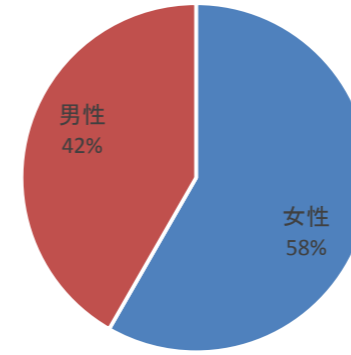


キャリアアップに関する意識調査(平成27年度実施版)

(1)性別

| | 人数 | % |
|----|-----|-------|
| 女性 | 151 | 58.3 |
| 男性 | 108 | 41.7 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

(1)性別

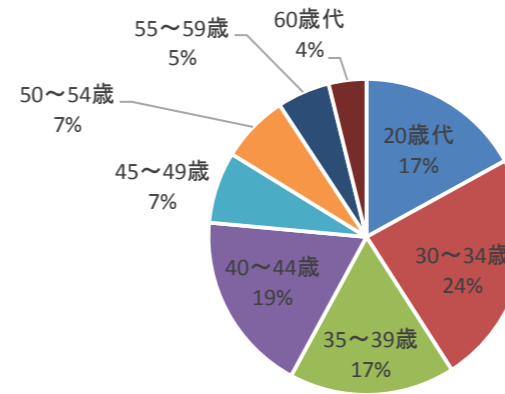


「女性」の回答率が58.3%、「男性」の回答率が41.7%と、女性の回答率の方が男性よりも多かった。このことは、本事業が女性研究者支援を目的としていることに由来すると想定される。

(2)年齢

| | 人数 | % |
|--------|-----|-------|
| 20歳代 | 44 | 17.0 |
| 30～34歳 | 62 | 23.9 |
| 35～39歳 | 44 | 17.0 |
| 40～44歳 | 48 | 18.5 |
| 45～49歳 | 19 | 7.3 |
| 50～54歳 | 18 | 6.9 |
| 55～59歳 | 14 | 5.4 |
| 60歳代 | 10 | 3.9 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

(2)年齢

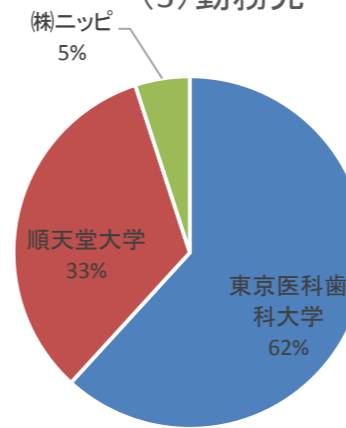


「30～34歳」が23.9%と最も多く、次いで「40～44歳」が18.5%、「35～39歳」及び「20歳代」が17.0%の順であった。45歳以降の各年齢層から回答率が順に低くなっていることから、若手世代(20歳代～40歳代前半まで)の年齢層の方が、45歳以降の年齢層よりも回答が多い傾向があった。

(3)勤務先

| | 人数 | % |
|----------|-----|-------|
| 東京医科歯科大学 | 160 | 61.8 |
| 順天堂大学 | 86 | 33.2 |
| 株ニッピ | 13 | 5.0 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

(3)勤務先

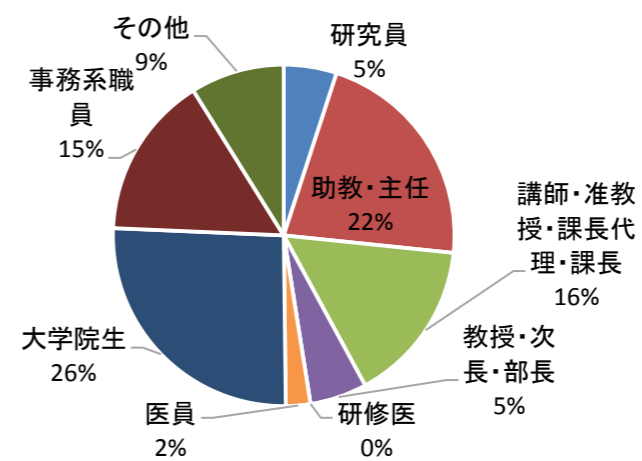


東京医科歯科大学に所属する者の回答率が61.8%と最も多く、次いで順天堂大学が33.2%、株式会社ニッピが5.0%の順であった。

(4)身分(属性)

| | 人数 | % |
|----------------|-----|-------|
| 研究員 | 13 | 5.0 |
| 助教・主任 | 56 | 21.6 |
| 講師・准教授・課長代理・課長 | 40 | 15.4 |
| 教授・次長・部長 | 14 | 5.4 |
| 研修医 | 0 | 0.0 |
| 医員 | 6 | 2.3 |
| 大学院生 | 67 | 25.9 |
| 事務系職員 | 40 | 15.4 |
| その他 | 23 | 8.9 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

(4)身分(属性)

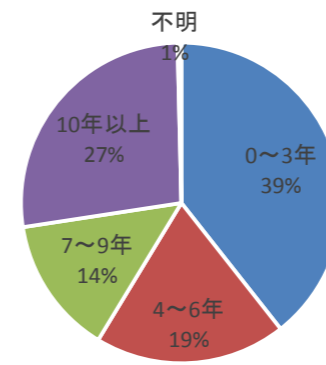


「大学院生」が25.9%と最も多く、次いで「助教・主任」が21.6%、「講師・准教授・課長代理・課長」および「事務系職員」が15.4%、「その他」が8.9%、「教授・次長・部長」が5.4%、研究員が5.0%、医員が2.3%の順であった。回答率が多かった、「大学院生」「助教・主任」「講師・准教授・課長代理・課長」の身分の者は20歳代から40歳代前半の世代であることが多く、設問(2)の年齢において20歳代から40歳代前半からの回答が多いことも適合している。

(5-1)勤務(在学)歴

| | 人数 | % |
|-------|-----|------|
| 0～3年 | 102 | 39.4 |
| 4～6年 | 50 | 19.3 |
| 7～9年 | 36 | 13.9 |
| 10年以上 | 70 | 27.0 |
| 不明 | 1 | 0.4 |
| 合計 | 259 | 100 |

(5-1)勤務(在学)歴%

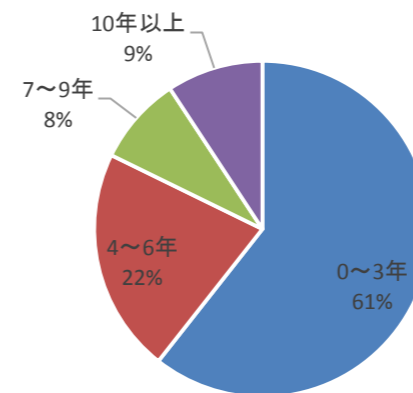


「0～3年」が39.4%と最も多く、次いで「10年以上」が27.0%、「4～6年」が19.3%、「7～9年」が13.9%の順であった。

(5-2)現在の職となつて何年か

| | 人数 | % |
|-------|-----|------|
| 0～3年 | 157 | 60.6 |
| 4～6年 | 56 | 21.6 |
| 7～9年 | 22 | 8.5 |
| 10年以上 | 24 | 9.3 |
| 合計 | 259 | 100 |

(5-2)現在の職となつて何年か %

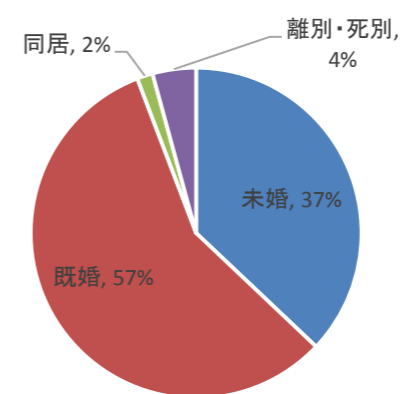


現在の職となつて「0～3年目」が60.6%と最も多く、次いで「4～6年」が21.6%、「10年以上」が9.3%、「7～9年」が8.5%の順であった。

(6)婚姻

| | 人数 | % |
|-------|-----|-------|
| 未婚 | 96 | 37.1 |
| 既婚 | 148 | 57.1 |
| 同居 | 4 | 1.5 |
| 離別・死別 | 11 | 4.2 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

