

森林総合研究所 ダイバーシティ推進室

目次

アドバイザーからのメッセージ	1
はじめに	4
アンケート結果の要約	5
方法	
1. 対象者	7
2. 調査内容	7
結果	
1. 回答者の属性の検討	
1.1 回答者の性別、年齢、および勤務形態	8
1.2 転勤の有無	8
1.3 配偶者の有無	9
1.4 回答者の家族構成	10
1.5 単身赴任者の自宅での家族構成	10
1.6 回答者の子どもの人数	11
1.7 回答者の年代別・性別 職種と子どもの人数	11
1.8 回答者の年代・性別 介護の有無	12
1.9 回答者の属性についてのまとめ	13
2. 本設問の検討	
2.1 ダイバーシティに関する言葉の認知度	14
2.1.1 概念の認知度	14
2.1.2 第4期中長期計画における所の取組の認知度	15
2.1.3 ホームページの閲覧	16
2.1.4 閲覧の有無の分析	16
2.2 仕事と生活の調和について	17
2.3 一時預り保育について	
2.3.1 一時預り保育施設（どんぐりる一む、すぎのこ）	18
2.3.2 一時預り保育施設（民間保育施設）	19
2.3.3 一時預り保育施設（どんぐり、すぎのこ、民間 保育施設）の非常勤職員の利用	19
2.3.4 一時預り保育施設（どんぐり、すぎのこ、民間 保育施設）の出張時の利用	20
2.3.5 仕事と子育ての両立に関する問題や困難	21
2.4 介護について	
2.4.1 介護経験	22
2.4.2 仕事と介護の両立	22
2.5 研究・業務の阻害要因	24
2.6 研究・業務の促進要因	25
2.7 管理職について	
2.7.1 希望の有無	29
2.7.2 管理職になる可能性	30
2.8 女性管理職員の増加と活躍	31
2.9 キャリア形成について	

2.9.1 研究職員のキャリア育成	32
2.9.2 事務職員のキャリア育成	33
3. 自由記述回答の概要	35
資料 アンケート内容	43

アドバイザーからのメッセージ

ー男女共同参画意識調査からみる森林研究・整備機構の現在と今後の課題ー

「男女共同参画意識調査 2016 年」の結果がまとまりました。調査の企画・実施・まとめを担当された方、調査に協力された方のご努力に敬意を表します。

この結果から、（国研）森林研究・整備機構の現在と今後の課題を考えてみましょう。

まず、回答者の属性について見ると、女性の場合は配偶者が正規職員の方が非常に高い割合になっていますが、男性の場合は、配偶者の働き方は多様です。その分、男性は家庭での役割が稼ぎ手、つまり稼いでこななければならないけれども家事・育児の負担を軽減されていると考えられます。それは、ワークライフバランスについての考え方や、実際のバランスのとり方に影響を及ぼします。

ワークライフバランスについて、「仕事」と「家庭生活」のバランス、あるいは「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」のバランスを希望しているという選択が男女ともに多いのは、実際には十分ではなくとも、バランスをとろうとする意志が見えます。では、なぜ現状ではバランスに偏りがでてしまうのか、その課題を検討してみましょう。

一般職男性ではかなりの割合で「仕事」優先になっています。また、研究職の女性も男性も、一般職の女性も、「仕事」優先の方と「仕事」と「家庭生活」優先の方が多くを占めています。そのために「地域・個人の生活」の比重は下がります。この方たちが職場と家庭を中心にした生活で良いと考えているかという、そうではなく、希望としては「地域・個人の生活」も含めたワークライフバランスを望んでいることにも注目しましょう。

一番「仕事」重視になっている一般職男性に着目すると、その配偶者の職業は「専業主婦」がもっとも多くなっています。この一般職男性の「仕事」重視の生活は、一般職女性にも影響していると考えられます。つまり、「仕事」を優先しなければならないという無言のプレッシャーになっている可能性があります。一般職女性の希望では、「仕事」だけを優先したいという方は少なく、「仕事」と「家庭生活」の両方を重視するという回答が多いのに、実際では、「仕事」重視の生活になっているという方がかなりいます。

研究職に限ると、女性も男性も、現状では、「仕事」重視と「仕事」と「家庭生活」の両方重視が分かれています。希望では、どちらも、「仕事」と「家庭生活」の両方を重視する生活が「仕事」重視よりも圧倒的に多くなっています。現状では「仕事」重視になってしまっている、ということでしょう。ところが研究職女性では、他の職よりも、希望として「仕事」重視を選んだ方が多くなっています。これも推測になりますが、もっと仕事に力も時間も注ぎたいのにそれができない状況への焦りを反映しているのかもしれません。

非常勤職員の方は、性別だけではなく、年齢や、非常勤で働いている理由が多様なために、まとめるのは難しいですが、「家庭生活」あるいは「家庭生活」と「地域・個人生活」を「仕事」よりも重視したいという希望の方が他の職よりも多くなっています。にもかかわらず男性の非常勤では現状は「仕事」重視という方が女性非常勤職よりも多くなっています。

これには、子育てや家事にかかわる男性が増えてはいても、女性は子育て・家事において責任者の役割を担わされているようです。仕事と子育ての両立に関する問題や困難として、「時

間的制約」は男女共に一番多くなっていますが、女性では「精神的負担が大きい」の割合が男性と比べても高くなっています。また「自分が病気の時」または男性にとっては「配偶者が病気になったとき」が、仕事と子育ての両立に関する問題や困難が男女共に挙げられました。

介護については男女共に「時間」「精神的負担」「経済的負担」の比率が高いことから、男性が育児よりは介護に関わっていると推察できますが、どの職種でも女性が「周囲の理解が得られない」を選んだ率は男性よりも高く、介護でも女性の責任が重いと推察されます。

業務の阻害要因は、一般職では人員不足、研究職では雑用が多いという結果になっていますが、両者は関連していると思われます。

業務の促進要因は「職場の雰囲気」、「上司や指導者」、「安定した家庭生活」が挙げられています。職場の環境改善は職場の役割だが、家庭までは関知しない、などと思わないでください。生活はすべてつながっています。ワークライフバランスがうまくいけば、このどれもがうまくいく可能性が高まります。また、上司や指導者が部下や若手のめんどろをみる時間と意欲を増やすためには、一般職の人員不足の解消、研究職の雑用の削減が必要になります。また、これらも相互に関連しています。それはわかっている、解消するのは難しいというところでしょうか。

それは、管理職を希望する人の割合が減ったこととも関連しているかもしれません。単に管理職になるインセンティブが高くないだけでなく、上で述べたような原因がわかっているのに問題が改善できないなら、責任のある役割に就いてもストレスが増すばかりです。自分が育ててもらったように、大変だけれども自分も部下や若手を育てよう、そういった好循環になるための話し合いやアイデア、対策が必要になるでしょう。

それは、キャリア育成における能力の適切な評価ともつながります。研究職でも一般職でも、上司や先輩が部下や後輩をきちんと指導し、見守ることができれば、能力を適切に評価してもらっているという意識につながるでしょう。競争の中でも、自分に余裕があれば相手の優れたところ、長所を認め、褒めることもできます。また、研修機会を増やしてもその分「仕事」の時間が長くなってしまっただけは不満が募ります。つまり、これもワークライフバランスとつながり、それは、人員不足や雑用が多いことともつながります。

以上、（国研）森林研究・整備機構の男女共同参画意識調査からみる、機構の現在と今後の課題を見てきました。この調査に協力している方の割合が高いこと、みなさんがワークライフバランスについても職場環境についても、その良い点と課題の指摘ができていることは、解決・改善に向けて最も必要なことです。実際に1日だけ研究所を訪問させていただき、セミナーで意見交換し、とても良い職場だと感じました。

（国研）森林研究・整備機構のみなさんの仕事のご発展と、希望のワークライフバランスや職場環境の実現を祈念いたしております。

平成30年3月

ダイバーシティ推進本部アドバイザー

明治学院大学教授

柘植あづみ

はじめに

森林総合研究所では、文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」（平成 19～21 年度）を実施したことを契機に、平成 20 年度に男女共同参画室を設置し、共同参画の取組を本格化させた。この事業では、育児・介護といった家族責任を持つ職員を支援する制度・環境として「エンカレッジモデル」を提案し、その柱となる(1) 推進体制の整備、(2) 育児・介護サポート体制の整備、(3) IT 環境の整備、(4) 次世代研究者育成支援という 4 つの課題について取組を行い、事業期間中にこのモデルを実現した。事業終了後の平成 22 年以降も、エンカレッジモデルを発展的に継承し、男女共同参画の推進とワークライフバランスの実現を目指した積極的な取組を進めてきた。

平成 28 年度、森林総合研究所が森林整備センターおよび森林保険センターと一体化したのにあわせて、男女共同参画室もダイバーシティ推進室へと衣替えし、第 4 期中長期計画期間をダイバーシティ推進の方向性を模索する期間と位置づけた。これにより(1) 多様な人材の参画、(2) 意識啓発、(3) ワークライフバランス、(4) キャリア形成の支援、(5) 地域社会や関係機関との連携の取組を始めたところである。

こうした取組と連動し、私たちは過去 3 回にわたって男女共同参画意識調査を実施してきた(平成 19、21、24 年度)。これまでの調査では、男女共同参画に関わる用語に対する知識は十分であると言えないが徐々に上がってきていることも認められている。所内一時預り保育施設や民間の保育施設の利用制度についての認知度も上がってきている。また、研究支援、テレビ会議システム、セミナーに関して肯定的な評価がされ、

このたび、平成 19 年度から現在に至る男女共同参画推進の取組の効果を検証すること、および現時点での男女共同参画に関する要望の把握と今後のダイバーシティ推進の方向性を模索するため、4 回目の男女共同参画意識調査を平成 28 年 10 月～11 月に実施した。また、今回より、森林総合研究所、森林整備センター、森林保険センターの三者からなる国立研究開発法人森林研究・整備機構として調査を行った。本報告書はこの調査結果をまとめたものであり、今後の本機構におけるダイバーシティの推進に資することを期待する。

国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林総合研究所 企画部研究企画科
ダイバーシティ推進室
安部 久

アンケート結果の要約

1. 60才未満の年代において全回答者数における男性の割合が6割以上であった。回答者のうち、40代の女性常勤職員の人数は、男性常勤職員の5分の1程度でH24年調査（7分の1）と比べて女性の割合が増加し、40代以下の女性常勤職員の人数も男性常勤職員の3分の1程度となり、女性の積極的な採用によって、若い世代を中心に女性の割合が高くなっていることが示唆された。一方、すべての男性職員の配偶者の専業主婦率は4割であったが、女性職員の配偶者の8割以上が正規職員であった。
2. 「ワークライフバランス」という言葉の認知度は7割程度とH24年調査よりも上がり、職員の意識も、仕事のみを優先したいと考えている職員は全体の3%で、ほとんどの職員は家庭生活が大事だと考えている。一方で、実際は仕事を優先せざるを得なくなっており、特に一般職でその傾向が強かった。そのことは一般職の6割が「業務量に対する人材不足」を業務の阻害要因として挙げていることから伺える。H24年調査の調査では、一般職は「人間関係」を最も大きな阻害要因として挙げていたことを考慮すると、近年急激に増加している事務作業に対する人材不足が一般職の業務を困難にしていると考えられる。仕事と生活の調和のために効果的と思われる支援や制度は、「フレックス・裁量労働制」、「休暇・休業制度の改善」、「短時間勤務」の順に選択数が多かった。日本人の働き方が見直されてきている昨今、勤務時間を選択できることが有効と考えられるようになっている。
3. 一時預り保育施設については、非常勤職員も利用できる制度であるにもかかわらず、本所以外の勤務地では非常勤職員での認知度が50%以下であった。本所や関西支所では非常勤職員の保育施設の利用が比較的多いことを考慮すると、他の職場においても、非常勤職員への周知を徹底する必要がある。
4. 介護については、「現在介護をしている」、および「将来介護の必要な家族がいる」と答えた回答割合は4回の調査の中で今回が最も低く、介護の必要性の実感がわからない職員が若い世代を中心に増加している。一方、介護経験のある職員は16%であった。仕事と介護の両立にはどのような問題や困難があるかとの質問には、「時間的制約」、「精神的負担」、「経済的負担」、「距離的制約」の選択数が多かった。仕事と介護の両立のために必要な支援には、「介護サービス利用費補助制度」、「在宅勤務制度」、「介護施設やヘルパー紹介斡旋」、「介護相談窓口」の順に回答数が多かった。
5. 業務の促進要因についてはどの職種においても、「職場の雰囲気」、「指導者・上司」、「安定した家庭生活」が上位になっていた。一方で、「競争的な雰囲気」を挙げた職員はほとんどおらず、これは前回の調査と同様の結果であり、森林総合研究所の職員は、競争的な雰囲気よりも職場内の風通しの良さといった雰囲気を好む傾向があることを示している。

6. 「管理職になりたい」と回答した職員は、全体で5.3%とH24年調査の6%よりも下がった。特に、本所の一般職では、前は10%以上の希望があったが、今回は0%となっていた。時間の自由、責任の重さ、給与などを考慮して、管理職になるインセンティブが高くない、と考える職員が多いと考えられる。キャリア形成に必要な環境として、全ての職種で「能力の適切な評価」を挙げている。一般職については、「能力の適切な評価」に次いで「スキルアップのための研修、資格の取得」が挙げられた。

方法

対象者

国立研究開発法人森林総合研究所全職員 1,544 名（2016 年 8 月 1 日時点、非常勤職員、ポスドク、および特別研究員を含む）に対して実施され、696 名分のデータを回収した（回収率 45%）。アンケートは、2016 年 10 月 7 日から 11 月 4 日にかけて、ダイバーシティ推進室ホームページでの直接入力、所内イントラネットおよび紙媒体による調査用紙の配布、専用回収ボックスによる回収によって実施された。それぞれの性別、職種、勤務地別内訳を表 1 に示した。

常勤職員のみを見ると、本所・支所・育種センター・育種場の回答率は、森林保険センター、森林整備センターよりも低かった（表 2）。また研究職の回答率は一般職よりも約 10%低かった（表 3）。

表 1 回答者の人数

職種	役職	勤務先											
		本所		支所		育種		保険		整備		合計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
研究職	役員、指定職	4				2				1		6	1
	管理職相当	16	3	7		6						29	3
	室長相当	39	6	15		1						55	6
	主任研究員、研究員	50	12	20	6	3	2					73	20
一般職	管理職相当	8		9	1	5		6	1	48		76	2
	専門職、係長相当	23	7	10	6	16	5	3	2	91	4	143	24
	係員	7	11	3	1	3	3		1	27	19	40	35
	技術専門職	1		2				1		2		6	0
非常勤その他	非常勤職員（ポスドクを除く）	5	51	4	27	1	21	2	4	7	31	19	134
	ポスドク等	5	3									5	3
	他	8		3		1		1		3		13	3
	小計	166	93	73	41	38	31	13	8	175	58	465	231
合計		259		114		69		21		233		696	

表 2 勤務先ごとの回答率（常勤職員）

	男性	女性	全
本所、支所、育種	42%	51%	43%
保険	56%	67%	58%
整備	52%	73%	53%
合計	45%	56%	47%

表 3 職種ごとの回答率（常勤職員）

	男性	女性	全
研究職	40%	44%	40%
一般職（役員、技術専門職を含む）	49%	65%	51%
合計	45%	56%	47%

本所：森林総合研究所本所、支所：森林総合研究所支所（北海道、東北、関西、四国、九州、多摩森林科学園）、育種：森林総合研究所林木育種センターおよび育種場（北海道、東北、関西、四国、九州）、保険：森林保険センター、整備：森林整備センターおよび整備局（東北、関東、中部、近畿、中国四国、九州）

調査内容

調査内容には、フェイスシート、1)ダイバーシティの認知、2)研究・業務と家族責任との両立に関わる項目、3)介護に関わる項目、4)業務の阻害要因・促進要因、5)管理職の育成に関わる項目を含めた（調査内容全文は 43～49 ページを参照）。

