

カクタスのメンタルヘルス調査報告書 2020 – エグゼクティブサマリー

この報告書は、研究者のメンタルヘルスへの理解を深めるために、カクタス・コミュニケーションズが企画し、Shift Learning 社が解析した調査の分析結果をまとめたものです。調査の回答は、160 か国以上 13,000 人の研究者から、各種媒体を通じて 8 か月にわたって集められました。

結果を解釈する際は、調査期間が新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のパンデミックの時期と重なったことも考慮しました。

回答者の概要

調査では、地域性、学界での立場、研究分野、民族やジェンダーといった属性が反映されるように、多様なサンプルを集めました。回答者の大半は学界で活動する人々ですが、中には、産業界や公的機関等で研究者として活動する人も含まれます。全回答者の属性は、フルバージョンの報告書の添付資料 1 に記載されています。

以下の図は、各地域の回答者の人数と割合を示しています。



主な結果

職場環境のサポート体制 – 回答者の半数近くが、「自分が働いている学術環境は、研究目標に対する意欲をかき立ててくれる」と答えました。自由記述では、同僚のサポートについてのコメントが多く見られた一方で、組織や上司からの支援については、あまり効果的でないとのコメントが見られました。教授や主任研究員(Principal Investigators)として 20 年以上研究活動に携わっている人ほど、経験の浅い(10 年以下)研究者や博士課程の学生(PhD students)に比べて、職場環境の後押しがあると感じている傾向が見られました。

また、地域差も見られ、ヨーロッパで活動する人(17%)に比べて、**アジアで活動する人の方が、「自分が働いている学術環境は、研究目標に対する意欲をかき立ててくれる」に「同意する」または「強く同意する」と答える割合が高くなっていました(57%)。**

やりがいと充実感/マネジメントの失敗 – 研究生活にはプラスの側面が多いようです。**76%が「仕事はやりがいや充実感を与えてくれる」と回答し、65%が「研究以外の業務を楽しんでいる」と回答しました。回答者の 50%が、「仕事上のよくある失敗や失望にはうまく対処できている」と答えました。**ベテラン研究者や、高いポジションにいる人ほど、「仕事上のよくある失敗や失望にはうまく対処できている」に「同意する」または「強く同意する」と答える割合が高くなっていました: 学部長(66%)、教授(62%)、主任研究員(59%)、博士課程の学生(42%)、ポスドク研究員(48%)。

無力感 – 38%が、仕事上で無力感に襲われたことが前月中に「何回もあった」もしくは「かなり頻繁にあった」と答えています。

回答者の多かった国々(米国、英国、ブラジル、ドイツ、オーストラリア)では、仕事上で頻繁に無力感に襲われたとする回答が多く見られました。**アジア地域では長時間働いているとの回答が多かったにもかかわらず、日本・中国・韓国では、頻繁に無力感に襲われたとの回答は比較的少なめでした。**博士課程の学生は、ほかのポジションの人と比べて、仕事上で無力感に襲われたことが前月中に「何回もあった」もしくは「かなり頻繁にあった」と答える割合が、地域を問わず高くなっていました。

長い労働時間 – アンケートに回答した研究者たちは、長時間働いていました。**31%超が週に 50 時間以上働いていると答え、13%が 60 時間以上働いていると答えました。**週に 50 時間以上働いていると回答した人の割合は、学術界で働く研究者(32%)の方が、その他の業界で働く研究者よりも顕著に高くなっていました。

キャリアの浅い人に比べて、**研究者としてのキャリアが長い人ほど、長時間働いていると回答する割合が高くなりました。**20 年以上研究に携わっている人の 41%が、普段、週に 50 時間以上働いていると回答しました。キャリアが 5 年以下の人では 26%でした。また、男性研究者は、長く働いているとの回答が多く、18%が週に 60 時間以上働いていると回答しました(女性研究者は 9%)。この差は、キャリアの長短に関係なく見られました。

アジア地域の回答者は、もっとも長く働いていることが示されました。これは東アジアの人に顕著で、43%が週に 50 時間以上働いていると回答しました。このような長時間労働にもかかわらず、アジアの回答者は、仕事で無力感に襲われたと回答した割合がもっとも低く、多くの人(59%)が「毎晩十分な睡眠が取れている」と回答しました。