(6)婚姻

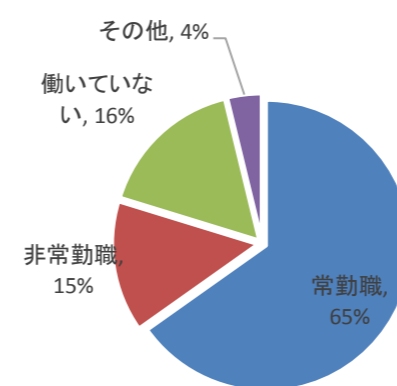


婚姻状況は、「既婚」が57.1%と最も多く、次いで「未婚」が37.1%、「離別・死別」が4.2%、「同居」が1.5%の順であった。

(6-1-1)配偶者の労働状況

| | 人数 | % |
|--------|-----|-------|
| 常勤職 | 103 | 65.2 |
| 非常勤職 | 23 | 14.6 |
| 働いていない | 26 | 16.5 |
| その他 | 6 | 3.8 |
| 合計 | 158 | 100.0 |

(6-1-1)配偶者の労働状況

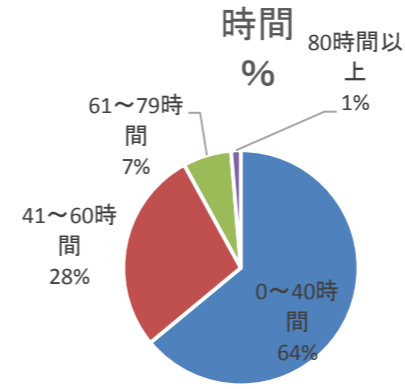


(6-1)配偶者の労働状況は、「常勤職」が65.2%と最も多く、次いで「働いていない」が16.5%、「非常勤職」が14.6%、「その他」が3.8%の順であった。

(6-1-2) 配偶者(常勤職)の労働時間

| 時間 | 人数 | % |
|---------|----|-------|
| 0~40時間 | 48 | 64.0 |
| 41~60時間 | 21 | 28.0 |
| 61~79時間 | 5 | 6.7 |
| 80時間以上 | 1 | 1.3 |
| 計 | 75 | 100.0 |

(6-1-2) 配偶者(常勤職)の労働

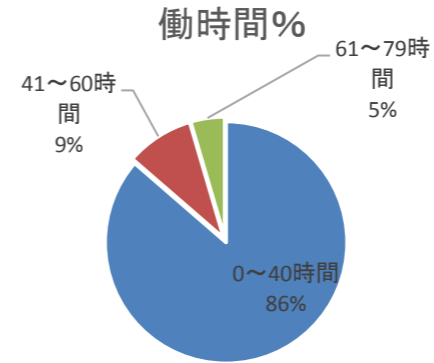


配偶者(常勤職の場合 N=75)の労働時間は、「0~40時間」が64.0%、「41~60時間」が28.0%、「61~79時間」が6.7%、「80時間以上」が1.3%の順であった。

(6-1-3) 配偶者の労働時間(非常勤職23名)

| 時間 | 人数 | % |
|---------|----|-------|
| 0~40時間 | 19 | 86.4 |
| 41~60時間 | 2 | 9.1 |
| 61~79時間 | 1 | 4.5 |
| 計 | 22 | 100.0 |

(6-1-3) 配偶者(非常勤職)の労働時間%

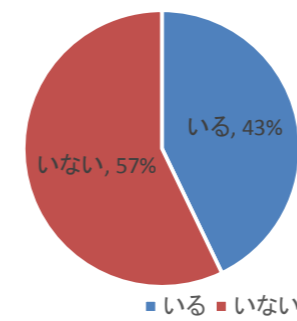


配偶者(非常勤職の場合 N=22)の労働時間は、「0~40時間」が86.4%、「41~60時間」が9.1%、「61~79時間」が4.5%の順であった。

(7) 子どもの有無

(7) 子供の有無

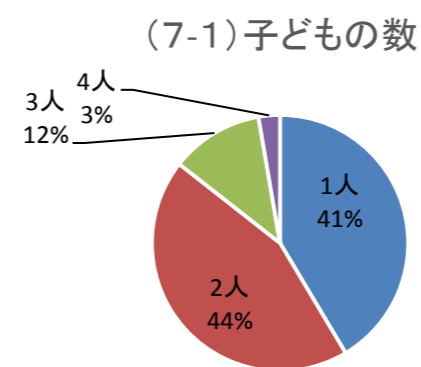
| | 人数 | % |
|-----|-----|-------|
| いる | 111 | 42.9 |
| いない | 148 | 57.1 |
| 合計 | 259 | 100.0 |



子供の有無については、「いない」が57.1%、「いる」が42.9%と、子供がいないの方が回答率が高かった。設問(6)の婚姻状況において、既婚者の回答率が未婚者より多かったにもかかわらず、「子供がいない」と回答した率の方が多結果となった。

(7-1) 子供の人数(子供がいる回答者111人)

| 子どもの人数 | 人 | % |
|--------|-----|-------|
| 1人 | 46 | 41.4 |
| 2人 | 49 | 44.1 |
| 3人 | 13 | 11.7 |
| 4人 | 3 | 2.7 |
| 合計 | 111 | 100.0 |

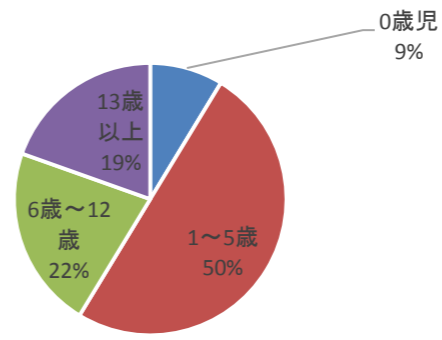


子供の人数(N=111)については、「2人」が44.1%、「1人」が41.4%、「3人」が11.7%、「4人」が2.7%であり、複数の子供を持つ割合が高いことが分かった。設問(7)においては、回答者全体においては子供がいない者の回答率が多かった半面、実際に子供を持つ者においては複数の子供を持つ者が多いことが分かった。

(7-2)子どもが一人の場合の年齢構成

| 子供の歳 | 人数 | % |
|--------|----|-------|
| 0歳児 | 4 | 8.7 |
| 1～5歳 | 23 | 50.0 |
| 6歳～12歳 | 10 | 21.7 |
| 13歳以上 | 9 | 19.6 |
| 合計 | 46 | 100.0 |

(7-2)子どもが一人の場合の年齢構成 %

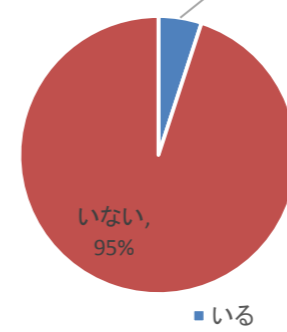


子供の年齢構成(一人の場合)については、「1～5歳」が50.0%と最も多く、「6歳～12歳」が21.7%、「13歳以上」が19.6%、「0歳児」が8.7%の順であった。設問(2)の回答者の年齢層においても、20歳代から40歳代前半の者の回答率が高かったことは、未就学児(5歳以下)を持つ者の回答率が高いことに適合すると考えられる。

(8)介護者の有無

| | 人数 | % |
|-----|-----|-------|
| いる | 13 | 5.0 |
| いない | 246 | 95.0 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