結果

1. 回答者の属性の検討

1.1 回答者の性別、年齢、および勤務形態

回答者の性別、勤務形態別、年代別の人数をグラフ化した。過去3回の調査と同様に全回答者数における男性の割合が60%以上を占めていた（年代が上がるにつれて男性の回答割合が更に上昇）。そして、男性職員全体の95%が常勤職員であった（前回調査時よりわずかに上昇）。一方、女性職員全体の約60%は非常勤職員であり、この割合は前回調査より約1割下がっている。女性の非常勤職員の勤務には日々雇用やパートタイムなど様々な形態をとっている職員が多い。一方、男性の非常勤職員は再雇用の職員が多く、職員数は少ない。また、近年の新規採用者数に占める女性職員の割合が増えていることが要因の一つと考えられる。回答者のうち、男性常勤職員の70%以上は40代～50代であるが、女性常勤職員は30歳未満、30代、40代、50代のいずれの年齢層でも20%程度であった。

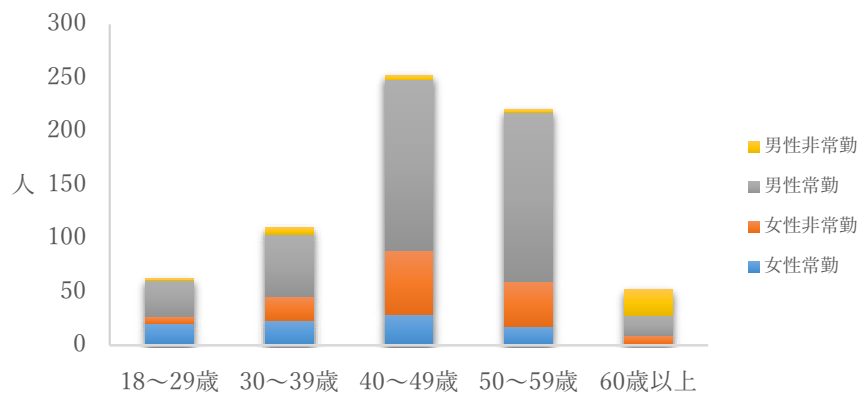


図1 年代別・勤務形態別 男女の人数

1.2 転勤の有無

常勤職員の転勤の有無について職種別に分析すると、一般職は全ポストで転勤の可能性はあ

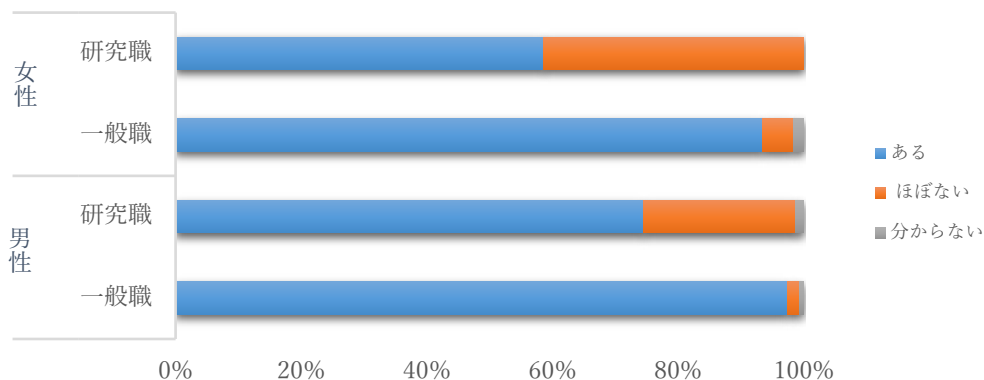


図2 性別・職種別 転勤の有無の人数比

るが、「ほぼない」、または「分からない」の回答もわずかにある。支所に関連研究部門がない一部の研究職員を除き、大部分の職員において転勤があるという状況は、前回調査の結果と同様である。

1.3 配偶者（パートナー）の有無

配偶者（パートナー）の有無について、性別、職種3種別（研究職、一般職、非常勤）に検討を行った。男性常勤職員については、配偶者がいる割合が研究職で8割以上、一般職で7割以上であるが、女性常勤職員については、研究職で7割弱、一般職で4割となっており、過去3回の調査と同様に今回も女性の方が配偶者の有る者の割合が低い結果となった。非常勤においては、男性で配偶者がいる割合が7割、女性で8割弱と逆転し、この傾向も過去3回の調査とほぼ同様だった。

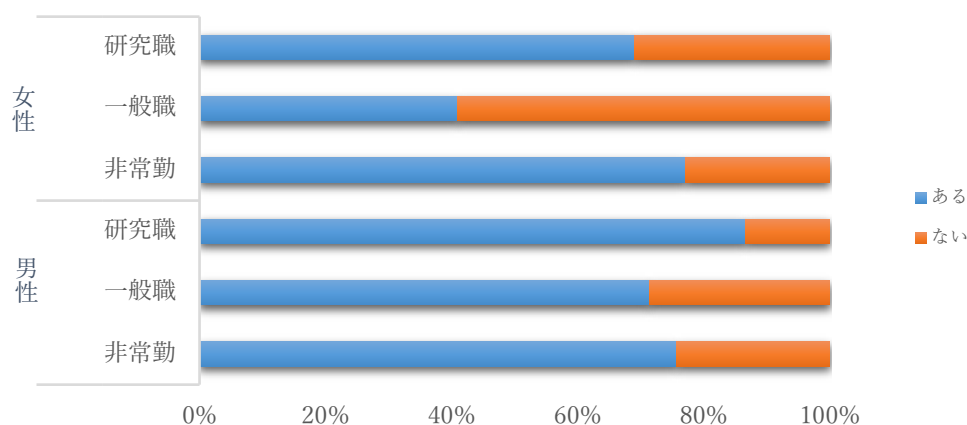


図3 性別・職種別 配偶者の有無

女性職員の約9割は共働きであり、その配偶者の約8割強は正規職員として職業を持っていた。一方、男性常勤職員の配偶者の約2割が正規職員として職業を持ち（派遣・非常勤を合わせると5割強）、約4割が専業主婦であった。この結果は前回調査時の傾向とほぼ同様であった。

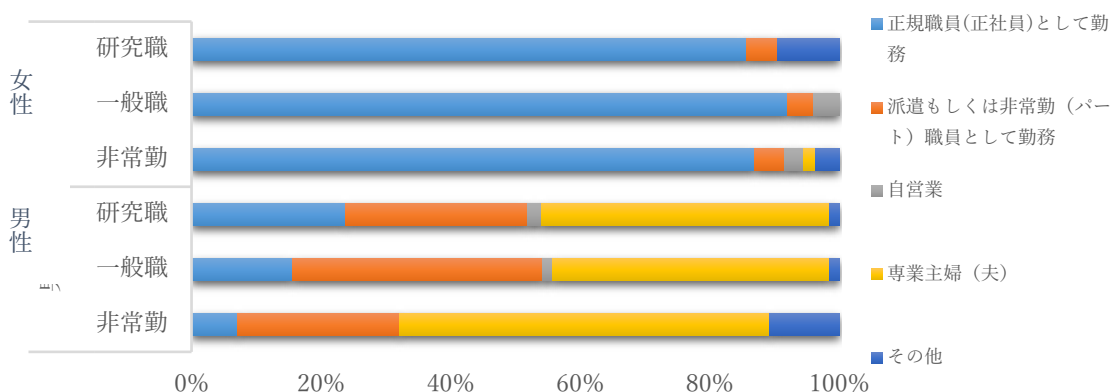


図4 性別・職種別 配偶者の職業

1.4 回答者の家族構成

女性常勤職員の単身世帯（一人暮らし）率は全体で約3割であり、一般職女性では前回 H24 年調査で4割強であったが今回約3割と下がっていた。過去3回と同様に回答者全体で最も多かった家族構成は親と子の2世代世帯（約46%）であった。

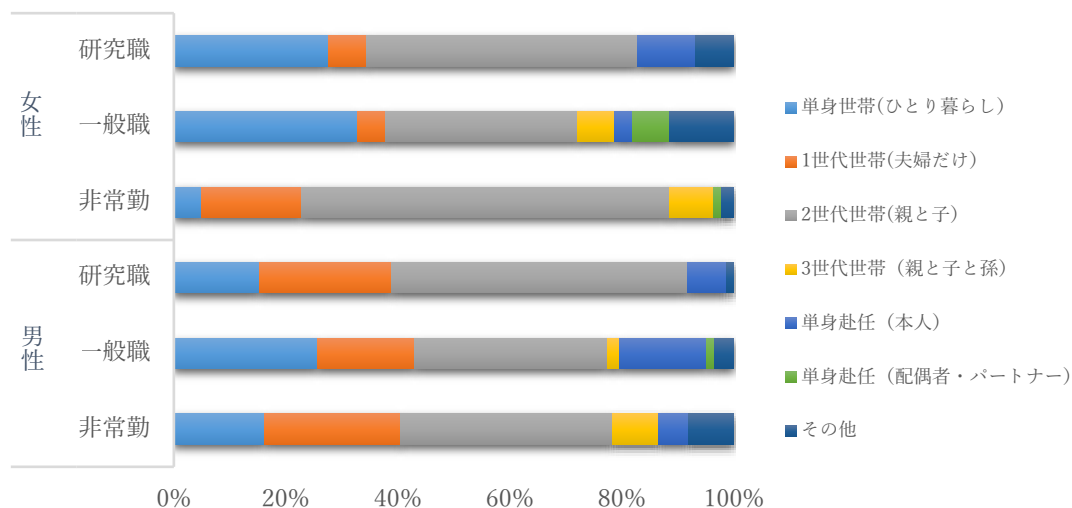


図5 性別・職種別 家族構成

1.5 単身赴任者の自宅での家族構成

本人又は配偶者が単身赴任している職員の自宅での家族構成は、常勤女性職員では1世代世帯（男性配偶者だけ）が5割強、2世代世帯（親と子）が3割強となっているが、常勤男性職員では、1世代世帯が2割弱、2世代世帯が7割強となっている。

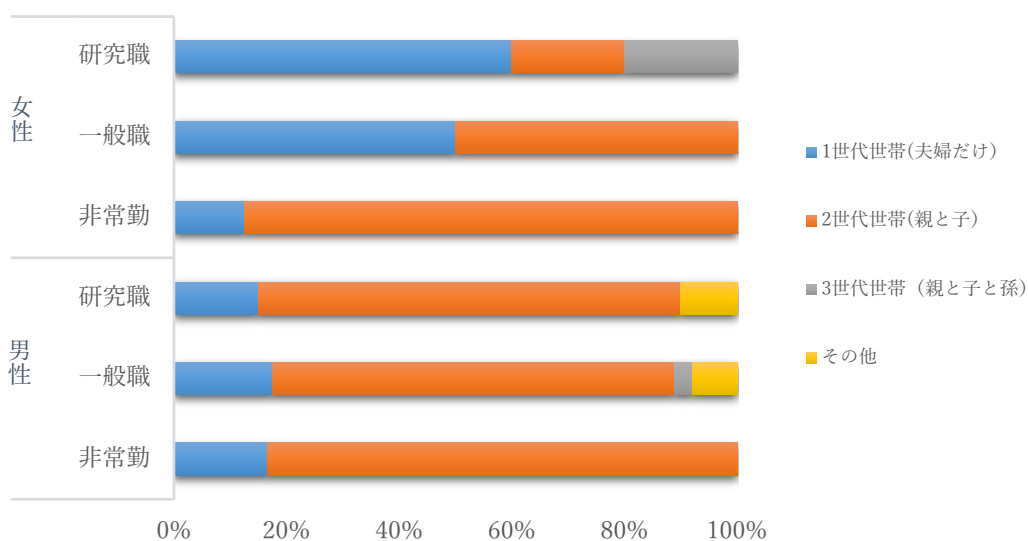


図6 性別・職種別 単身赴任者での自宅の家族構成

1.6 回答者の子どもの人数

全体的に子どもの人数は少なく、全体平均で 1.27 人となった。H19 調査、H21 調査、H24 調査ではそれぞれ 1.24 人、1.27 人、1.4 人であったので、引き続き完結出生児数の全国平均 1.94 人（2015 年）を下回っている。前回 H24 調査では研究職女性で子どもの人数が少ない傾向にあったが、今回の調査では一般職女性で少ない傾向となった。

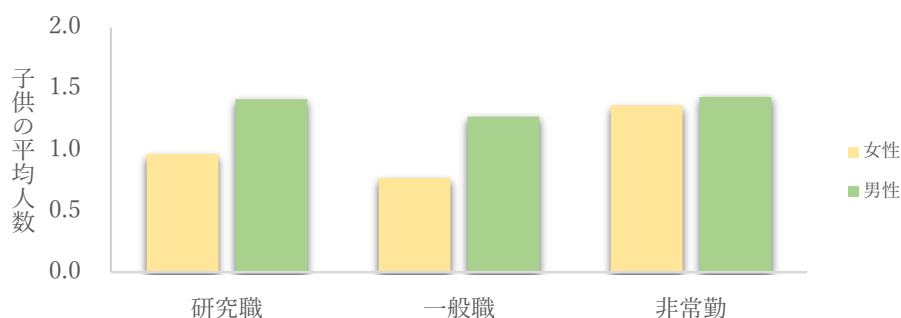


図 7 性別・職種別 子どもの人数

1.7 回答者の年代別・性別 職種と子どもの人数

年代別に見ると、年代が上がるほど子どもの数が増える傾向にあり、これは過去 3 回の調査と同様だった。常勤職員について男女別に見ると、女性常勤職員の場合には一般職に比べて研究職の平均子ども人数が 50 代を除いて低い。40 代では一般職で 1.5 人（対象者 14 人）に対し、研究職では 1.2 人（同 15 人）であった。50 代以降においては一般職で 0.5 人（同 10 人）なのに対し、研究職では 0.87 人（同 8 人）であった。次に、男性常勤職員の場合、30 代は一般職で 1.12 人（同 41 人）、研究職 0.94 人（同 17 人）であるが、40 代では一般職・技専職 1.3 人（同 94 人）、研究職 1.5 人（同 65 人）。50 代以降では一般職・技専職 1.62 人（同 101

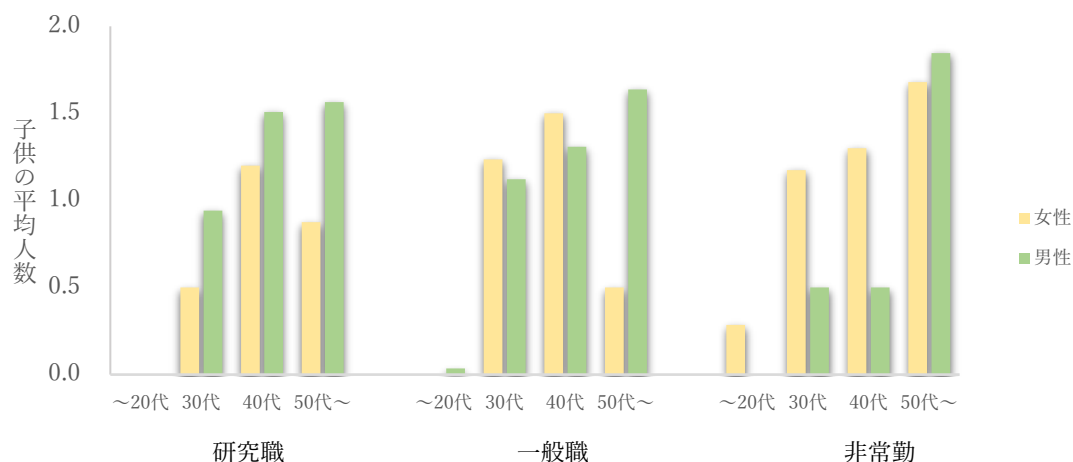


図 8 職種別・年代別 子どもの人数

人) に対し研究職 1.58 人 (同 70 人) となった。なお、4 人以上の子どもの人数はすべて 4 人としてカウントした。女性非常勤職員については、女性常勤職員に比べて 20 代、50 代において子どもの人数が多かった。また、男性非常勤職員の 30 代、40 代については、男性常勤職員の半数程度となっている。

子どもを持つ職員で、末子の年齢が 13 歳以上である割合は、すべての男性職員と女性非常勤職員で半数以上だったが、常勤女性職員の研究職では 3 割、一般職では 4 割であった。

