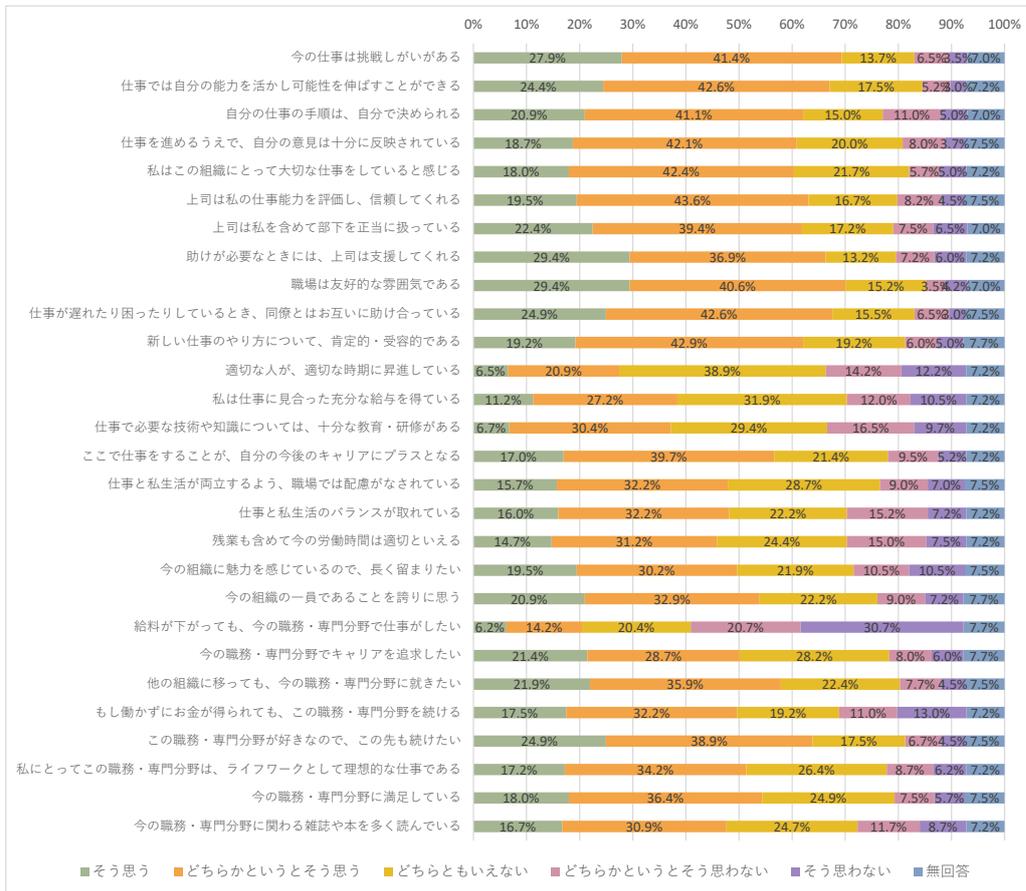


・全体においては、「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」が最も多く、次いで「リーダーシップポジションに就くと、ワーク・ライフ・バランスの確立が困難になる」「組織において評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない」「組織において、リーダーシップポジションの女性が少ない」と続く。

・男女ともに、総じてライフイベントやワーク・ライフ・バランスの問題が要因になっていると考えていることがわかった。

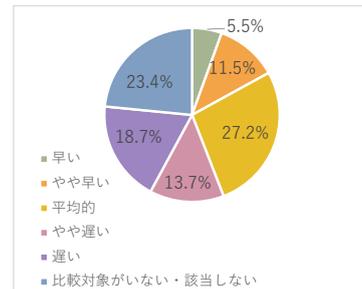
33. 仕事について

	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	112	28%	166	41%	55	14%	26	6%	14	3%	28	7%
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	98	24%	171	43%	70	17%	21	5%	12	3%	29	7%
自分の仕事の手順は自分で決められる	84	21%	165	41%	60	15%	44	11%	20	5%	28	7%
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	75	19%	169	42%	80	20%	32	8%	15	4%	30	7%
私はこの組織にとって大切な仕事をしていると感じる	72	18%	170	42%	87	22%	23	6%	20	5%	29	7%
上司は私の仕事能力を評価し、信頼してくれる	78	19%	175	44%	67	17%	33	8%	18	4%	30	7%
上司は私を含めて部下を正當に扱っている	90	22%	158	39%	69	17%	30	7%	26	6%	28	7%
助けが必要なときには、上司は支援してくれる	118	29%	148	37%	53	13%	29	7%	24	6%	29	7%
職場は友好的な雰囲気である	118	29%	163	41%	61	15%	14	3%	17	4%	28	7%
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	100	25%	171	43%	62	15%	26	6%	12	3%	30	7%
新しい仕事のやり方について、肯定的・受容的である	77	19%	172	43%	77	19%	24	6%	20	5%	31	8%
適切な人が、適切な時期に昇進している	26	6%	84	21%	156	39%	57	14%	49	12%	29	7%
私は仕事に見合った充分な給与を得ている	45	11%	109	27%	128	32%	48	12%	42	10%	29	7%
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	27	7%	122	30%	118	29%	66	16%	39	10%	29	7%
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	68	17%	159	40%	86	21%	38	9%	21	5%	29	7%
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	63	16%	129	32%	115	29%	36	9%	28	7%	30	7%
仕事と私生活のバランスが取れている	64	16%	129	32%	89	22%	61	15%	29	7%	29	7%
残業も含めて今の労働時間は適切といえる	59	15%	125	31%	98	24%	60	15%	30	7%	29	7%
今の組織に魅力を感じているので、長く留まりたい	78	19%	121	30%	88	22%	42	10%	42	10%	30	7%
今の組織の一員であることを誇りに思う	84	21%	132	33%	89	22%	36	9%	29	7%	31	8%
給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事をしたい	25	6%	57	14%	82	20%	83	21%	123	31%	31	8%
今の職務・専門分野でキャリアを追求したい	86	21%	115	29%	113	28%	32	8%	24	6%	31	8%
他の組織に移っても、今の職務・専門分野に就きたい	88	22%	144	36%	90	22%	31	8%	18	4%	30	7%
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	70	17%	129	32%	77	19%	44	11%	52	13%	29	7%
この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい	100	25%	156	39%	70	17%	27	7%	18	4%	30	7%
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	69	17%	137	34%	106	26%	35	9%	25	6%	29	7%
今の職務・専門分野に満足している	72	18%	146	36%	100	25%	30	7%	23	6%	30	7%
今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる	67	17%	124	31%	99	25%	47	12%	35	9%	29	7%