(8)介護者の有無

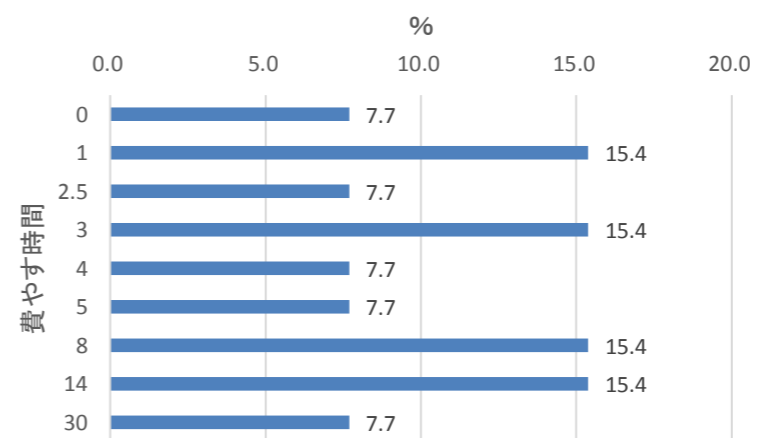


(8) 介護者の有無については、「いない」が95.0%、「いる」が5.0%と、介護者がいないと回答する割合が高かった。

(8-1)介護に費やす時間(時間/週)

| 費やす時間 | 人数 | % |
|-------|----|-------|
| 0 | 1 | 7.7 |
| 1 | 2 | 15.4 |
| 2.5 | 1 | 7.7 |
| 3 | 2 | 15.4 |
| 4 | 1 | 7.7 |
| 5 | 1 | 7.7 |
| 8 | 2 | 15.4 |
| 14 | 2 | 15.4 |
| 30 | 1 | 7.7 |
| 合計 | 13 | 100.0 |

(8-1)介護に費やす時間(時間/週)

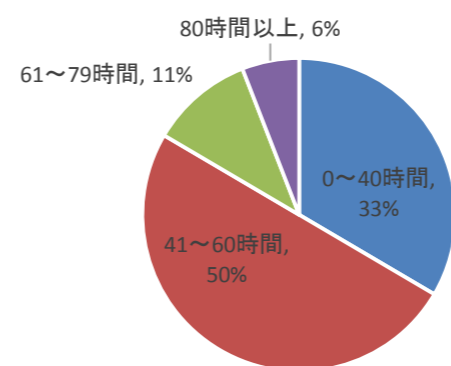


介護に費やす時間(週)(N=13)については、「1時間」「3時間」「8時間」「14時間」の回答率が共に15.4%と最も多く、それ以外の時間数はすべて「2.5時間」「4時間」「5時間」「30時間」が7.7%と分散しており、目立った傾向は見られなかった。

(9)平均実働時間(時間/週)

| | 人数 | % |
|---------|-----|------|
| 0～40時間 | 85 | 33.5 |
| 41～60時間 | 127 | 50.0 |
| 61～79時間 | 27 | 10.6 |
| 80時間以上 | 15 | 5.9 |
| 合計 | 254 | 100 |

(9)平均実働時間(時間/週)



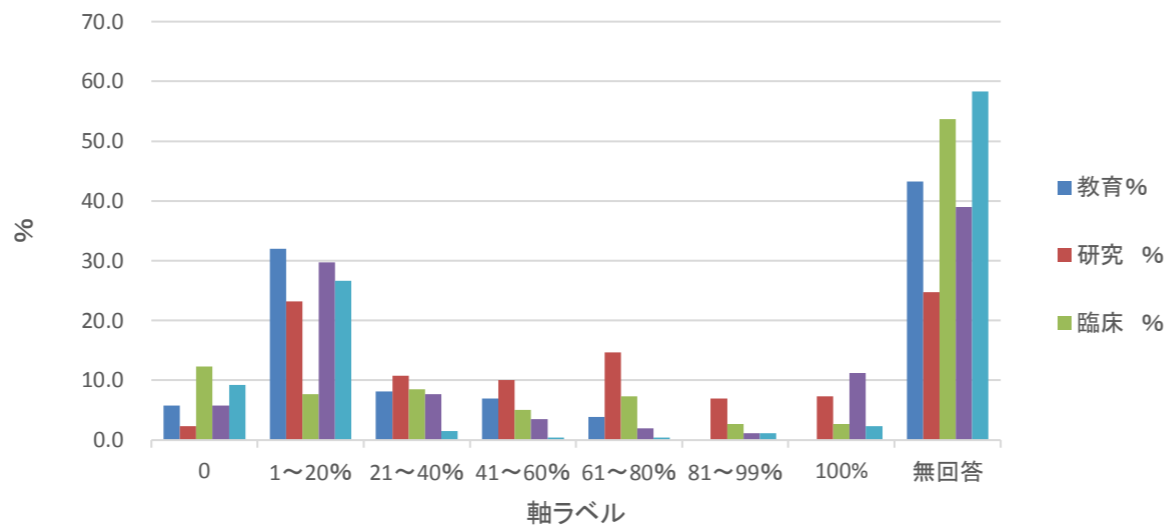
無効としたもの、3月4日、400時間

平均実働時間(週)については、「41～60時間」が50.0%と最も多く、次いで「0～40時間」が33.5%、「61～79時間」が10.6%、「80時間以上」が5.9%であった。労働基準法が定める週の労働最長時間(40時間)を超える勤務時間と回答した率が最も高いことから、回答者全体において働く時間が長い傾向があることが示唆される。

(9-2)各業務におけるおおよその割合

| | 0 | 1~20% | 21~40% | 41~60% | 61~80% | 81~99% | 100% | 無回答 | 合計 |
|--------|------|-------|--------|--------|--------|--------|------|------|-------|
| 教育 人 | 15 | 83 | 21 | 18 | 10 | 0 | 0 | 112 | 259 |
| 教育 % | 5.8 | 32.0 | 8.1 | 6.9 | 3.9 | 0.0 | 0.0 | 43.2 | 100.0 |
| 研究 人 | 6 | 60 | 28 | 26 | 38 | 18 | 19 | 64 | 259 |
| 研究 % | 2.3 | 23.2 | 10.8 | 10.0 | 14.7 | 6.9 | 7.3 | 24.7 | 100.0 |
| 臨床 人 | 32 | 20 | 22 | 13 | 19 | 7 | 7 | 139 | 259 |
| 臨床 % | 12.4 | 7.7 | 8.5 | 5.0 | 7.3 | 2.7 | 2.7 | 53.7 | 100.0 |
| 管理事務 人 | 15 | 77 | 20 | 9 | 5 | 3 | 29 | 101 | 259 |
| 管理事務 % | 5.8 | 29.7 | 7.7 | 3.5 | 1.9 | 1.2 | 11.2 | 39.0 | 100.0 |
| その他 人 | 24 | 69 | 4 | 1 | 1 | 3 | 6 | 151 | 259 |
| その他 % | 9.3 | 26.6 | 1.5 | 0.4 | 0.4 | 1.2 | 2.3 | 58.3 | 100.0 |

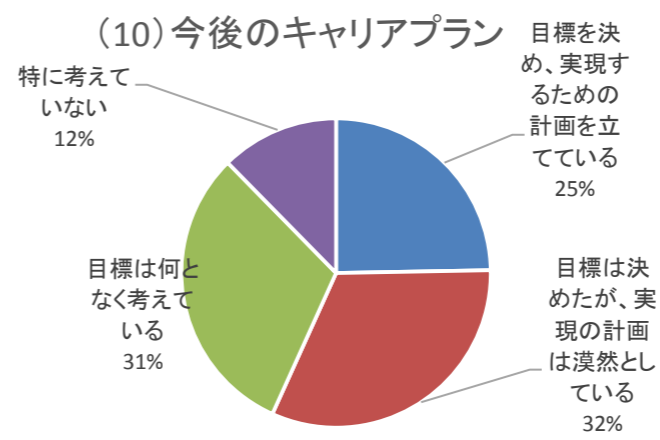
(9-2)各業務におけるおおよその割合



各業務におけるおおよその割合については、「教育」においては「1~20%」と回答した者が最も多く32.0%、「研究」においては「1~20%」と回答した者が最も多く23.2%、「臨床」においては「0%」と回答した者が最も多く12.4%、「管理事務」においては「1~20%」と回答した者が最も多く29.7%の結果であった(無回答を除く)。