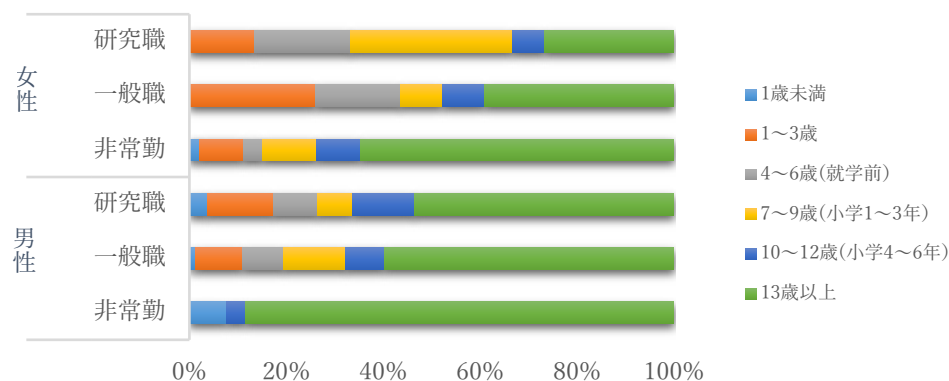


図 9 性別・職種別 一番下の子どもの年齢

1.8 回答者の年代・性別 介護の有無

「現在介護を行っているか」、「現在介護の必要がある家族がいるか」、「今後介護の必要性があるか」を年代・性別に算出した。その結果、男性の 50 代で現在介護しているという回答数が他の年代、女性に比べ多かった。50 代以降は男女とも既に介護をしている割合が 2 割以上 (40 代では約 1 割) に増加した。

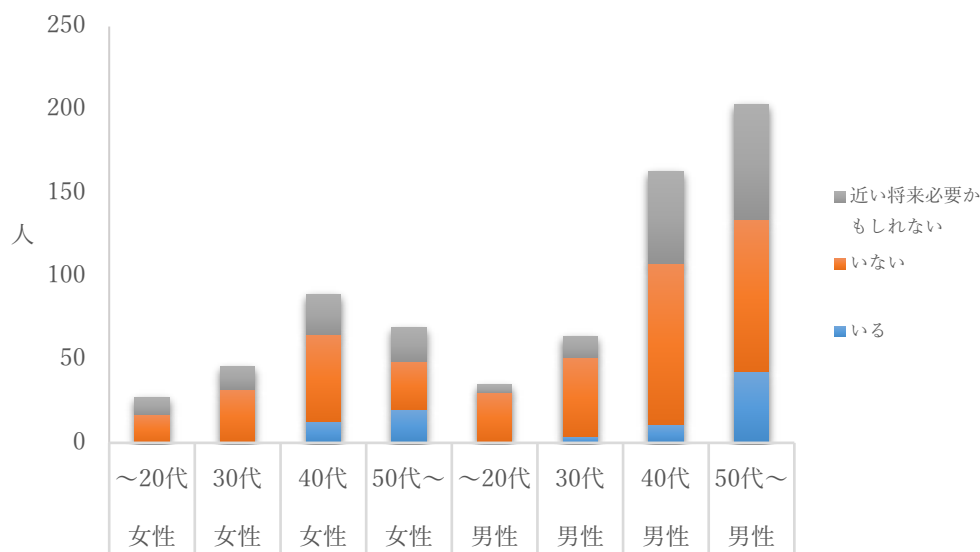


図 10 年代・性別 介護の有無

職員全体でみると、現在介護しているという回答割合はH19年調査には1割であったが、H21年調査以降は1割を超えて推移している。一方「現在介護の必要がある」と「将来必要かもしれない」を合わせた回答割合は、今回は最も低くなった。特に40代以下の世代では50%未満であった。実際に介護をしている人が周囲に少なく、身近に感じられないのかもしれない。今後は、介護が必要な職員を有効にサポートするために、実情を把握しながら調査を進めていく必要がある。

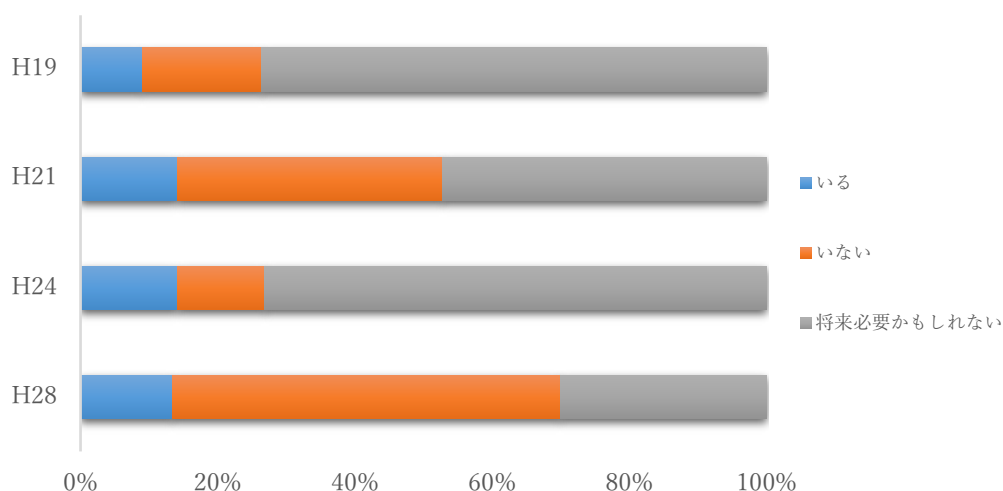


図11 介護が必要な家族の有無についての過去調査との比較

1.9 回答者の属性についてのまとめ

全体としては60歳未満の年代の全回答者における男性の割合が6割以上であり、今回の調査における回答者の属性については、これまでの調査における回答者の属性と大きな変化は認められなかった。一方40代の女性常勤職員の人数は、男性常勤職員の5分の1程度でH24年調査（7分の1）と比べて女性の割合が増加し、40代以下の女性常勤職員の人数も男性常勤職員の3分の1程度となり、女性の積極的な採用によって、若い世代を中心に女性の割合が高くなっていることがうかがえる。男性常勤職員の配偶者の専業主婦率は前回と同様の割合であった。また、介護の必要性については若い世代の意識が低下していることがアンケート結果から示唆された。

2. 本設問の検討

2.1 ダイバーシティに関する言葉の認知度

ダイバーシティ推進に関連する概念の意味について、職員にどの程度認知されているのか調査した。回答で「知っている」「だいたいの意味（内容）は知っている」を合わせて「知っている」とカウントし、分析した。

2.1.1 概念の認知度

前回まで継続して調査対象とした概念（ワークライフバランス、ロールモデル、メンター）に加え、「ダイバーシティ」の概念の認知度を合わせ、比較した。

その結果、「ワークライフバランス」という言葉は他の言葉より浸透していることがわかった。概念的にも理解しやすく、エンカレッジセミナーやマスメディアなどでも繰り返し取り上げられているためと推測される。一方で「メンター」「ロールモデル」の認知度については、回答者の3割程度であり、前回に比べてほとんど変わらなかった。

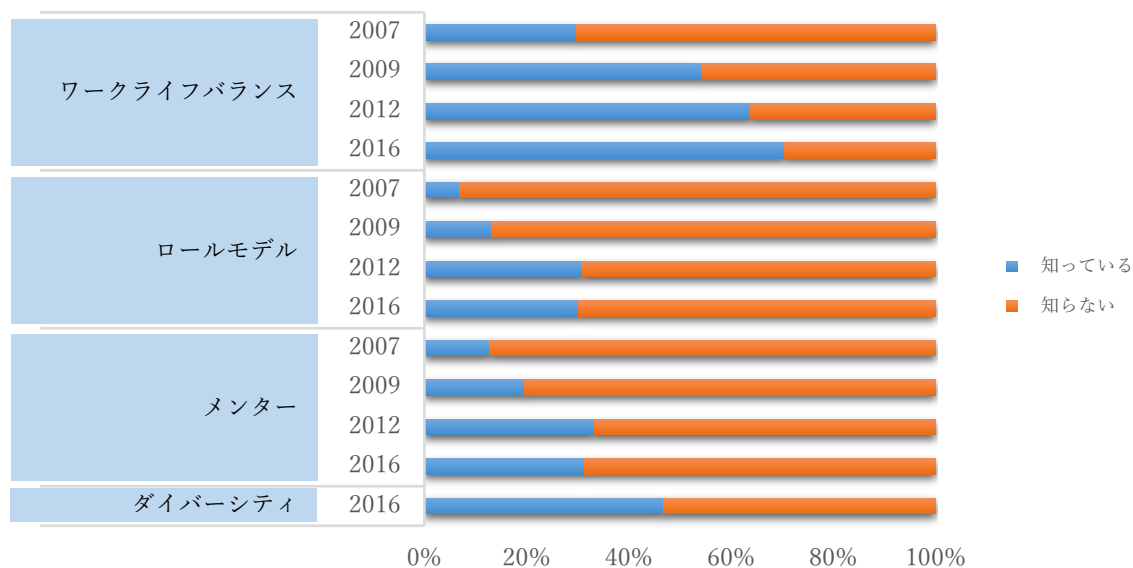


図12 ダイバーシティ推進関連概念の認知度についての過去調査との比較

今回より追加された「ダイバーシティ」という言葉の認知度は回答者の半分に満たない。本所に「ダイバーシティ推進室」という部署があるにも関わらず、である。これはおそらく概念的に理解しづらいためで、「ダイバーシティが推進された職場」というのが、具体的にどんな職場なのか、イメージしにくいのではないと思われる。「男女共同参画」との違いも理解しにくい。今後はより平易な言葉を用いるなど、具体例を示しながら、認知を深めていく必要がある。

2.1.2 第4期中長期計画における所の取組の認知度

森林総研における取組については、平成23年に男女共同参画宣言が策定されており、また第4期中長期計画において女性の登用や男性の育児休暇取得について具体的な数値の達成目標が定められている。これらについて職員の認知度を評価した。

今後の周知活動の取組に生かすため、部署別に認知度を提示したところ、一定の傾向がみられた。しかしながら、そもそもダイバーシティ推進に関心の薄い者は調査に回答していないと考えられ、「回答率が高い部署ほど認知度が低い」という、皮肉な結果になってしまったおそれがある。その点は誤解のないよう注意されたい。

男女共同参画宣言

森林総研の男女共同参画宣言については、4割程度の認知度であり、前回調査からあまり進展はなかった。部署別でみると、支所等では増加傾向にあったが、前述したとおり、調査の回収率を考慮する必要がある。現在のダイバーシティ推進室はそれまでは男女共同参画室であったことを周知する必要があるのかもしれない。

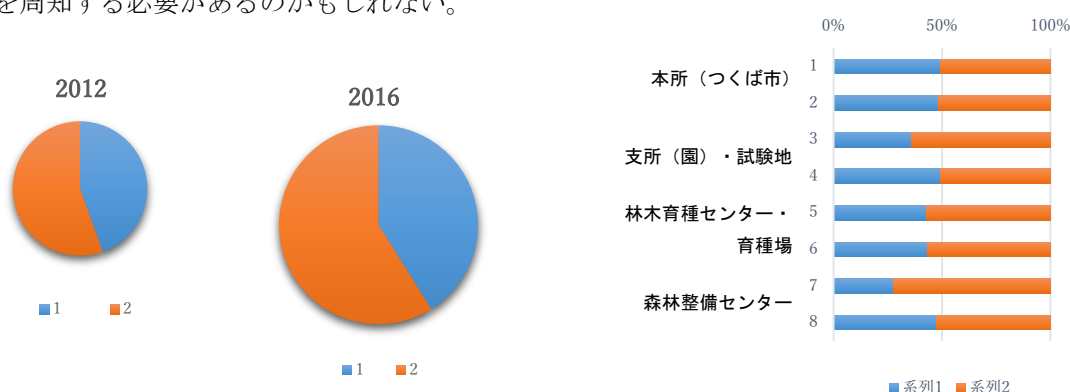


図 13 男女共同参画宣言の認知度

数値目標

森林総研の、女性登用の数値目標の認知割合は前回調査に比べて大幅に増加した。ホームページでの周知や、本調査時の政権の政策の具体的な数値目標がメディアで多く報道されたことなどで、意識啓発が進んだと考える。

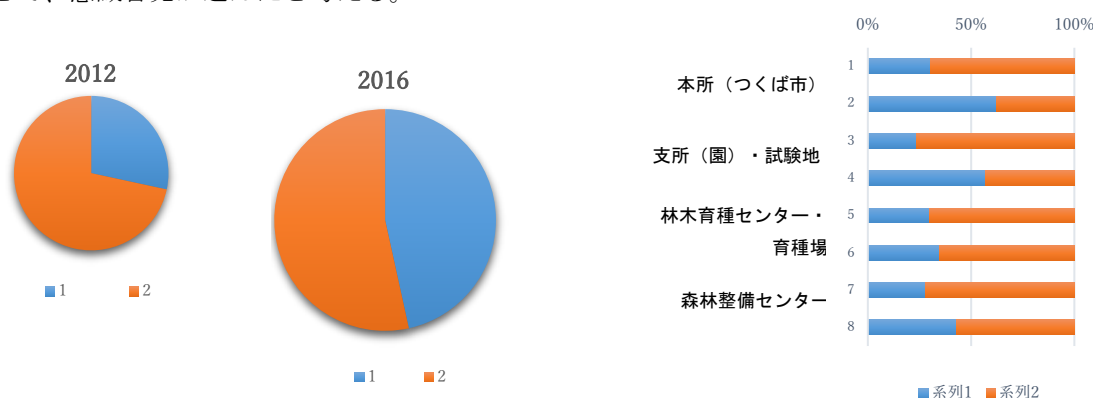


図 14 数値目標の認知度

2.1.3 ホームページの閲覧

ダイバーシティ推進室ではホームページ（HP）を通じて、家族責任に関する事務手続きや、セミナー案内、支援情報などを発信している。

ダイバーシティ推進室のHPの閲覧については、閲覧したことがある者は回答者の半数強であり、前回調査時とほとんど変わりがなかった。また、部署別では、整備センターと保険センターでの閲覧数が低かった。これは、掲載情報が主に本所を対象としたものが中心であるためと考えられる。閲覧内容としては、コラム系が人気であり、ついで保育支援や研究支援などの事務手続き情報であった。やはり経験に基づいた生の声は、参考になる点が多く、興味を惹きやすいといえる。コラム系の記事はそれ自体が、さまざまなロールモデルを提示しているともいえる。ロールモデルという言葉そのものは知らなくてもコラムは閲覧する職員もいると考えると、言葉の意味をイメージとして伝えていく必要があると考えられる。

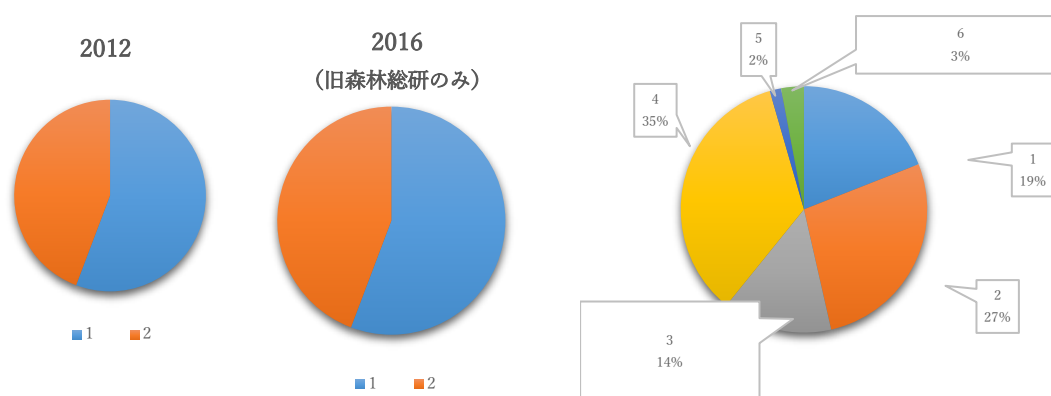


図 15 ダイバーシティ推進室 HP の閲覧の有無と閲覧した内容

2.1.4 閲覧の有無の分析

どのような情報が HP に必要かを把握するため、閲覧者と属性との関係を調べたところ、子供がいる者、また介護の必要性がある者ほど HP 閲覧が多い傾向にあった。また数値目標や言葉を