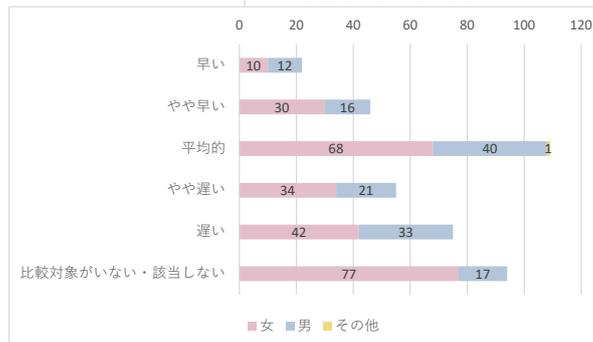


### 34. 昇格・昇進状況\*

	女	男	その他	人数	比率
早い	10	12	0	22	5.5%
やや早い	30	16	0	46	11.5%
平均的	68	40	1	109	27.2%
やや遅い	34	21	0	55	13.7%
遅い	42	33	0	75	18.7%
比較対象がない・該当しない	77	17	0	94	23.4%
計	261	139	1	401	100%



・全体においては、「平均的」が27.2%で最も多く、次いで「比較対象がない」が23.4%、「遅い」が18.7%と続く。  
 ・女性の場合、「比較対象がない・該当しない」が29.5%で最も多く、次いで「平均的」が26.1%、「遅い」が16.1%と続く。男性の場合、「平均的」が28.8%で最も高く、次いで、「遅い」が23.7%、「やや遅い」が15.1%と続く。  
 ・男女ともに、総じて昇格・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。

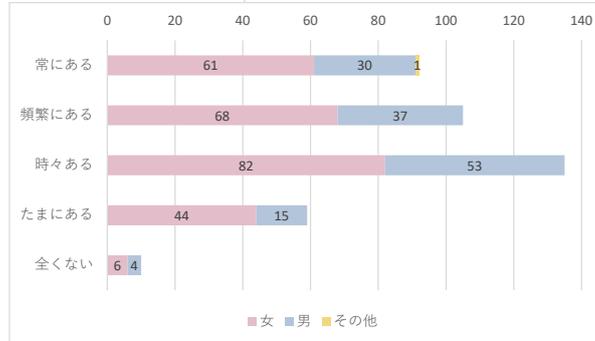
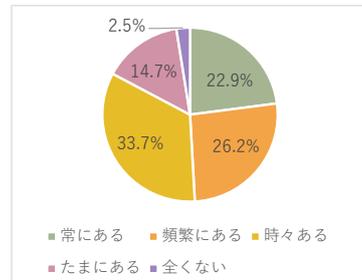


35. ストレスの有無\*

	女	男	その他	人数	比率
常にある	61	30	1	92	22.9%
頻繁にある	68	37	0	105	26.2%
時々ある	82	53	0	135	33.7%
たまにある	44	15	0	59	14.7%
全くない	6	4	0	10	2.5%
計	261	139	1	401	100%

・全体においては、「時々ある」が33.7%で最も多く、次いで「頻繁にある」が26.2%、「常にある」が22.9%と続く。

・男女で、ほぼ同様の結果となった。



36. ストレス解消法を教えてください(自由記述)

「家族と過ごす」「友人と過ごす」「一人で過ごす」「運動」「旅行」「ゲーム」「睡眠」「外食」「飲酒」「笑う」「趣味の時間を作る」「カウンセリング」など、たくさんの回答をいただきました。ありがとうございます。

多岐にわたる回答のため、詳細は非公開とさせていただきます。

37. 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)

「男女役割意識は感じない」「男性は仕事、女性は育児と家事という意識がある」「ステレオタイプを持つ上司に苦むことがある」など、たくさんのご回答をいただきました。ありがとうございます。

機微な情報を含むため、詳細は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。

38. キャリア形成の考えや働き方について、大切にしていることを教えてください(自由記述)

「プライベートを大切にする」「レジリエンス」「無理をしない」「仲間や部下を大事にする」など、たくさんのご回答をいただきました。ありがとうございます。

多岐にわたる回答のため、詳細は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。