(10)今後のキャリアプラン

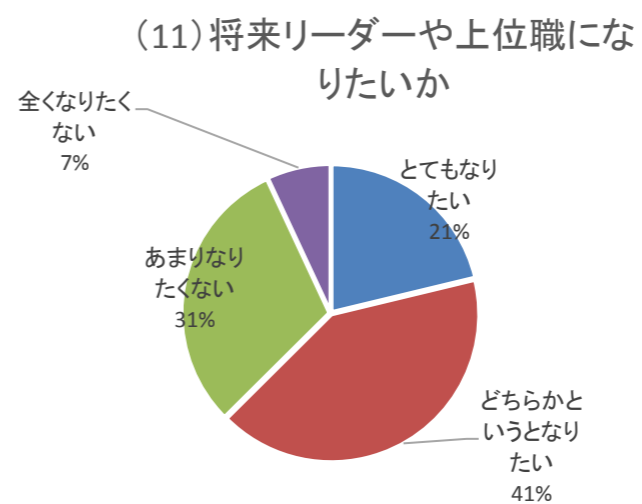
| | 人数 | % |
|-----------------------|-----|-------|
| 目標を決め、実現するための計画を立てている | 64 | 24.7 |
| 目標は決めたが、実現の計画は漠然としている | 83 | 32.0 |
| 目標は何となく考えている | 80 | 30.9 |
| 特に考えていない | 32 | 12.4 |
| 合計 | 259 | 100.0 |



今後のキャリアプランについては、「目標は何となく考えている」が30.9%と最も多く、次いで「目標は決めたが、実現の計画は漠然としている」が32.0%、「目標を決め、実現するための計画を立てている」が24.7%、「特に考えていない」が12.4%の順であった。今後の大まかなキャリアの目標はあるものの、具体的な行動計画を考えている者は全体的に少ないことが分かった。

(11)将来、リーダーや上位職になりたいか

| | 人数 | % |
|--------------|-----|-------|
| とてもなりたい | 55 | 21.2 |
| どちらかというとなりたい | 107 | 41.3 |
| あまりなりたくない | 79 | 30.5 |
| 全くなりたくない | 18 | 6.9 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

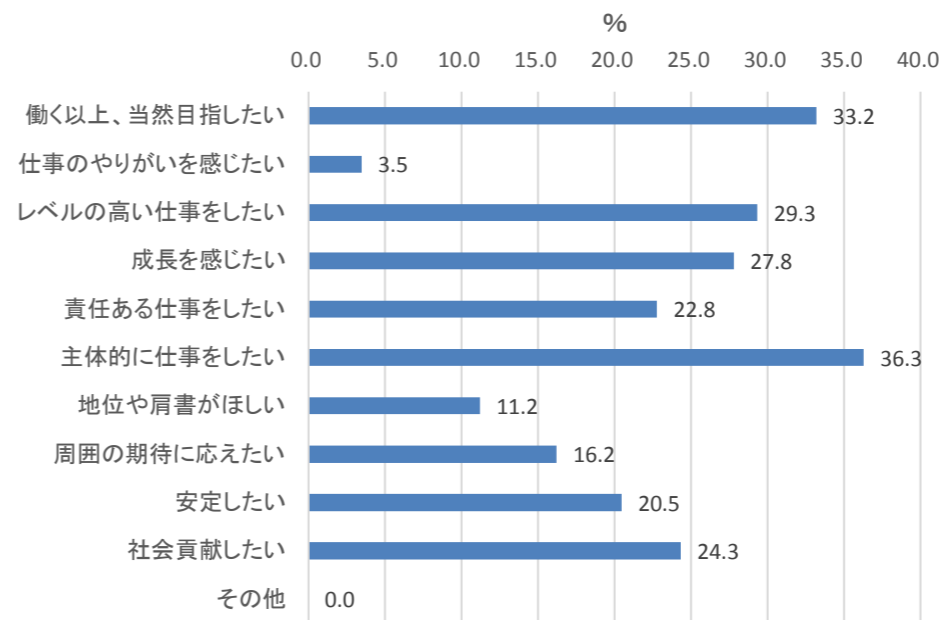


将来、リーダーや上位職になりたいかについては、「どちらかというとなりたい」が41.3%と最も多く、次いで「あまりなりたくない」が30.5%、「とてもなりたい」が21.2%、「全くなりたくない」が6.9%の順であった。「とてもなりたい」と「どちらかというとなりたい」の回答数をまとめると、全体的にはリーダーになりたいと希望する者の方が多かった。

(11-1)リーダーや上位職になりたい理由(複数回答)

| | 人数 | % |
|--------------|----|------|
| 働く以上、当然目指したい | 83 | 33.2 |
| 仕事のやりがいを感じたい | 90 | 3.5 |
| レベルの高い仕事をしたい | 76 | 29.3 |
| 成長を感じたい | 72 | 27.8 |
| 責任ある仕事をしたい | 59 | 22.8 |
| 主体的に仕事をしたい | 94 | 36.3 |
| 地位や肩書がほしい | 29 | 11.2 |
| 周囲の期待に応えたい | 42 | 16.2 |
| 安定したい | 53 | 20.5 |
| 社会貢献したい | 63 | 24.3 |
| その他 | 0 | 0.0 |

(11-1)リーダーや上位職になりたい理由(複数回答)

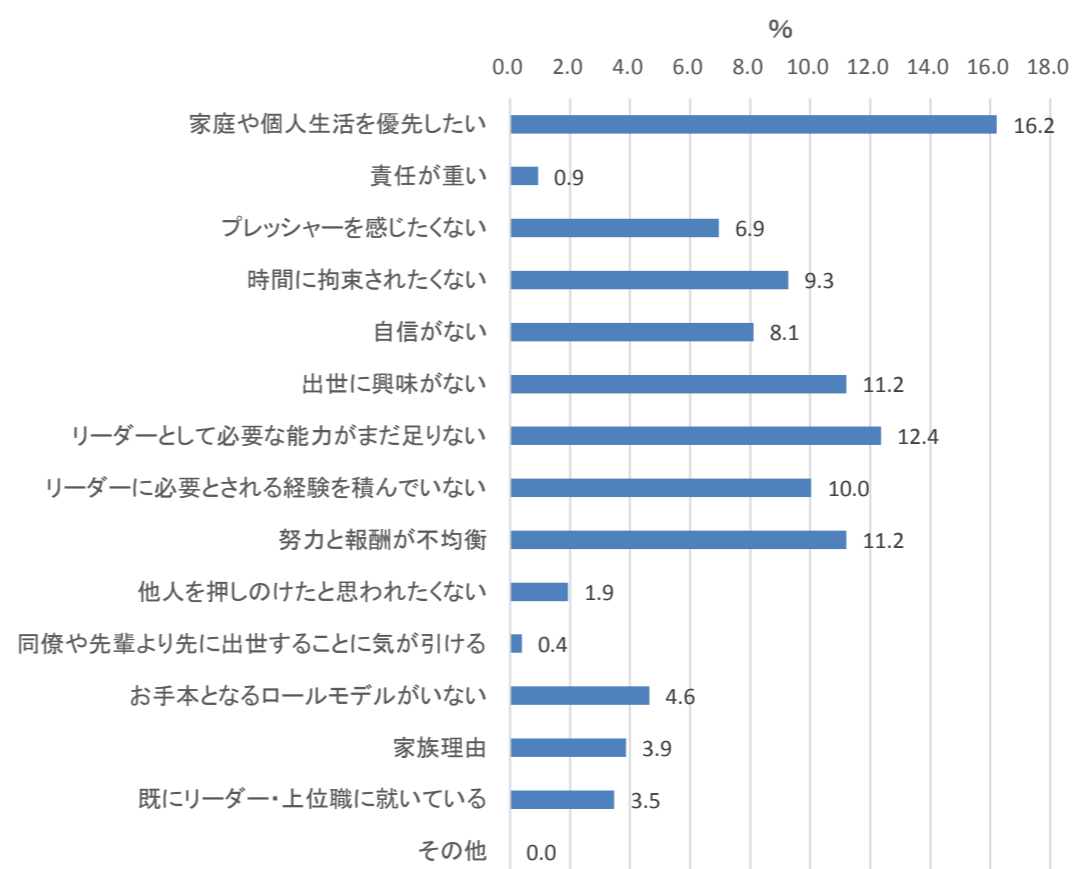


リーダーや上位職になりたい理由(N=162)として、「主体的に仕事をしたい」が36.3%と最も多く、次いで「働く以上当然目指したい」が33.2%、「レベルの高い仕事をしたい」が29.3%、「成長を感じたい」が27.8%、「社会貢献したい」が24.3%、「責任ある仕事をしたい」が22.8%、「安定したい」が20.5%、「周囲の期待に応えたい」が16.2%、「地位や肩書が欲しい」が11.2%、「仕事のやりがいを感じたい」が3.5%の順であった。仕事への成長や主体性などを理由とする場合が上位を占め、社会貢献や経済的理由、肩書き上の理由などが次いで見られた。