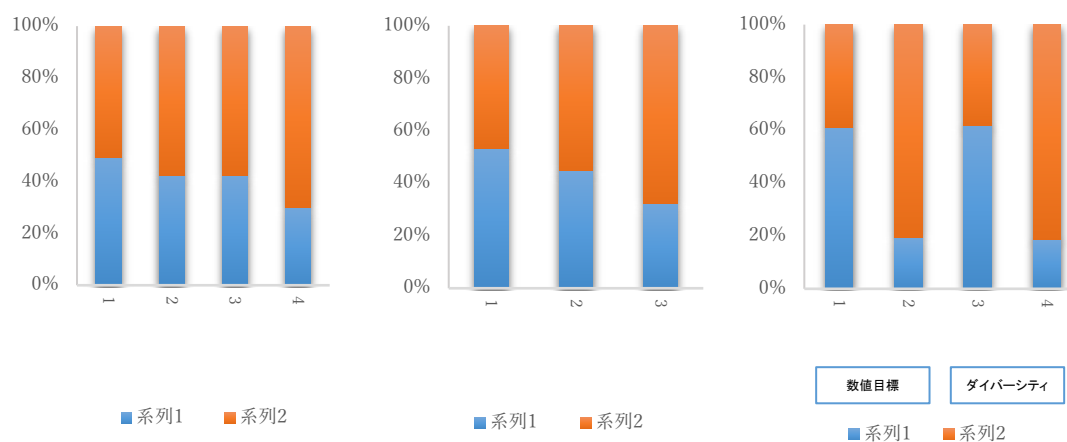


図 16 子供の有無、介護の有無、各種概念認知度と HP 閲覧との関係

知っている者は閲覧する傾向にあり、このことからダイバーシティの活動に意識の高い者が閲覧している傾向がみられた。

家族責任のあり方は100人いれば100通りあり、こうあるべき、こうするべき、と強制してはならない。一方で「(その情報を)知ってさえいけばもっと苦勞せずにすんだ」ということが多々あるはずである。HPを活用した意識啓蒙として、家族責任を負いつつも制度を活用して仕事を両立している方々の声を蓄積し、また、より平易な言葉やイメージで「ダイバーシティ」の概念や所の取組を周知することが必要であると考える。

2.2 仕事と生活の調和について

生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の希望優先度をみると、「仕事」を優先したいとの回答は全体の3%にとどまり、男性役員を除くすべてのカテゴリーで10%を大きく下回った。一方、回答者全体の34%が「仕事」と「家庭」をともに優先したいと回答した。男女別および全ての職種別カテゴリーにおいてもこの回答数が最も多かった。

現状についてたずねたところ、いずれのカテゴリーにおいても現状では「仕事」を優先しているとの回答が「仕事」の希望優先度を大きく上回った。男女とも、特に一般職で仕事の優先度において希望と現状の差が大きかった。

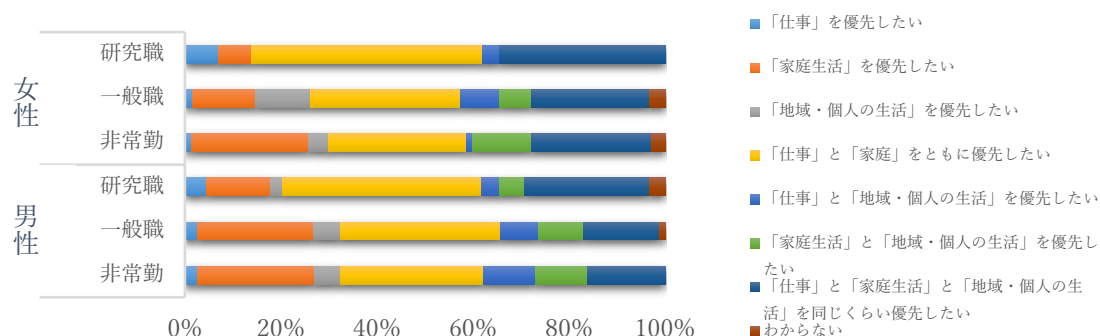


図17 男女別・職種別 生活の中での優先度（希望）

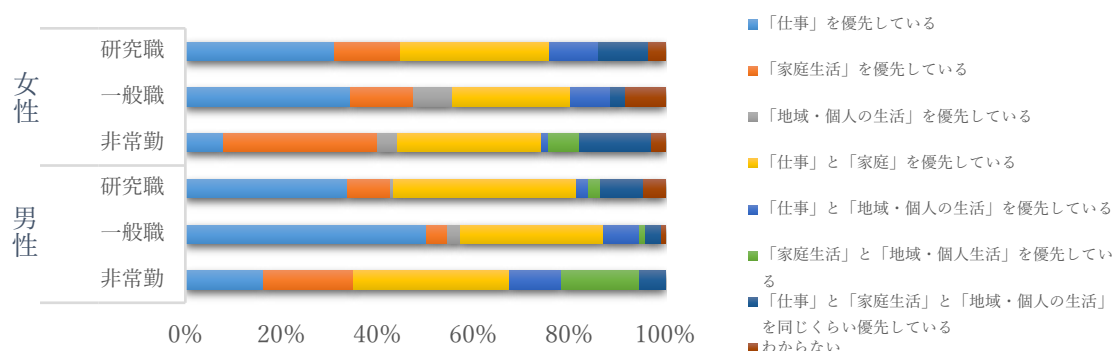


図18 男女別・職種別 生活の中での優先度（現状）

仕事と生活の調和のために効果的と思われる支援や制度は、「フレックス・裁量労働制」、「休暇・休業制度の改善」、「短時間勤務」の選択数が多かった。一般職と非常勤職員では「休暇・休業制度の改善」が効果的と考えられていた。一方研究職では、すでに導入済みの「フレックス・裁量労働制」を挙げる回答が最も多かった。

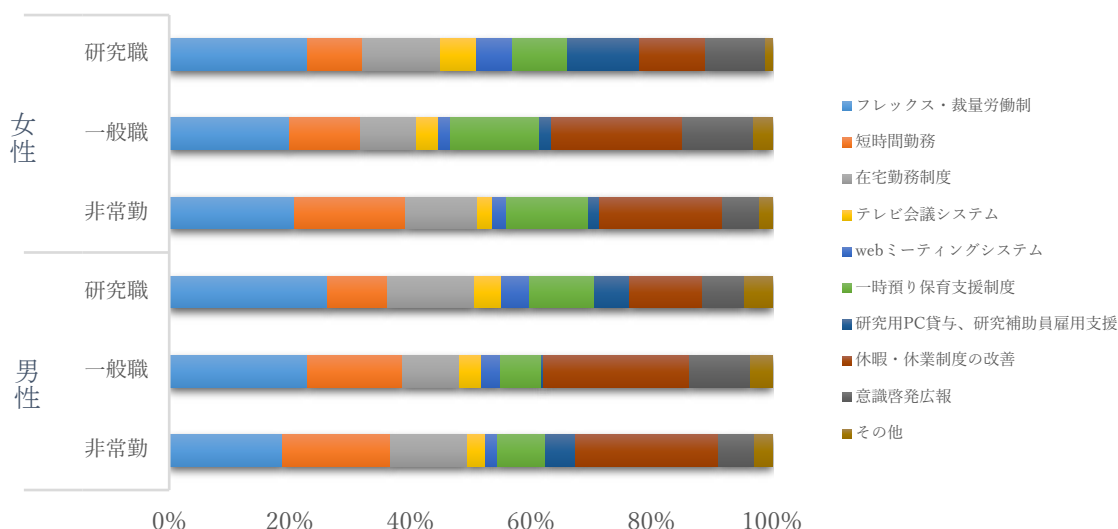


図 19 男女別・職種別 仕事と生活の調和のために効果的と思われる支援や制度（複数回答）

2.3 一時預り保育について

2.3.1 一時預り保育施設（どんぐりる一む、すぎのこ）

所内に設置されている一時預り保育施設（本所「どんぐりる一む」、関西支所「すぎのこ」）の認知度は全体平均で 60.5%であった。前回調査と比較可能な本所、支所、試験地、林木育種センター、育種場の平均は 88%となり、わずかではあるが認知度が増加した（H21 年：85%、H24 年：87%）。本所での認知度は 96%にのぼった。

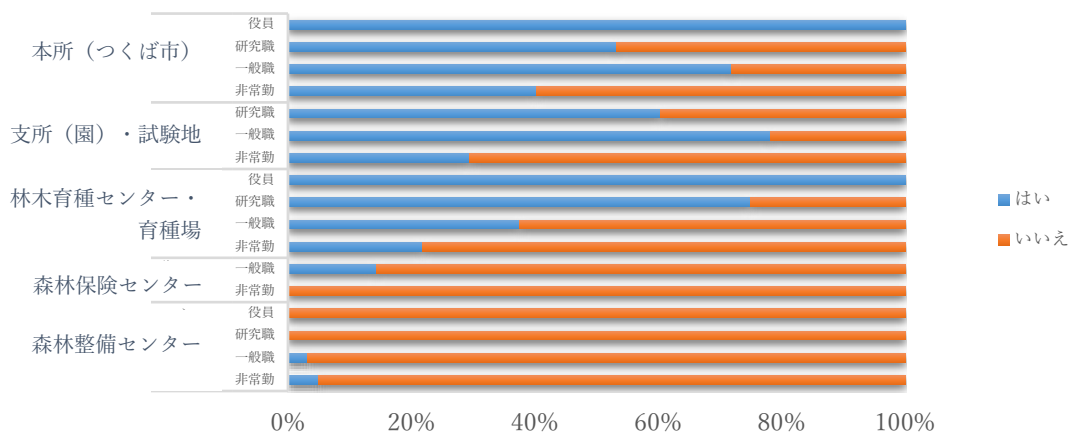


図 20 勤務地別・職種別 一時預り保育施設（どんぐりる一む、すぎのこ）の認知度

2.3.2 一時預り保育施設（民間保育施設）

所内の保育施設の他に、契約した民間保育施設も利用可能である。そのことの認知度を H24 年調査と比較すると、女性研究者では上昇したが、他のカテゴリーでは横ばいもしくは低下した。

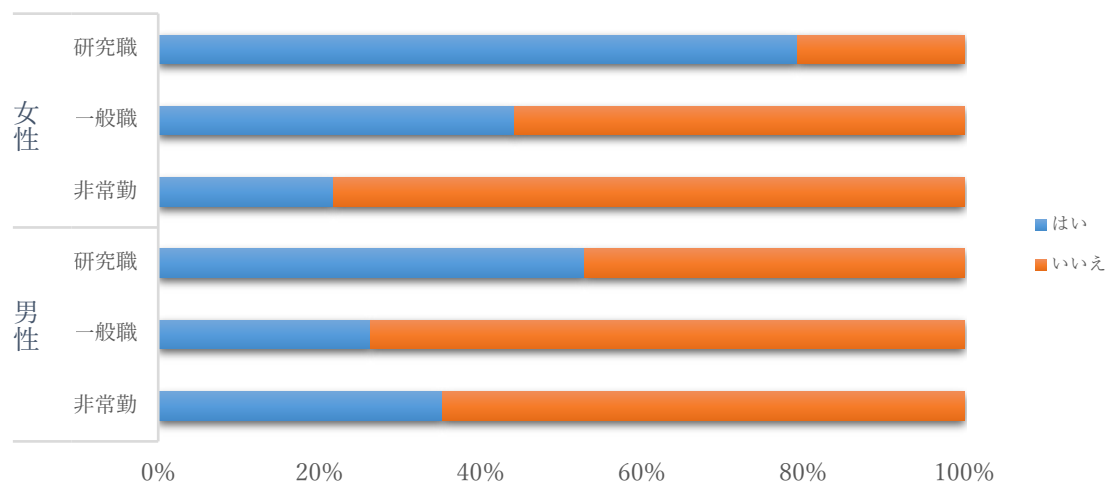


図 21 男女別・職種別 本所・関西支所以外で民間保育施設が利用可能であることの認知度

2.3.3 一時預り保育施設（どんぐり、すぎのこ、民間保育施設）の非常勤職員の利用

非常勤職員も一時預り保育施設（どんぐり、すぎのこ、民間保育施設）を利用できるが、その認知度を調査した。H24 年調査と比較すると、今回調査では研究者では男女とも増加したが、その他のカテゴリーでは低下した。

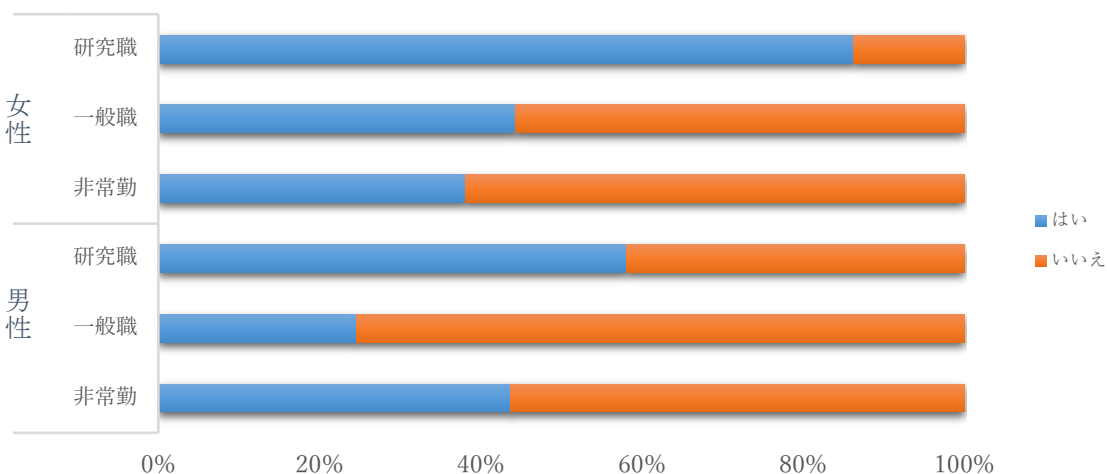


図 22 男女別・職種別 一時預り保育施設（どんぐり、すぎのこ、民間保育施設）の非常勤職員の利用が可能であることの認知度

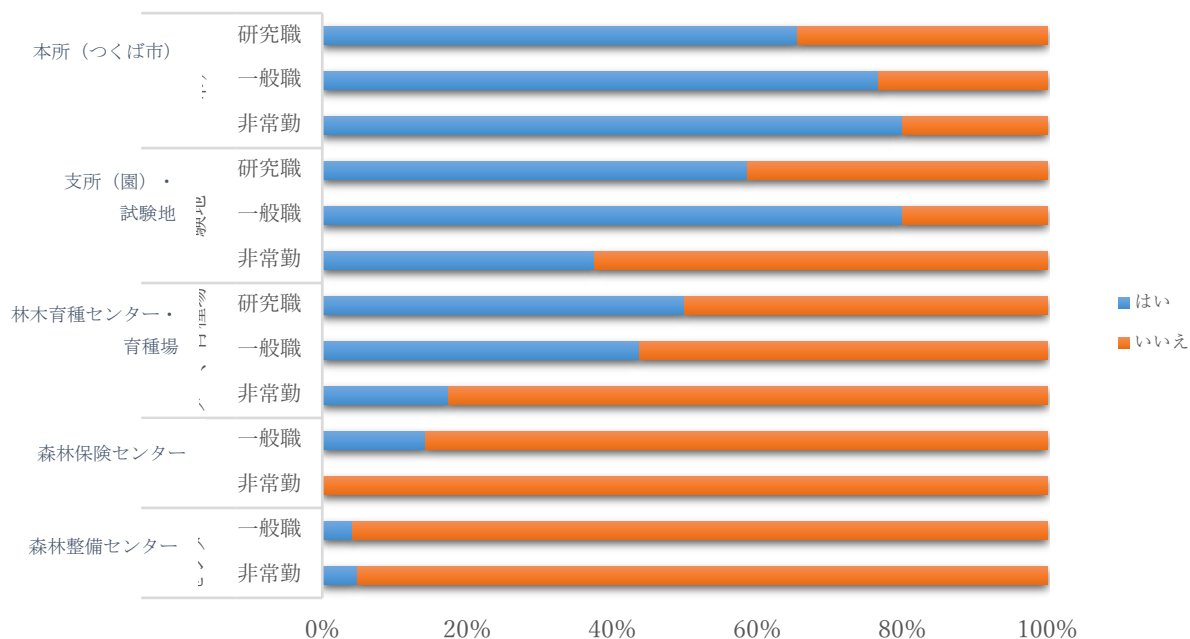


図 23 勤務地別・職種別 一時預り保育施設（どんぐり・すぎのこ・民間保育施設）の非常勤職員の利用が可能であることへの認知度

2.3.4 一時預り保育施設（どんぐり・すぎのこ・民間保育施設）の出張時の利用

出張時に一時預り保育施設を利用できる制度の認知度は、全所平均で 35%だった。中でも森林保険センターと森林整備センターでの認知度が低く、10%以下にとどまった。職種別にみると、一般職および非常勤での認知度は 26%で最も低く、ついで研究職（57%）となった。