パフォーマンスへのプレッシャー – 回答者の 65%が、「論文の出版、研究資金の確保、プロジェクトの完了について、きわめて大きなプレッシャーがかかっている」と答えました。同様に、56%が「研究コミュニティでの現在の良いポジションや評価を維持することに、常にプレッシャーを感じている」と答えました。出版へのプレッシャーは、学術界でとくに高く、中でも博士課程の学生とポスドク研究員で高くなっていました。この傾向は、アフリカ(72%)、オーストラリア(74%)、ヨーロッパ(69%)でも同様でした。

回答者の 45%が「所属組織での研究成果の評価方法は、公正ではないと思う」に「同意する」または「強く同意する」と答えていました。この傾向は、アフリカ(55%)、オーストラレーシア/オセアニア(54%)、ヨーロッパ(49%)、南米(56%)で活動する人々と、女性研究者(46% vs. 男性研究者 44%)で目立ちました。

差別やハラスメント – 64%が「組織や同僚から受け入れられていると思う」と回答している一方、**37%が、「職場で何らかの差別的行為/ハラスメント/**

いじめを受けている、または受けたことがある」と回答しました。その内訳は、混血の研究者: 60%、同性愛者を自認する研究者: 45%、女性研究者: 42%となっています。大きな地域差も見られ、オーストラレーシア／オセアニア(52%)、北米(47%)、アフリカ (43%)で、差別的行為／ハラスメント／いじめを受けた経験があると答えた人の割合がもっとも高くなりました。差別的行為／ハラスメント／いじめを受けた経験があると答えた人は、そうでない人よりも、前月に無力感に襲われた割合が高くなっていました。

職場の方針の重要性 – 所属組織が、差別やハラスメント、倫理的行為、ワークライフバランスについて適切な方針を定めているかとの設問では、回答が二分されました。強固な方針の有無は、好ましくない行為に関する経験と、無力感に襲われる頻度に関する回答に、大きな影響を与えているようです。差別やハラスメントについて所属組織に厳格な方針がないことに「強く同意する」または「同意する」と答えた人の66%が、職場で差別的行為／ハラスメント／いじめを受けたことがあると答えていました。所属組織に厳格な方針があると答えた人では21%でした。同様に、「所属組織は、何らかの差別的行為／ハラスメント／いじめに対する予防・検出・対応のための厳格な方針を持っていない」ことに「強く同意する」または「同意する」と答えた人の48%が、頻繁に無力感に襲われると回答しており、「同意しない」もしくは「まったく同意しない」と答えた人では32%でした。

支援の要請 – 「もしも仕事状況による深刻なストレスや不安を感じたら、適切な対応を取ってもらえるように、職場の関係者や関係部署に相談しますか？」との質問に、**回答者の49%が「いいえ」と答えました**。中国(59%)と韓国(58%)は、ドイツ(40%)や米国(46%)と比べて、「はい」と答える割合が高くなりました。

教育学(61%)と医学および医学関連の健康科学(55%)の分野で活動する人の多くは、職場の適切な人に相談すると答えていました。逆に、物理科学(57%)と生命科学(54%)では「いいえ」の回答が多く見られました。

また、普段週に60時間以上働いている人は、相談しないと回答した人が多く、週に40時間以下の人では、相談するとの回答が多い傾向が見られました。

職場で相談することを妨げている主な理由は、「助けてもらえるとは思えないから」「自分に良くない影響がありそうで心配だから」、「深刻に捉えてもらえないと思うから」、「自分の職業や分野では普通のことなので、慣れるしかないから」などです。研究生活でストレスや不安を感じることを当然視する感覚は、深刻なストレスや不安感を抱えたときに専門家の助けを求めることを妨げてしまいます。

主な結論

早急に対処すべき問題は何か？

いじめ／ハラスメント／差別的行為への対処: 多くの研究者がこれらを職場やキャリアにおいて経験しているという事実は、憂慮すべきことです。これは、ハイレベルでの真剣な議論と認識が求められる、差し迫った問題です。

ワークライフバランスの改善: 労働時間は非常に長いようです。31%が、普段、週に 50 時間以上働いていると答え、43%が「趣味、レクリエーション、社交に費やす時間が毎週十分にある」に「同意しない」と答えました。これらのデータは、ワークライフバランスとメンタルヘルスの関係性を示していますが、その関係性は単純ではありません。ハードワークは強いられるものでなく、自ら望んでいるケースも多く見られます。とはいえ、やはり長時間労働は研究者に影響を及ぼすため、業界として対処する必要があるでしょう。