(11-2)リーダーや上位職になりたくない理由(複数回答)

| | 人数 | % |
|-----------------------|----|------|
| 家庭や個人生活を優先したい | 42 | 16.2 |
| 責任が重い | 24 | 0.9 |
| プレッシャーを感じたくない | 18 | 6.9 |
| 時間に拘束されたくない | 24 | 9.3 |
| 自信がない | 21 | 8.1 |
| 出世に興味がない | 29 | 11.2 |
| リーダーとして必要な能力がまだ足りない | 32 | 12.4 |
| リーダーに必要とされる経験を積んでいない | 26 | 10.0 |
| 努力と報酬が不均衡 | 29 | 11.2 |
| 他人を押し回したと思われたくない | 5 | 1.9 |
| 同僚や先輩より先に出世することに気が引ける | 1 | 0.4 |
| お手本となるロールモデルがない | 12 | 4.6 |
| 家族理由 | 10 | 3.9 |
| 既にリーダー・上位職に就いている | 9 | 3.5 |
| その他 | 0 | 0.0 |

(11-2)リーダーや上位職になりたくない理由(複数回答)

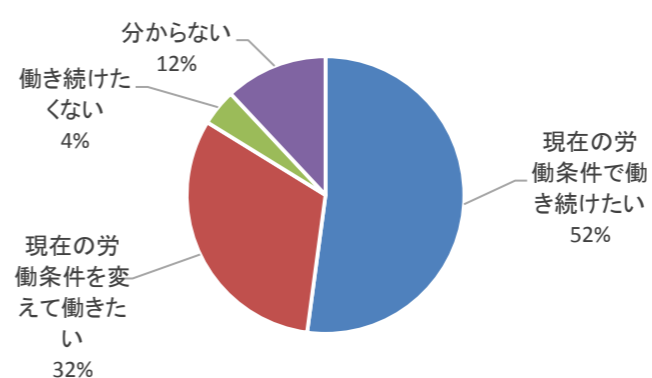


リーダーや上位職になりたくない理由(N=97)として、「家庭や個人生活を優先したい」が16.2%と最も多く、次いで「リーダーとして必要な能力がまだ足りない」が12.4%、「努力と報酬が不均衡」および「出世に興味がない」が共に11.2%、「リーダーに必要とされる経験を積んでいない」が10.0%、「時間に拘束されたくない」が9.3%、その他下位には「自信がない」「プレッシャーを感じたくない」「お手本となるロールモデルがない」「家族理由」「既にリーダー・上位職に就いている」「他人を押し回したと思われたくない」「責任が重い」「同僚や先輩より先に出世することに気が引ける」の順であった。家庭と仕事との両立が困難であること、およびリーダーとしての能力不足が上位を占めていることから、今後は家庭と仕事の両立を支援するための環境整備、及びリーダーシップ育成のスキルアップやリーダーシップ育成講座等の継続的な実施が望まれる。

(12)働き続けたいか

| | 人数 | % |
|-----------------|-----|-------|
| 現在の労働条件で働き続けたい | 135 | 52.1 |
| 現在の労働条件を変えて働きたい | 82 | 31.7 |
| 働き続けたくない | 11 | 4.2 |
| 分からない | 31 | 12.0 |
| 合計 | 259 | 100.0 |

(12)働き続けたいか

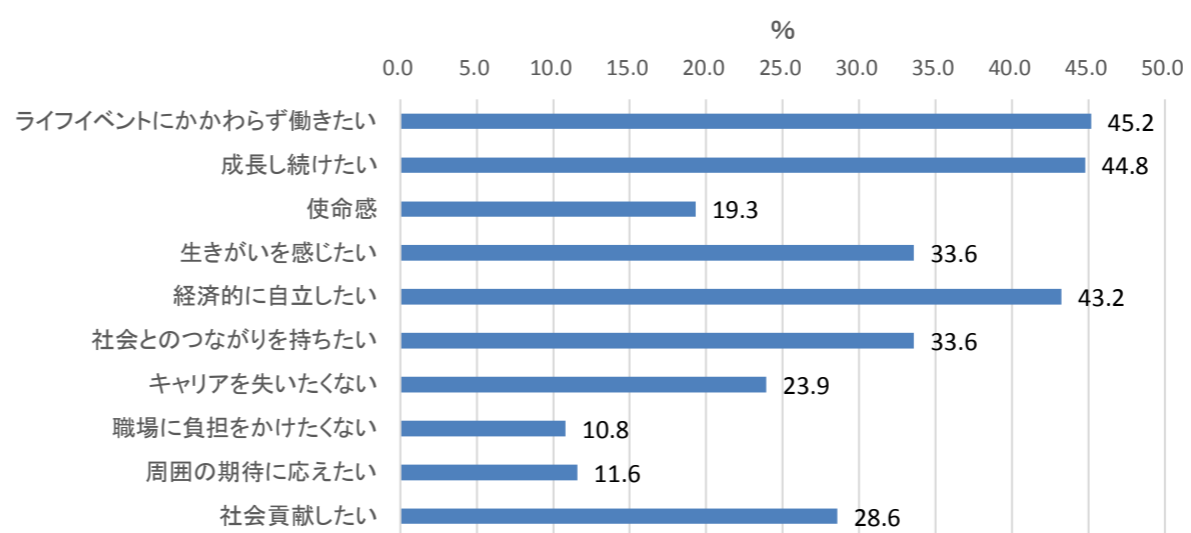


今後も働き続けたいかについては、「現在の労働条件で働き続けたい」が52.1%と最も多く、次いで「現在の労働条件を変えて働きたい」が31.7%、「分からない」が12.0%、「働き続けたくない」が4.2%の順であった。現状の働き方・労働条件に満足している者が約半数であることが分かったが、その一方で3割近くの者が満足していないことが分かった。

(12-1) 働きたい理由(複数回答)

| | 人数 | % |
|-------------------|-----|------|
| ライフイベントにかかわらず働きたい | 117 | 45.2 |
| 成長し続けたい | 116 | 44.8 |
| 使命感 | 50 | 19.3 |
| 生きがいを感じたい | 87 | 33.6 |
| 経済的に自立したい | 112 | 43.2 |
| 社会とのつながりを持ちたい | 87 | 33.6 |
| キャリアを失いたくない | 62 | 23.9 |
| 職場に負担をかけたくない | 28 | 10.8 |
| 周囲の期待に応えたい | 30 | 11.6 |
| 社会貢献したい | 74 | 28.6 |

(12-1) 働きたい理由(複数回答)