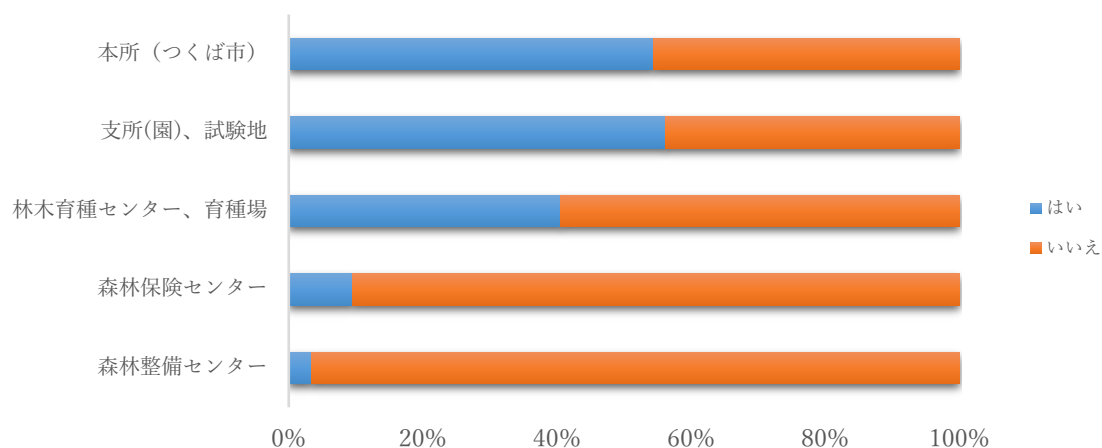


図 24 勤務地別 出張時に一時預り保育施設を利用可能であることの認知度

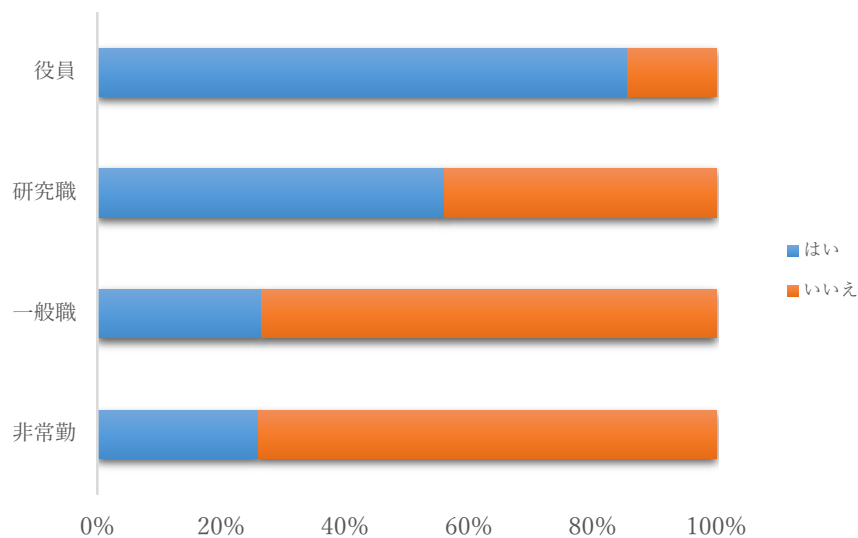


図 25 職種別 出張時に一時預り保育施設を利用可能であることの認知度

2.3.5 仕事と子育ての両立に関する問題や困難

男女ともに最も回答数が多かったのは「時間的な制約」だった。男性での 2 位以下の回答は「配偶者の病気」、「経済的負担」、「精神的な負担」となった。女性では「自分の病気」、「精神的な負担」、「経済的負担」の順となった。

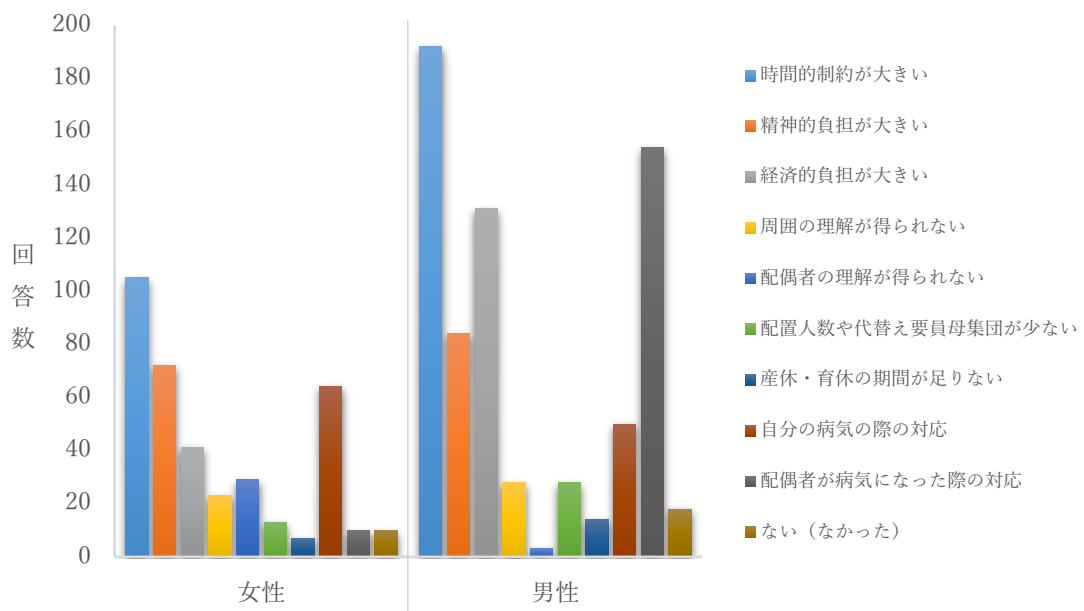


図 26 男女別 仕事と子育ての両立に関する問題や困難（複数回答）

2.4 介護について

2.4.1 介護経験

全所平均で16%が介護経験ありと回答した。40歳までは少ない傾向があった。60歳以上では介護経験のある職員は40%にのぼった。

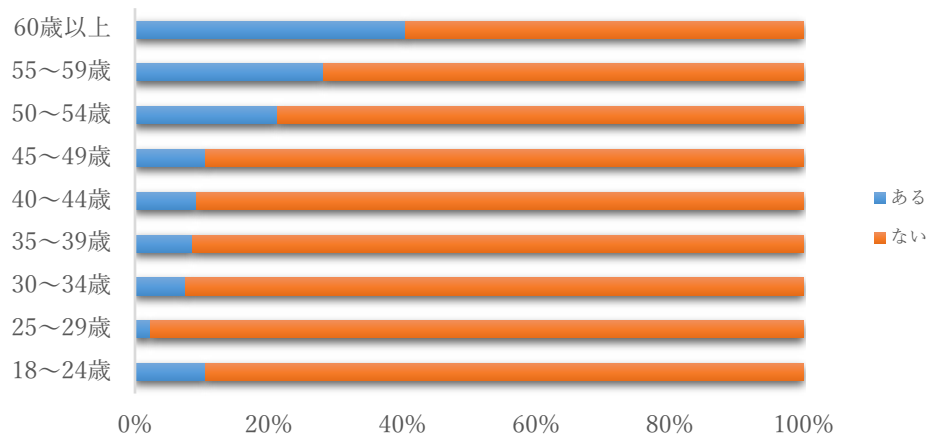


図 27 年齢別 介護経験の有無

2.4.2 仕事と介護の両立

仕事と介護の両立にはどのような問題や困難があるかとの質問には、「時間的制約」、「精神的負担」、「経済的負担」、「距離的制約」の選択数が多かった。役員では先の5つの回答のほか「代替え要員の不足」も挙げられた。仕事と介護の両立のために必要な支援には、「介護サービス利用費補助制度」、「在宅勤務制度」、「介護施設やヘルパーの紹介、斡旋」、「介護相談窓口」の順に回答数が多かった。H24年調査では「在宅勤務」の回答数は4番目であったが、今回調査では2番目に順位が上がった。介護していることを同僚や上司に話すかという設問では、全所平均で68%の人が「話した」と回答した。職種別にみると、男女いずれにおいても一般職で「話した」という回答数が低くなった。キャリアカウンセリングで介護の相談ができることを周知したり、セミナー等を通して介護に関する情報の共有をはかっていく必要がある。

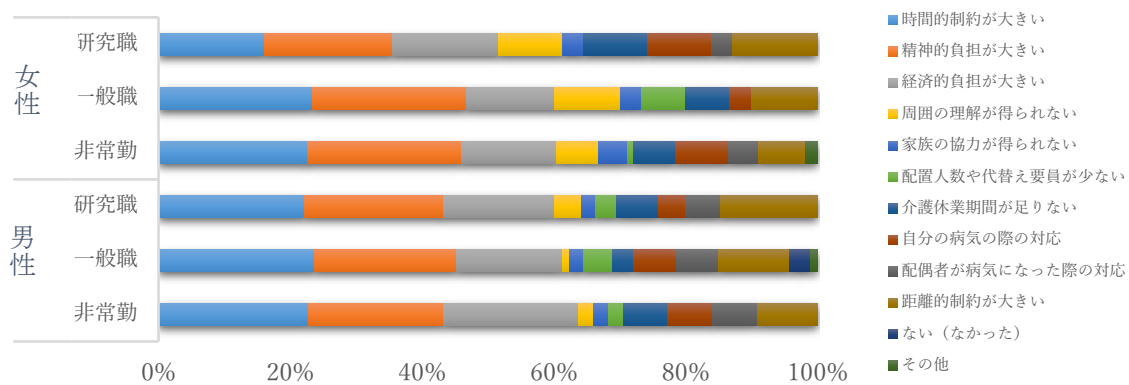


図 28 男女別・職種別 仕事と介護の両立に関する問題や困難（複数回答）

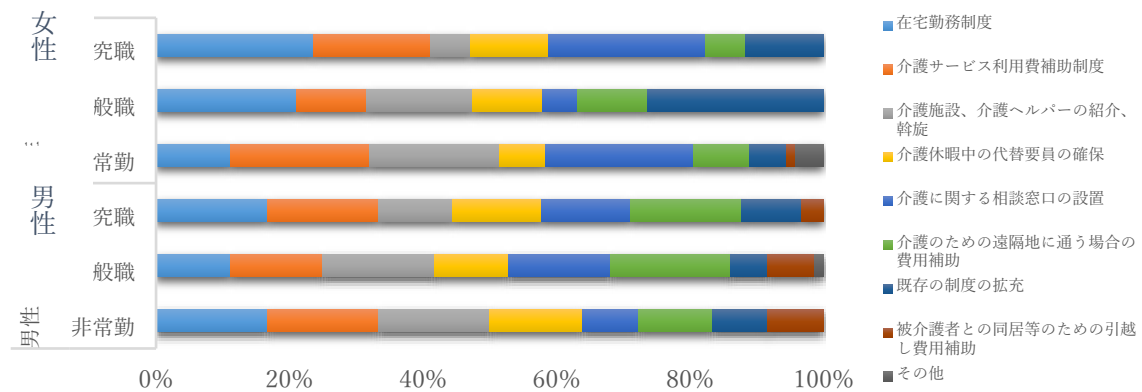


図 29 男女別・職種別 仕事と介護の両立のために必要な支援

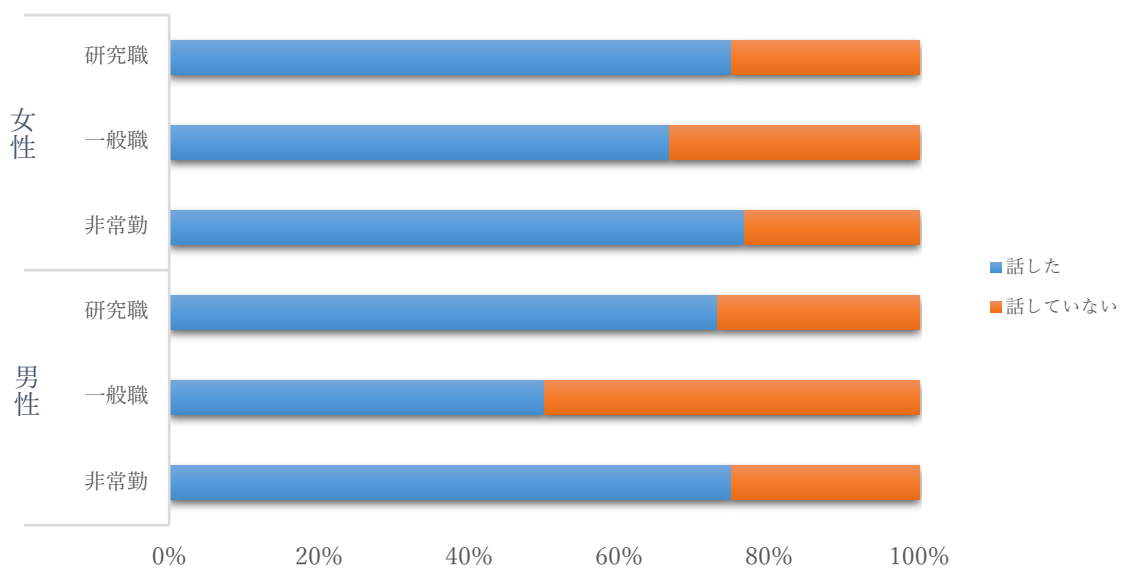


図 30 男女別・職種別 介護していることを同僚や上司に話すか

2.5 研究・業務の阻害要因

研究・業務の阻害要因を3つまで選択させた。各項目を選択した数を回答者数で除して、平均選択率を算出した。すなわち、平均選択率が0.5であるならば、回答者のうち半数がその項目を選択したことになる。