期待値を変える: 大きなストレスや不安感が、通常の研究生生活の一部として常態化している現状のエビデンスが示されています。管理者層には、自らがロールモデルとなることによって、研究カルチャーを変えることが求められています。学术界が一体となって、許容できることとできないことを考えない限り、研究者のウェルビーイングの改善は、遅々として進まないでしょう。その影響は、研究者個人のみならず、有能でありながら脆弱でもある個人の貢献を失うという意味で、業界側にも及ぶでしょう。

弱みを理解し、受け入れる: 職場で研究者のサポートにあたるマネージャー、管理者、人事部門は、研究者が行なっている日々の仕事について知る必要があります。意思決定者や政策実行者は、研究業務の特性と、研究者が支援を必要としている領域について、深く理解しなければなりません。それが、幅広い研究環境と研究カルチャーを変えていくことにつながります。

研究機関として何をすべきか？

調査では、方針の存在が効果的であることが示されました。具体的な内容は以下の通りです。

差別的行為／いじめ／ハラスメントに対する厳格な方針: 調査では、差別的行為／いじめ／ハラスメントに対する厳格な方針が定められていることと、これらを体験したことがある割合と、研究者のメンタルヘルスとの間に、相関がみられました。研究機関は、方針を作成する過程で、差別的行為やハラスメントを受けやすい層の意見を参考にするとよいでしょう。こうした層は、研究者コミュニティのほかの層が気づかないウィークポイントを把握していることがあるためです。こうすることで、方針の有効性が増すでしょう。

ワークライフバランスに関する方針: 長時間働いているという回答と、職場にワークライフバランス関連の方針がないとする回答は、前月に仕事上で無力感に襲われることが頻繁にあったとの回答と相関があるようです。ワークライフバランスに関する厳格な方針が定められていることで、研究者のメンタルヘルスにプラスの影響を与えていると考えられます。

秘密厳守のサポート体制を組織内に作る: 多くの回答者が、職場の外に支援を求めたと回答しています。中には、職場の支援に期待していなかったり、かえって自分に良くない影響があるかもしれないと懸念する声もありました。組織に支援を求めたときに秘密が守られる場や、外部に支援を求めるためのサポートが必要でしょう。研究者のニーズに十分に答えるため、支援者側には、研究者の慣習を熟知することが求められます。

特定の層への支援: 博士課程の学生や、女性を含めて差別的行為を受けやすい立場の人など、特定の層で、仕事で無力感に襲われたとの回答が著しく高くなっていました。海外で働く人も、弱い立場に置かれやすいようです。組織は、この理由について内部で検討し、これらの層を対象としたサポート体制を確立する必要があるでしょう。

研究者のレジリエンスを高める: 若手研究者が意欲を保ち、研究生活で避けられない失敗を乗り越えられるように、レジリエンス（回復力）を高めるトレーニングを博士課程で行うことも有効でしょう。

サポート体制の充実した職場環境を作る: このように、サポート体制の整った職場環境は、研究者のメンタルヘルスに良い影響を与えていると言えます。研究者の仕事生活に関わるこれらの要素に取り組むことで、組織と個人の双方が大きな恩恵を得られるでしょう。

何を変えればいいのか？

メンタルヘルスに対する負のレッテルをはがす: メンタルヘルスに対する態度は、文化的背景に左右される側面があり、業界特有のものではありません。今回のような調査は、業界のメンタルヘルスについて話し合い、多くの研究者が感じているストレスを様々な利害関係者に深く理解してもらうための良いきっかけになります。世界の研究コミュニティもまた、様々な活動の場にある負のレッテルをはがすための役割を担っています。

キャリアの安定性を高める: 仕事への不安感とストレスは、とく若手研究者の間で見られ、仕事で無力感を抱く感覚とも結びついています。若手研究者の雇用と、研究成果に対する信用や承認の公平性について、業界全体の問題として考えるべきでしょう。

パフォーマンスへのプレッシャーを減らす: 回答者の多くが、論文の出版、研究資金の確保、プロジェクトの完了、現在の良いポジションや評価を維持することに、大きなプレッシャーを感じていると答えました。こうしたプレッシャーは、とくに学术界で強くなっています。現在の評価システムが研究者のメンタルヘルスとウェルビーイングに与える影響と、その結果として研究成果の質に現れてくる影響について、業界としてよく考えることが求められています。

[報告書のフルバージョン（全 56 ページ、英文）は、こちらからダウンロードできます。](#) 回答者の属性、詳細な分析、補助資料、回答者の実際のコメントをご覧ください。