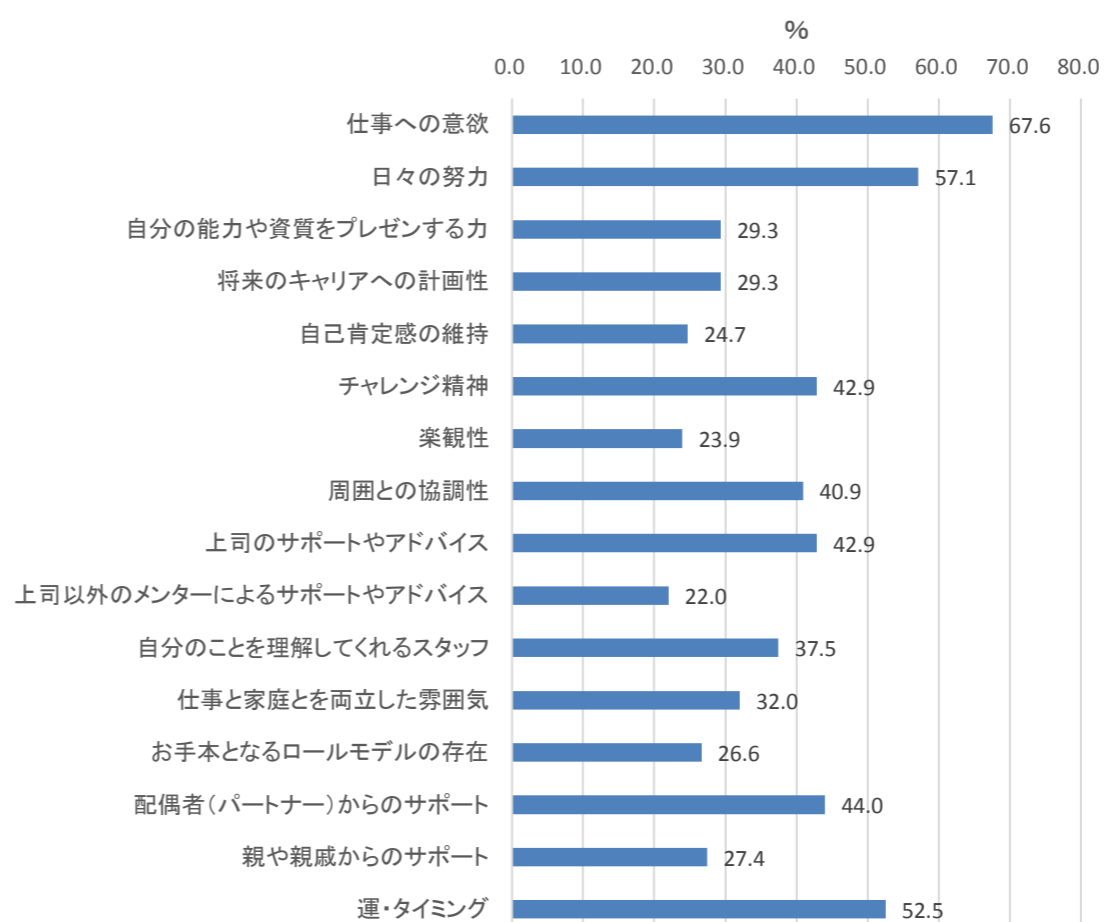


働き続けたい理由として(N=135)、「ライフイベントにかかわらず働きたい」が45.2%と最も多く、次いで「成長し続けたい」が44.8%、「経済的に自立したい」が43.2%、「生きがいを感じたい」及び「社会とのつながりを持ちたい」が共に33.6%、「社会貢献したい」が28.6%、「キャリアを失いたくない」が23.9%、「使命感」が19.3%、「周囲の期待に応えたい」「職場に負担をかけたくない」の順であった。生涯を通して働き続けたいと考える者が最も多く、次いで自己成長や経済的理由、生きがいなどを理由に働き続けたいと考える者が多いことが分かった。

(13) キャリアアップに有効と思われるもの(複数回答)

| | 人数 | % |
|------------------------|-----|------|
| 仕事への意欲 | 175 | 67.6 |
| 日々の努力 | 148 | 57.1 |
| 自分の能力や資質をプレゼンする力 | 76 | 29.3 |
| 将来のキャリアへの計画性 | 76 | 29.3 |
| 自己肯定感の維持 | 64 | 24.7 |
| チャレンジ精神 | 111 | 42.9 |
| 楽観性 | 62 | 23.9 |
| 周囲との協調性 | 106 | 40.9 |
| 上司のサポートやアドバイス | 111 | 42.9 |
| 上司以外のメンターによるサポートやアドバイス | 57 | 22.0 |
| 自分のことを理解してくれるスタッフ | 97 | 37.5 |
| 仕事と家庭とを両立した雰囲気 | 83 | 32.0 |
| お手本となるロールモデルの存在 | 69 | 26.6 |
| 配偶者(パートナー)からのサポート | 114 | 44.0 |
| 親や親戚からのサポート | 71 | 27.4 |
| 運・タイミング | 136 | 52.5 |

(13) キャリアアップに有効と思われるもの(複数回答)