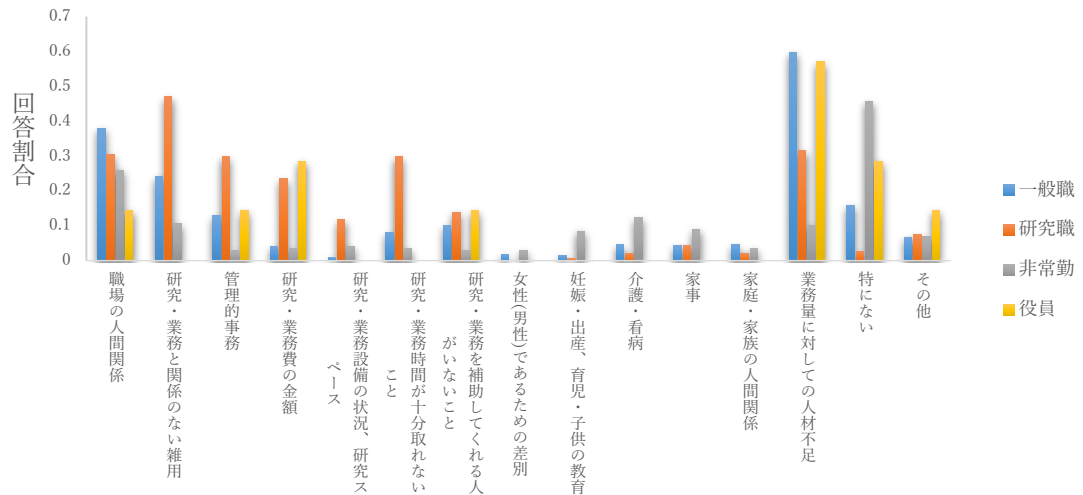


図 31 職種別 研究・業務阻害要因

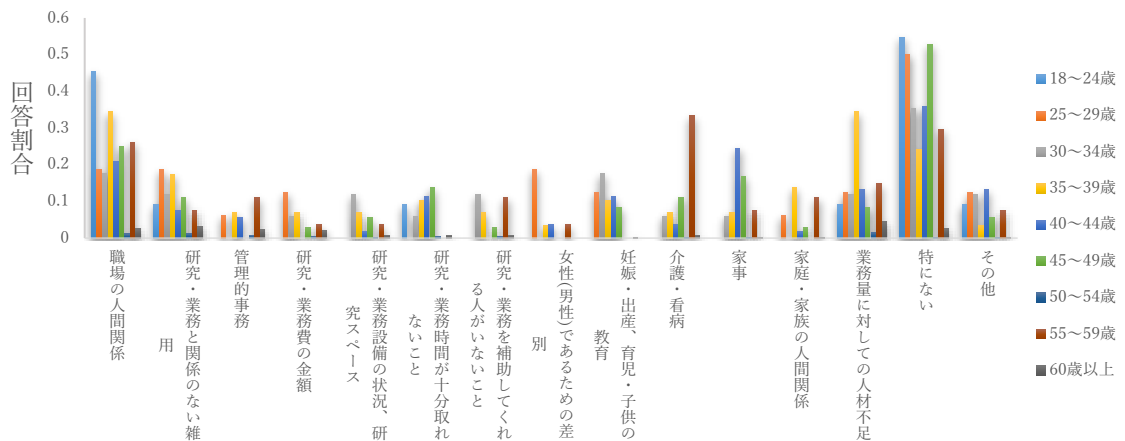


図 32 年齢別 研究・業務阻害要因（女性）

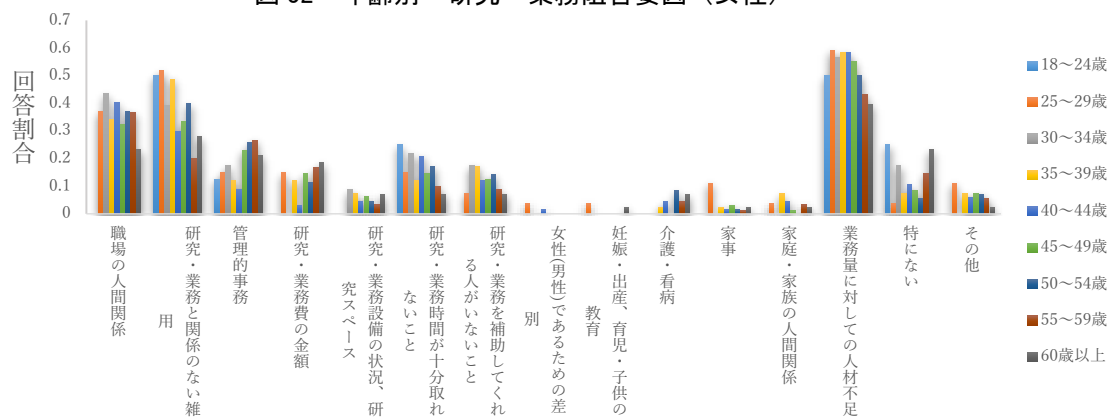


図 33 年齢別 研究・業務阻害要因（男性）

研究職では「研究・業務と関係のない雑用」の割合が最も高く、次いで「職場の人間関係」、「研究・業務時間が十分取れないこと」、「業務量に対しての人材不足」、「管理的業務」の回答割合が高かった。一般職では約6割が「業務量に対しての人材不足」を阻害要因として上げており、次いで「職場の人間関係」の割合が高かった。出産、育児、教育、介護、家事といった家庭の事情を阻害要因として選択する割合は男性より女性の方が多く、年齢別では40代で「家事」、50代で「介護・看病」の割合が高かった。男性は「研究・業務と関係のない雑用」、「業務量に対しての人材不足」を選択する割合が女性より高く、女性は、35～39歳で「業務量に対しての人材不足」を選択する割合が高かった。

2.6 研究・業務の促進要因

役員・指定職以外の職種では「職場の雰囲気」の回答割合が最も高く、次いで「指導者・上司」や「安定した家庭生活」の回答割合が高かった。研究職男女および非常勤職員の男性では「研究費」の回答割合も高かった。研究職女性では「支援策の充実」の回答割合が他より高く、一般職女性では「指導者・上司」の割合が他より高かった。

前回の調査（H24年度）との比較では、男性では全ての職種で、女性では研究職と非常勤職員で、「職場の雰囲気」の回答割合が前回より増加していた。今回の調査では、職場の雰囲気についての具体的な内容については知ることはできなかったが、今後どのような取組が有効であるか、検証していくことは有効である。一方、女性の一般職では、「指導者・上司」の割合が前回より増加していた。なお、今回の調査では回答に「特になし」の項目が追加されたが、前回との比較の際には「特になし」と「その他」の回答をあわせて「その他」の回答数とした。