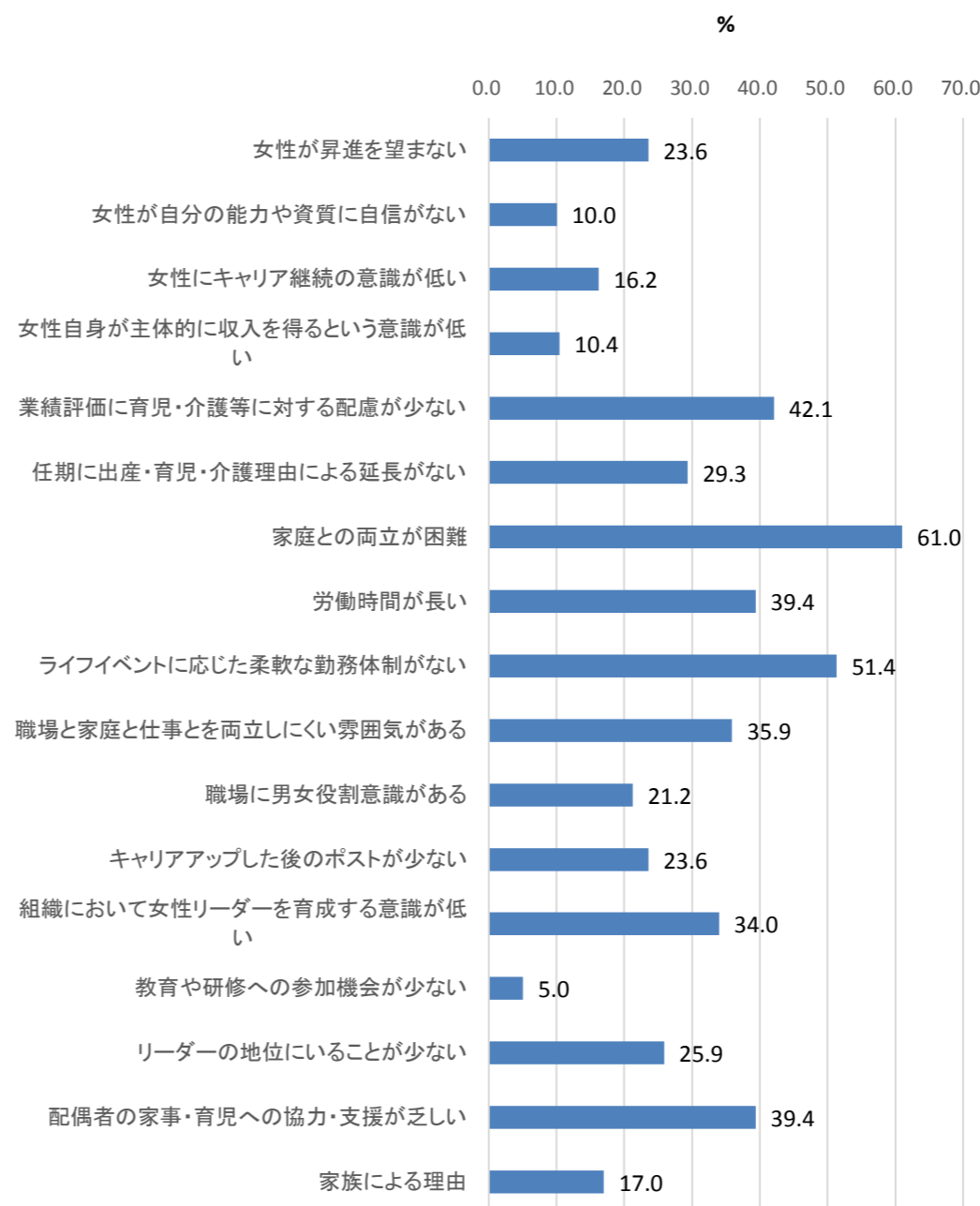


キャリアアップに有効と思われるものは、「仕事への意欲」が67.6%、「日々の努力」が57.1%、「運・タイミング」が52.5%、「配偶者(パートナー)からのサポート」が44.0%、「上司のサポートやアドバイス」及び「チャレンジ精神」が共に42.9%、「周囲との協調性」が40.9%、「自分のことを理解してくれるスタッフ」が37.5%、「仕事と家庭とを両立できる雰囲気」が32.0%、「自分の能力や資質をプレゼンする力」及び「将来のキャリアへの計画性」が共に29.3%、「親や親戚からのサポート」が27.4%、「お手本となるロールモデルの存在」が26.6%、「自己肯定感の維持」が24.7%、「楽観性」が23.9%、「上司以外のメンターによるサポートやアドバイス」が22.0%の順であった。「仕事への意欲」「日々の努力」が多かったことは、自分を軸にした理由であり、自分がどのように仕事へのモチベーションを維持するか、あるいはいかに日々努力するかが重要であることが分かった。一方で「運・タイミング」及び「配偶者からのサポート」「上司のサポートやアドバイス」は、他人を軸にした理由であり、キャリアアップには自分だけではなく他人からの支援が重要であることが分かった。

(14) 女性がキャリアアップしにくいと思われる要因(複数回答)

| | 人数 | % |
|------------------------|-----|------|
| 女性が昇進を望まない | 61 | 23.6 |
| 女性が自分の能力や資質に自信がない | 26 | 10.0 |
| 女性にキャリア継続の意識が低い | 42 | 16.2 |
| 女性自身が主体的に収入を得るという意識が低い | 27 | 10.4 |
| 業績評価に育児・介護等に対する配慮が少ない | 109 | 42.1 |
| 任期中に産産・育児・介護理由による延長がない | 76 | 29.3 |
| 家庭との両立が困難 | 158 | 61.0 |
| 労働時間が長い | 102 | 39.4 |
| ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない | 133 | 51.4 |
| 職場と家庭と仕事を両立しにくい雰囲気がある | 93 | 35.9 |
| 職場に男女役割意識がある | 55 | 21.2 |
| キャリアアップした後のポストが少ない | 61 | 23.6 |
| 組織において女性リーダーを育成する意識が低い | 88 | 34.0 |
| 教育や研修への参加機会が少ない | 13 | 5.0 |
| リーダーの地位にいることが少ない | 67 | 25.9 |
| 配偶者の家事・育児への協力・支援が乏しい | 102 | 39.4 |
| 家族による理由 | 44 | 17.0 |

(14) 女性がキャリアアップしにくいと思われる要因(複数回答)

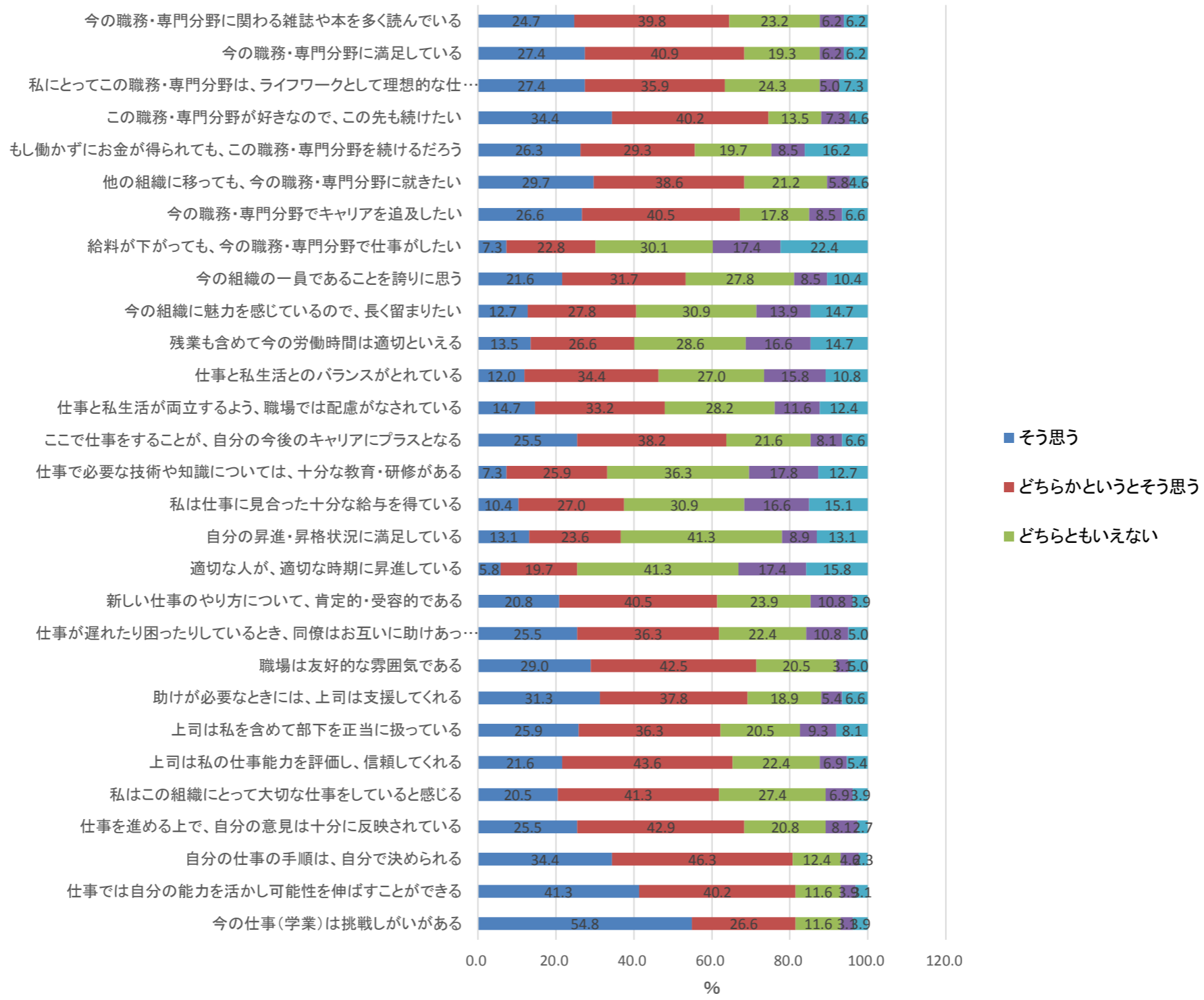


女性がキャリアアップしにくいと思われる要因としては、「家庭との両立が困難」が61.0%と最も多く、次いで「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」が51.4%、「業績評価に育児・介護等に対する配慮が少ない」が42.1%、「労働時間が長い」「配偶者の家事・育児への協力・支援が乏しい」が共に39.4%、「職場と家庭と仕事を両立しにくい雰囲気がある」が35.9%、「組織において女性リーダーを育成する意識が低い」が34.0%、「任期中に産産・育児・介護理由による延長がない」が29.3%、「リーダーの地位にいることが少ない」が25.9%、「女性が昇進を望まない」及び「キャリアアップした後のポストが少ない」が共に23.6%、「職場に男女役割意識がある」が21.2%、「家族による理由」が17.0%、「女性にキャリア継続の意識が低い」が16.2%、「女性自身が主体的に収入を得るという意識が低い」が10.4%、「女性が自分の能力や資質に自信がない」が10.0%、「教育や研修への参加機会が少ない」が5.0%の順であった。「家庭との両立が困難」が最も多い理由であったことは、設問(11-2)のリーダーや上位職になりたくない理由の回答において、「家庭や個人生活を優先したい」が最も多く回答されていたことと関連している。そのため、家庭と仕事を両立するための環境整備の更なる促進が望まれる。