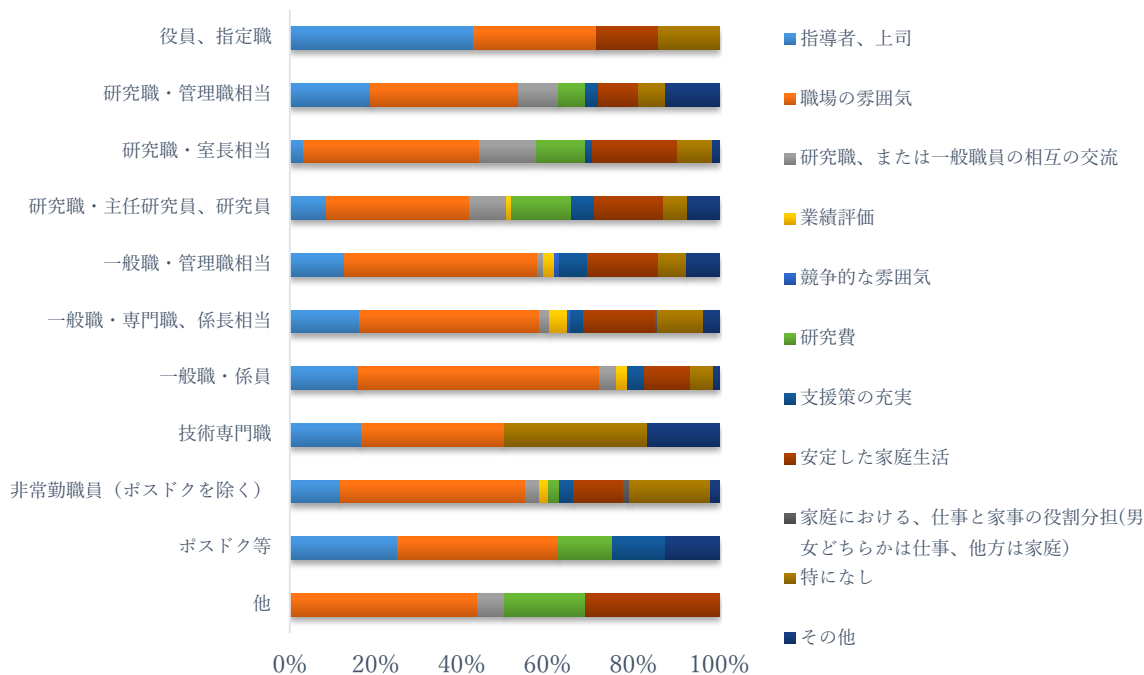


図34 職種別 研究・業務の促進要因（全体）

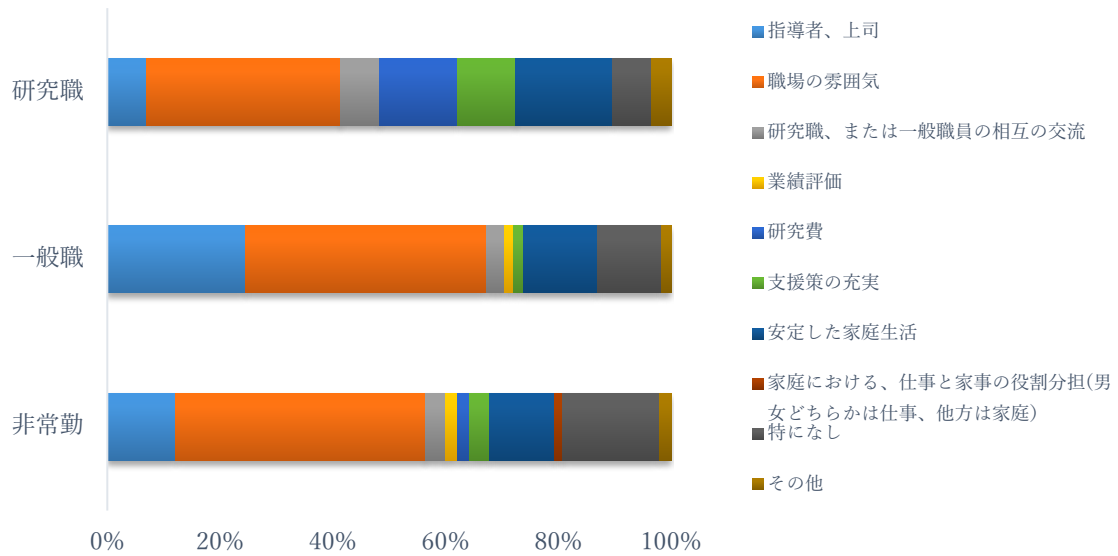


図 35 職種別 研究・業務の促進要因 回答割合（女性）

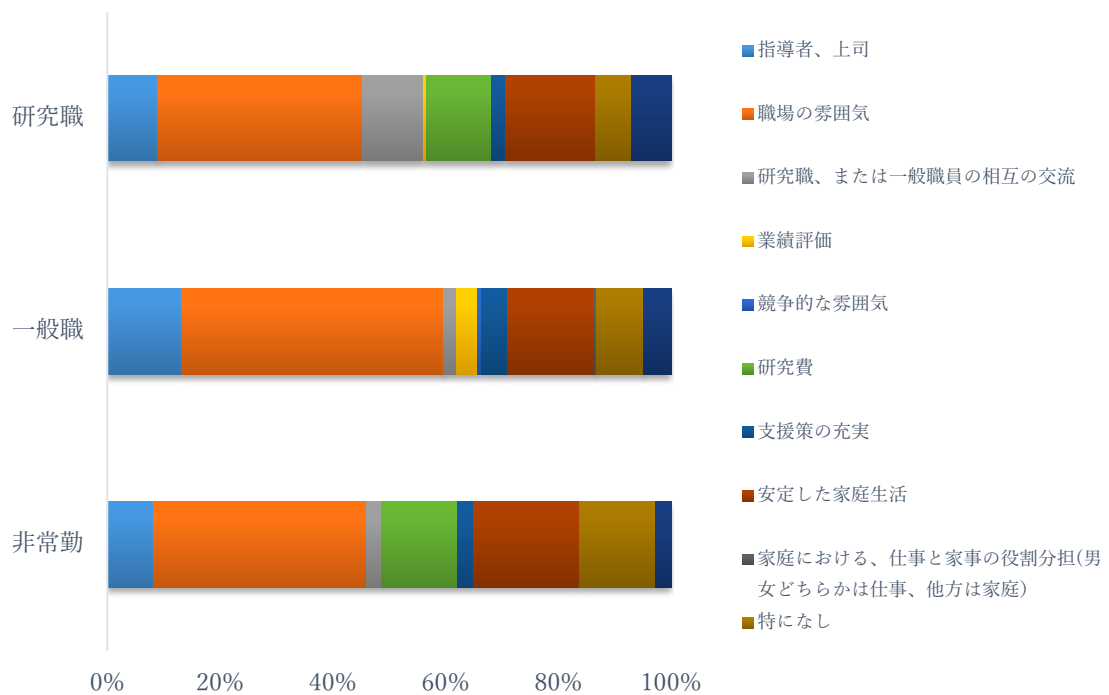


図 36 職種別 研究・業務の促進要因 回答割合（男性）

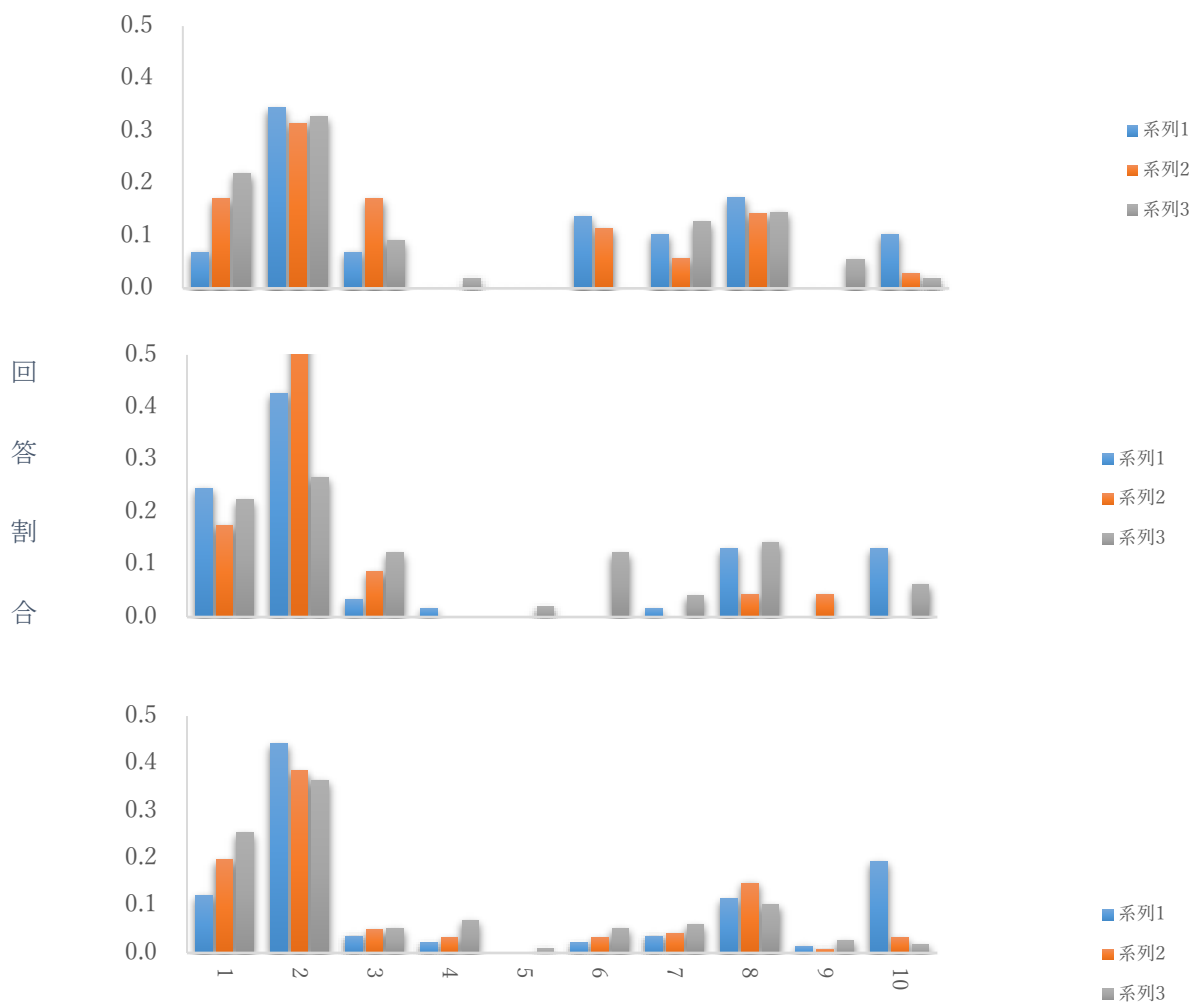


図 37 職種別 研究・業務の促進要因 前回、前々回との比較（女性）

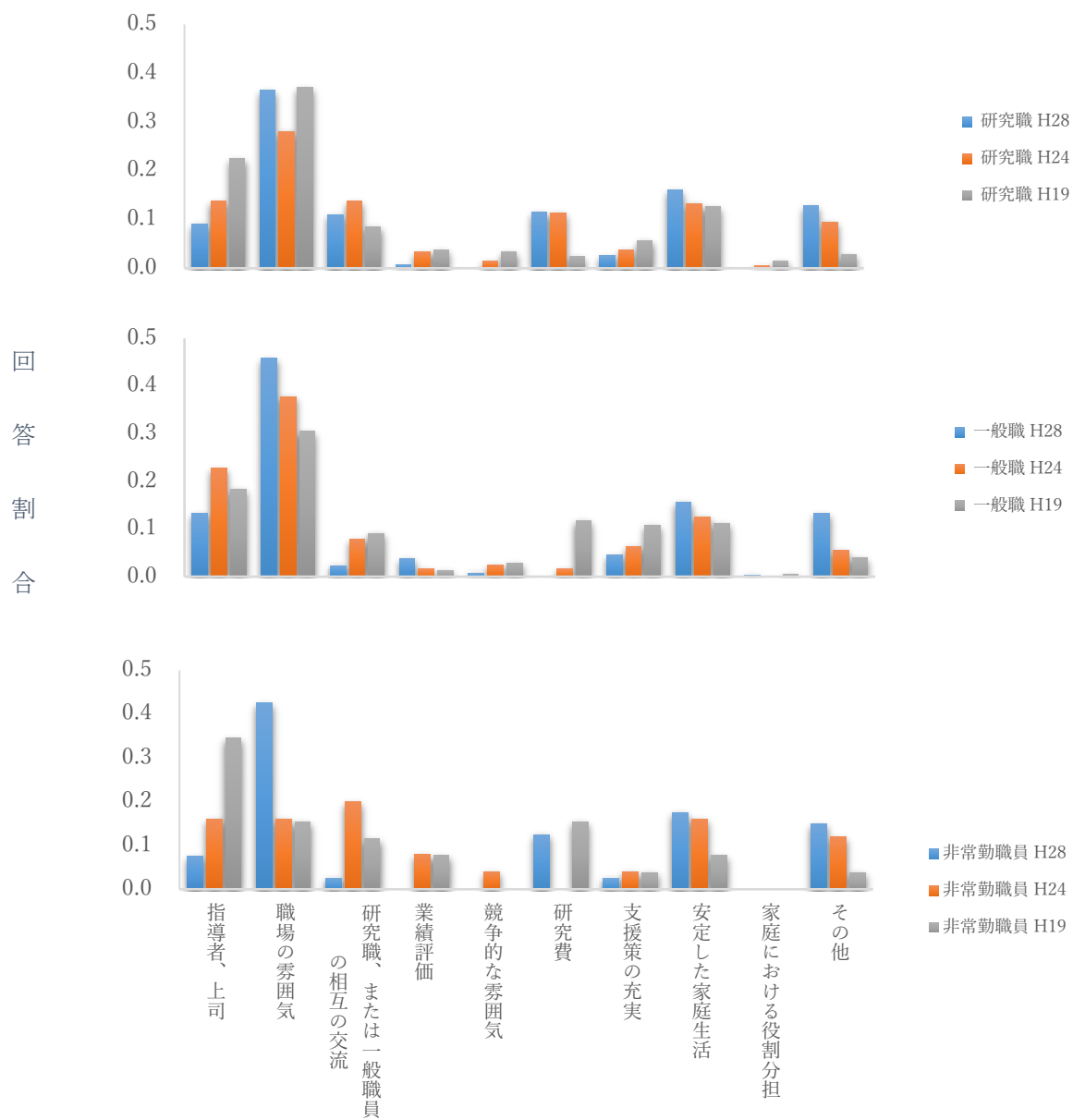


図 38 職種別 研究・業務の促進要因 前回、前々回との比較（男性）

2.7 管理職について

2.7.1 希望の有無

管理職になりたいかどうか希望を尋ねた。回答者全体では、「はい」と回答した割合は 5.3% で、男女別にみると、男性で 6.2%、女性で 3.5%であった。回答者から役員・指定職および非常勤職員を除き、さらに、一般職・研究職のうち「既に管理職になっている」と回答した者を除いた男性 328 名、女性 84 名について集計すると、「はい」と回答した割合は 8.0%で、男女別にみると、男性で 8.5%、女性で 6.0%であった。役員・指定職および既に管理職になっている者を除く一般職・研究職の、勤務地別・職種別の回答割合を図に示す。本所の一般職の男女、支所（園）、試験地、林木育種センター、育種場一般職の女性では、「はい」と回答したのは 0%であった。女性管理職を増やすことは必要であるが、なりたいて考えている職員は少ないのが実情である。今後、女性が管理職になりたくなるような雰囲気づくりを模索していく必要である。

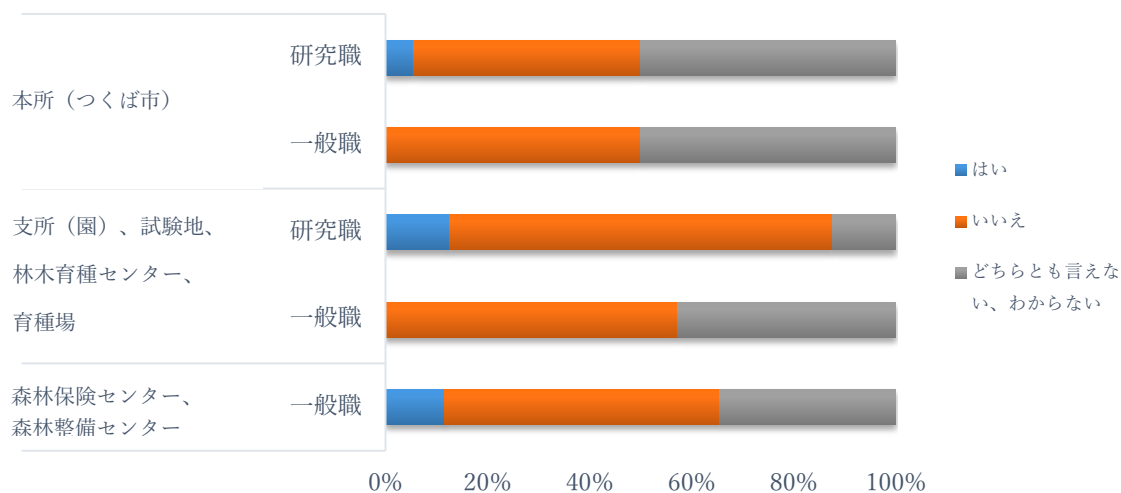


図 39 勤務地別・職種別 管理職希望の有無（女性）

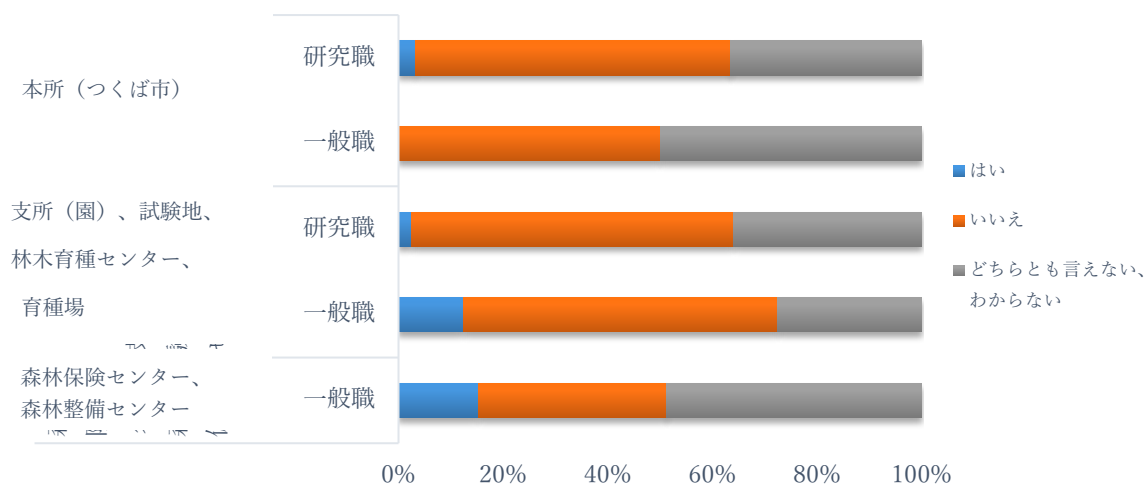


図 40 勤務地別・職種別 管理職希望の有無（男性）

2.7.2 管理職になる可能性

「管理職になれると思うか」との設問に対し、回答者全体では、「はい」と回答した割合は5.6%で、男女別では男性で7.1%、女性で2.6%であった。回答者から役員・指定職および非常勤職員を除き、さらに、一般職・研究職のうち「既に管理職になっている」と回答した者を除いた男性320名、女性84名について集計すると、「はい」と回答した割合は9.1%で、男女別にみると、男性で6.0%、女性で8.4%であった。役員・指定職、および既に管理職になっている者を除く一般職・研究職の、勤務地別・職種別の回答割合を図に示す。本所の一般職女性では、「はい」と回答した割合は0%であった。

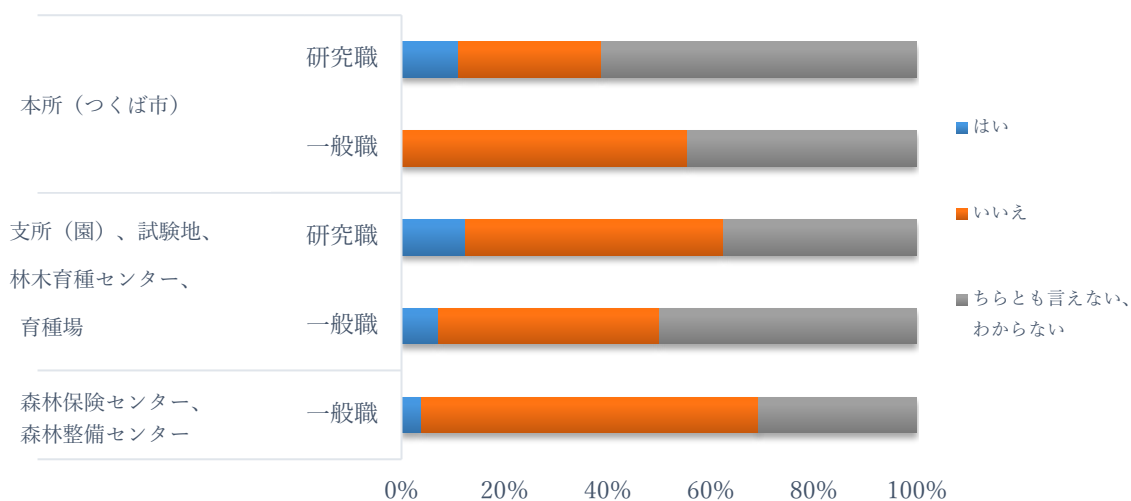


図 41 勤務地別・職種別 管理職になる可能性について (女性)

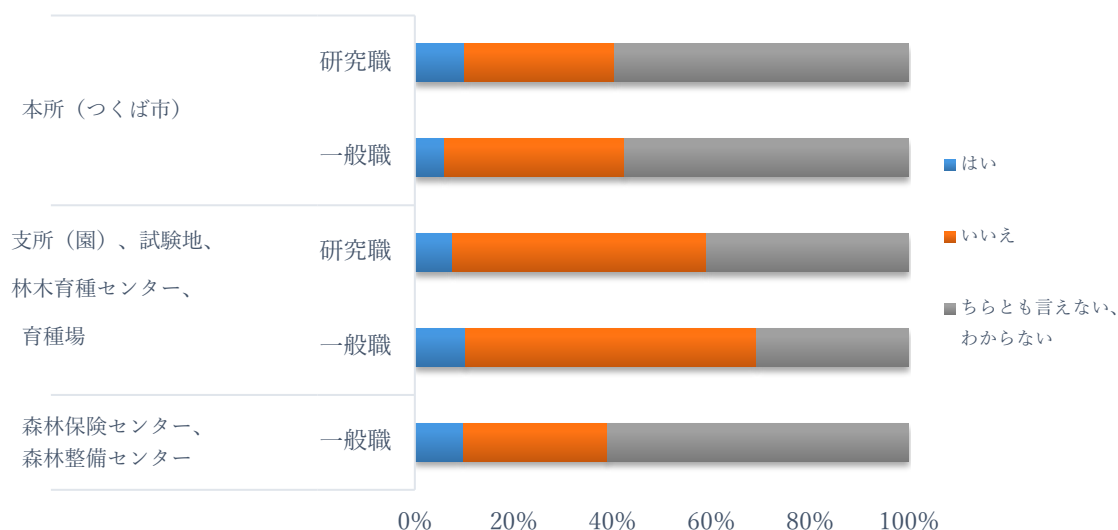


図 42 勤務地別・職種別 管理職になる可能性について (男性)

2.8 女性管理職員の増加と活躍

女性役員や管理職員が増加することを望ましいと考える職員の割合は回答者全体の 60%で、2012 年の調査同様、過半数を占めていた。

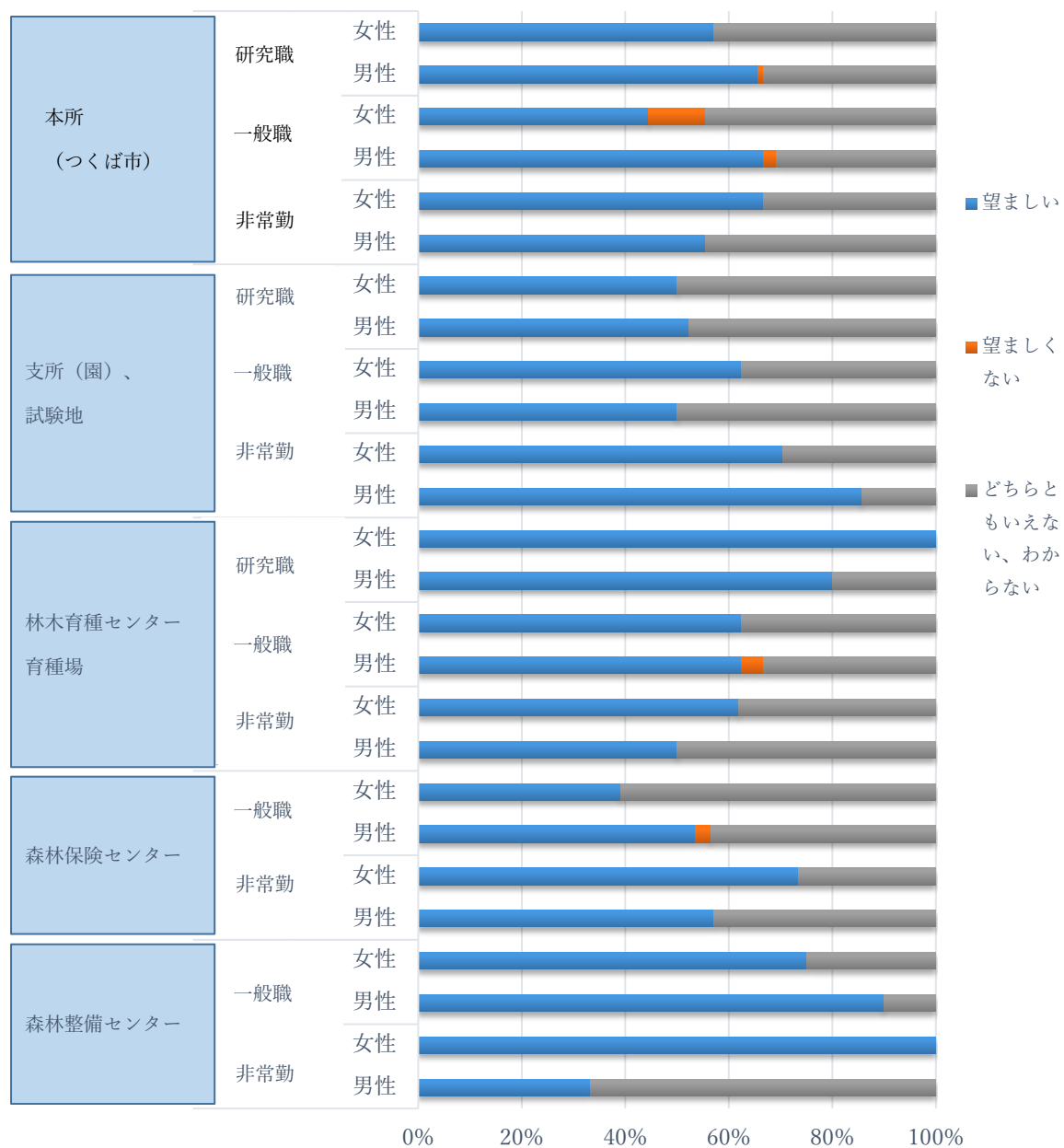


図 43 勤務地別・職種別・男女別 女性管理職の増加について

2.9 キャリア形成について

2.9.1 研究職員のキャリア育成

研究職員のキャリア育成に必要と思うものを3つまで選択させた。各項目を選択した数を回答者数で除して、平均選択率を算出した。すなわち、平均選択率が0.5であるならば、回答者のうち半数がその項目を選択したことになる。