(15)仕事(学業)のことについて

| | そう思う | どちらかというと思う | どちらともいえない | どちらかというと思う | そう思わない | 合計(%) |
|------------------------------------|------|------------|-----------|------------|--------|-------|
| 今の仕事(学業)は挑戦がいがある | 54.8 | 26.6 | 11.6 | 3.1 | 3.9 | 100.0 |
| 仕事では自分の能力を活かし可能性を伸ばすことができる | 41.3 | 40.2 | 11.6 | 3.9 | 3.1 | 100.0 |
| 自分の仕事の手順は、自分で決められる | 34.4 | 46.3 | 12.4 | 4.6 | 2.3 | 100.0 |
| 仕事を進める上で、自分の意見は十分に反映されている | 25.5 | 42.9 | 20.8 | 8.1 | 2.7 | 100.0 |
| 私はこの組織にとって大切な仕事をしていると感じる | 20.5 | 41.3 | 27.4 | 6.9 | 3.9 | 100.0 |
| 上司は私の仕事能力を評価し、信頼してくれる | 21.6 | 43.6 | 22.4 | 6.9 | 5.4 | 100.0 |
| 上司は私を含めて部下を正當に扱っている | 25.9 | 36.3 | 20.5 | 9.3 | 8.1 | 100.0 |
| 助けが必要なときには、上司は支援してくれる | 31.3 | 37.8 | 18.9 | 5.4 | 6.6 | 100.0 |
| 職場は友好的な雰囲気である | 29.0 | 42.5 | 20.5 | 3.1 | 5.0 | 100.0 |
| 仕事が遅れたり困ったりしているとき、同僚はお互いに助けあっている | 25.5 | 36.3 | 22.4 | 10.8 | 5.0 | 100.0 |
| 新しい仕事のやり方について、肯定的・受容的である | 20.8 | 40.5 | 23.9 | 10.8 | 3.9 | 100.0 |
| 適切な人が、適切な時期に昇進している | 5.8 | 19.7 | 41.3 | 17.4 | 15.8 | 100.0 |
| 自分の昇進・昇格状況に満足している | 13.1 | 23.6 | 41.3 | 8.9 | 13.1 | 100.0 |
| 私は仕事に見合った十分な給与を得ている | 10.4 | 27.0 | 30.9 | 16.6 | 15.1 | 100.0 |
| 仕事に必要な技術や知識については、十分な教育・研修がある | 7.3 | 25.9 | 36.3 | 17.8 | 12.7 | 100.0 |
| ここで仕事をすることが、自分の今後のキャリアにプラスとなる | 25.5 | 38.2 | 21.6 | 8.1 | 6.6 | 100.0 |
| 仕事と私生活が両立するよう、職場では配慮がなされている | 14.7 | 33.2 | 28.2 | 11.6 | 12.4 | 100.0 |
| 仕事と私生活とのバランスがとれている | 12.0 | 34.4 | 27.0 | 15.8 | 10.8 | 100.0 |
| 残業も含めて今の労働時間は適切といえる | 13.5 | 26.6 | 28.6 | 16.6 | 14.7 | 100.0 |
| 今の組織に魅力を感じているので、長く留まりたい | 12.7 | 27.8 | 30.9 | 13.9 | 14.7 | 100.0 |
| 今の組織の一員であることを誇りに思う | 21.6 | 31.7 | 27.8 | 8.5 | 10.4 | 100.0 |
| 給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事がしたい | 7.3 | 22.8 | 30.1 | 17.4 | 22.4 | 100.0 |
| 今の職務・専門分野でキャリアを追究したい | 26.6 | 40.5 | 17.8 | 8.5 | 6.6 | 100.0 |
| 他の組織に移っても、今の職務・専門分野に就きたい | 29.7 | 38.6 | 21.2 | 5.8 | 4.6 | 100.0 |
| もし働かずにお金が得られても、この職務・専門分野を続けるだろう | 26.3 | 29.3 | 19.7 | 8.5 | 16.2 | 100.0 |
| この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい | 34.4 | 40.2 | 13.5 | 7.3 | 4.6 | 100.0 |
| 私にとってこの職務・専門分野は、ライフワークとして理想的な仕事である | 27.4 | 35.9 | 24.3 | 5.0 | 7.3 | 100.0 |
| 今の職務・専門分野に満足している | 27.4 | 40.9 | 19.3 | 6.2 | 6.2 | 100.0 |
| 今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる | 24.7 | 39.8 | 23.2 | 6.2 | 6.2 | 100.0 |

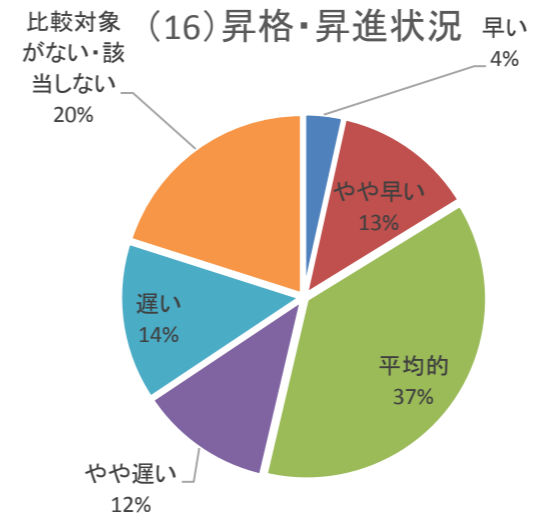
(15) 仕事(学業)のことについて



29項目において、「そう思う」との回答が最も多く見られたのは「今の仕事は挑戦しがいがある」「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」であった。このことから、成長や達成を示す項目において、賛成している・あるいは満足している回答が多い傾向であった。このことは、設問(11-1)「リーダーや上位職になりたい理由」においても、「主体的に仕事をしたい」「働く以上当然目指したい」「レベルの高い仕事をしたい」「成長を感じたい」が上位に回答され、成長や達成を理由としていた場合が上位を占めていたことに適合すると示唆される。

(16)昇格・昇進状況

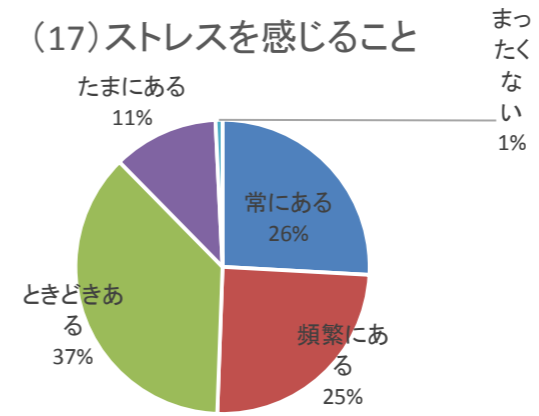
| | 人数 | % |
|---------------|-----|------|
| 早い | 9 | 3.5 |
| やや早い | 33 | 12.7 |
| 平均的 | 97 | 37.5 |
| やや遅い | 31 | 12.0 |
| 遅い | 37 | 14.3 |
| 比較対象がない・該当しない | 52 | 20.1 |
| 合計 | 259 | 100 |



昇進・昇格状況については、「平均的」が37.5%と最も多く、次いで「比較対象がない・該当しない」が20.1%、「遅い」が14.3%、「やや早い」が12.7%、「やや遅い」が12.0%、「早い」が3.5%の順であった。

(17)ストレスを感じる
こと

| | 人数 | % |
|--------|-----|-------|
| 常にある | 67 | 25.9 |
| 頻繁にある | 64 | 24.7 |
| ときどきある | 96 | 37.1 |
| たまにある | 30 | 11.6 |
| まったくない | 2 | 0.8 |
| 合計 | 259 | 100.0 |



ストレスを感じることについては、「ときどきある」が37.1%と最も多く、次いで「常にある」が25.9%、「頻繁にある」が24.7%、「たまにある」が11.6%、「まったくない」が0.8%の順であった。「常にある」・「頻繁にある」の回答数を合計すると約5割にのぼることから、ストレスを感じる者の割合が多いことが分かった。