すべての職種で「能力の適切な評価」の回答割合が最も高かった。これに関する具体的な内容については今後検証していくことは有効である。研究職では、「国内外の他機関への留学・派遣」の割合も高かった。「育児・介護支援策の拡充」をあげている割合は女性の方が高かった。

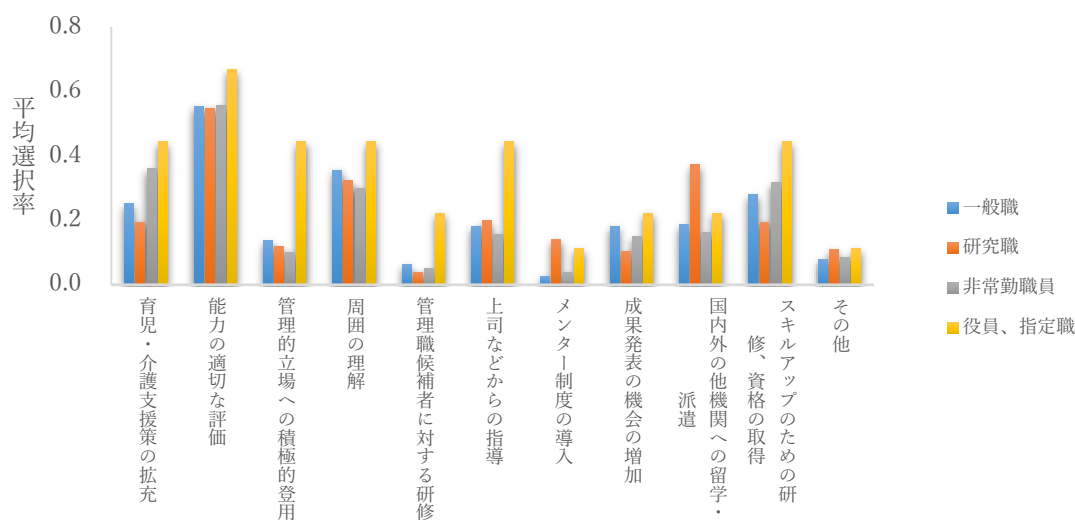


図 44 職種別 研究職員のキャリア育成に必要と思うもの（全体）

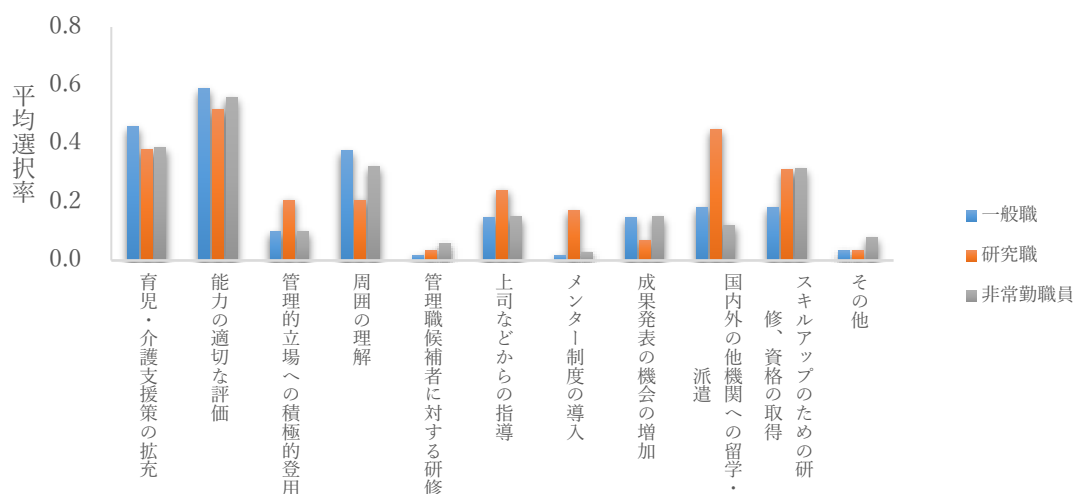


図 45 職種別 研究職員のキャリア育成に必要と思うもの（女性）

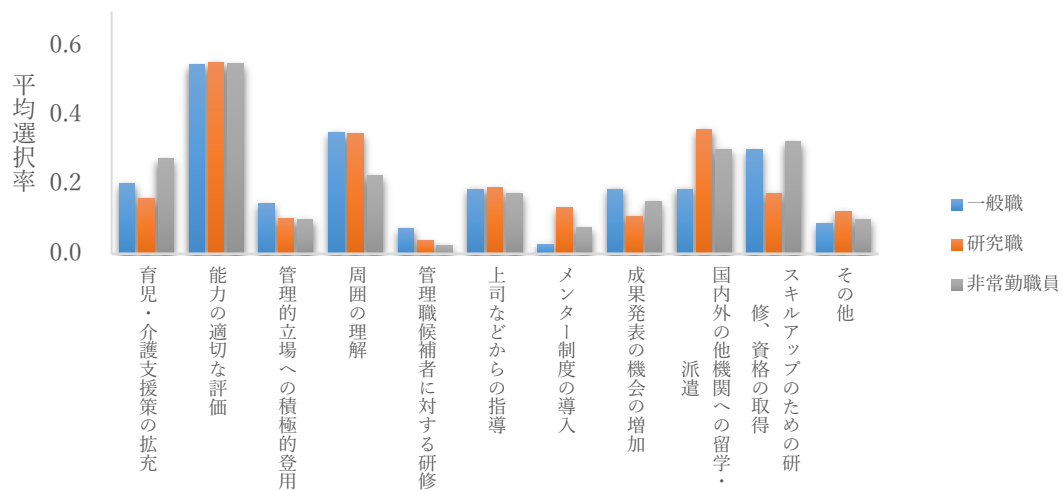


図 46 職種別 研究職員のキャリア育成に必要と思うもの（男性）

2.9.2 事務職員のキャリア育成

事務職員のキャリア育成に必要と思うものを3つまで選択させた。研究職のキャリア育成と同様に、すべての職種で「能力の適切な評価」の回答割合が最も高く、次いで「スキルアップのための研修、資格の取得」、「周囲の理解」、となっている。女性は男性に比べて「育児・介護支援策の拡充」の回答割合が高かった。

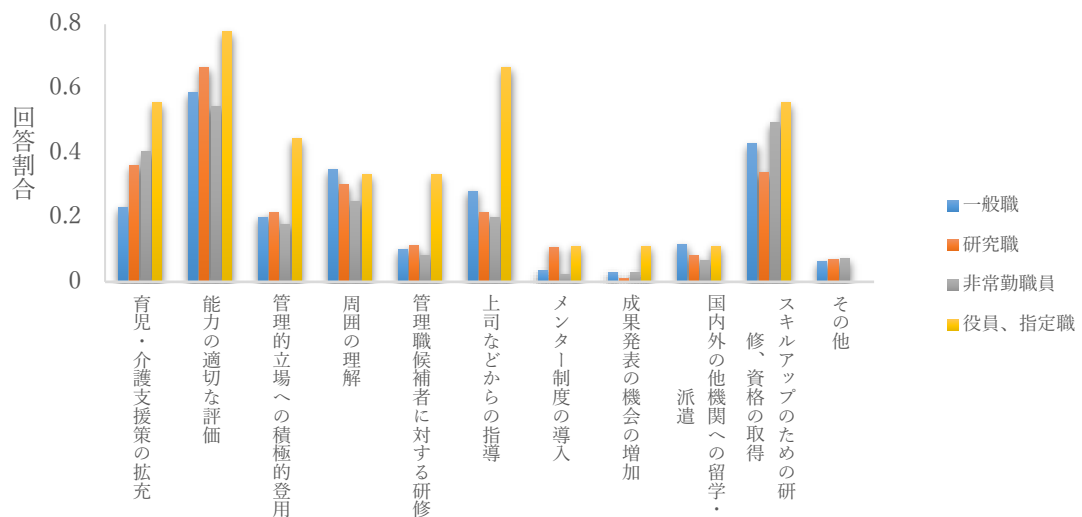


図 47 職種別 事務職員のキャリア育成に必要と思うもの（全体）

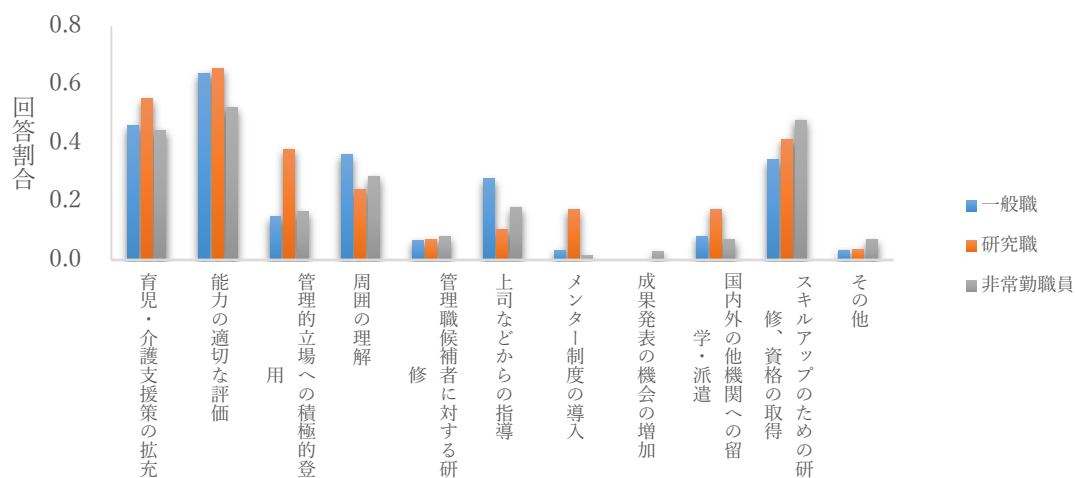


図 48 職種別 事務職員のキャリア育成に必要と思うもの（女性）

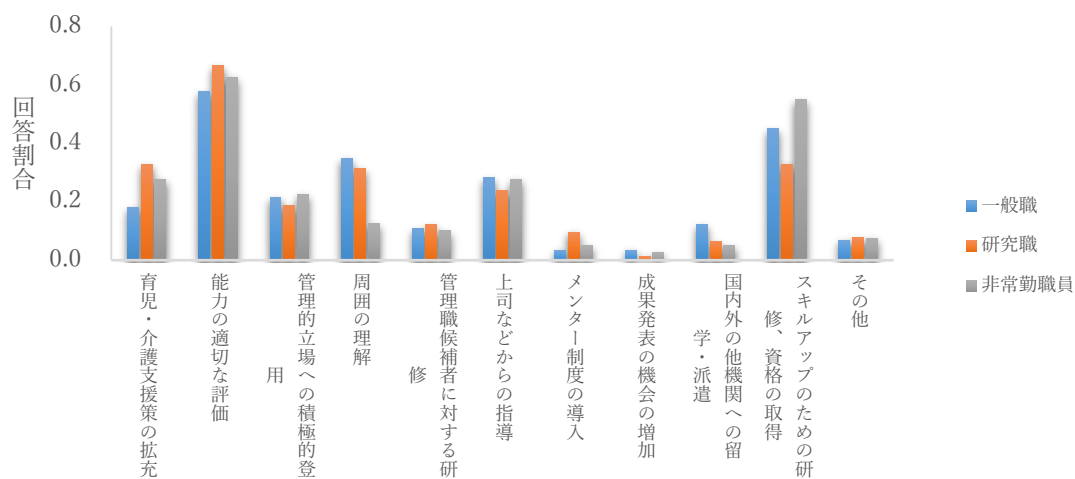


図 49 職種別 事務職員のキャリア育成に必要と思うもの（男性）

3. 自由記述回答の概要

本アンケートでは選択式の設問以外に、意見を自由に書いてもらう問いも設けた。以下、これらの設問について職種毎の概要と主な回答例を掲げる。

仕事と生活の調和のために効果的だと思われる支援や制度があれば、その内容をご記入ください。(設問 2.4)

・研究職

各個人の仕事を減らすために仕事の全体量を減らすか、人員を増やす、仕事を偏在させないようにする、仕事を効率化する(事務手続きの簡素化、オンラインシステムの構築など)、といった効率化や仕事量に関する回答が最も多く、ついで、家庭の事情に配慮した人事や、裁量労働やフレックスタイムの導入など。

回答例

- * 「人の増員。and/or 仕事の削減(40代男性)」
- * 「事務手続きの簡素化。物品・役務などの購入手続きから納品までの時間の大幅な縮小。予算執行期間の延長(特に契約が年度途中となる外部資金について)。推進会議・評価会議資料の簡素化。(40代男性)」
- * 「単身赴任は極力避けて欲しい。単身赴任となった場合は、可能な限り、自宅に戻るためのサポートをお願いしたい。(40代男性)」
- * 「一般職員や技術職員へのフレックスタイム制度の導入(50代男性)」

・一般職

本人の希望や家庭の事情に配慮した人事、フレックスタイムの導入など、勤務形態に関わることが最も多い。また、休暇の拡充や取得しやすくする体制、各個人の仕事を減らすために、仕事の全体量を減らすか、人員を増やす、仕事を偏在させないようにする、仕事を効率化する(事務手続きの簡素化など)といった意見も目立つ。

回答例

- * 「転勤において、本人、家族、両親等の事情を十分に考慮して欲しい。(40代男性)」
- * 「在宅勤務制度やフレックスタイムの導入により、事務職でも柔軟な勤務を希望致します。(40代女性)」
- * 「短時間勤務、週4日制、長期休暇の取得、個人が休んでも代わりの人がカバーできるような職場になることが望ましい。(50代男性)」
- * 「業務が複雑化して増加しているのに、人員は増加しないことをどのように改善するかを本気で考えてくれるような制度。(40代男性)」

・非常勤職員、ポスドク等

非常勤職員の介護制度、夏季休暇などの拡充、ポスドクへの裁量労働制の導入、などの意見が挙げられた。

回答例

- * 「介護家族がいます。有給休暇（１０日間）の他に、日単位、時間単位で取れる介護休暇があると、体力的に無理をせず効率的に仕事ができると思います。（50代女性）」
- * 「裁量労働、柔軟な勤務時間（30代女性）」

子育ての経験のある方にお聞きします。仕事と子育ての両立についての問題や困難な内容をご記入ください。（設問 2.10）

・研究職

本人や配偶者の転勤や単身赴任による影響、仕事の時間が限られてしまうこと、出張のときに誰が子どもの面倒を見るかという問題、子どもが病気の際に仕事を休まなければならないこと、が特に多かった。

回答例

- * 「子育てが大変な時期なのに、単身赴任や遠距離通勤で配偶者の協力が得られない。（30代男性）」
- * 「子育てに必要な時間を確保するため、仕事時間が限られる。（40代男性）」
- * 「簡単に出張にいけないなど、産むまでよりも復帰してからの負担の方が深刻。（30代女性）」
- * 「子供の病気の際の仕事のやりくり（60代男性）」

・一般職

病気の子供を看護するために休暇を取るときの仕事の調整、業務量に対して人員が少なく子育てのための時間が取れない、といった意見が特に多かった。ついで、配偶者が病気の際の仕事と子育ての両立も目立った。

回答例

- * 「子供の体調が悪い時に、夫婦共働きでどうしてもお互い休めない状況にある時。（30代女性）」
- * 「残業時が多く定時退庁ができなく、平日は子育てに関与できない。（40代男性）」
- * 「他者に代替できない出張と配偶者の急病が重なった場合には対応に困る（40代男性）」

・非常勤職員、ポスドク等

子供が病気になったときに仕事を休まざるを得ないこと、という意見が最も多かった。

回答例

- * 「子供が病気になったときに、急に仕事を休むのは、周りへの迷惑を考えるととても心苦しかったので、不安無く休める環境作りが必要だと思う。（40代女性）」
- * 「任期付研究員でプロジェクトの残り期間が短いため育休をしている場合にはなかった。幸いにして保育所に入れたものの、0歳児保育は保育時間が短いので残業ができない。家では育児にほとんどの時間を費やすため、仕事を家に帰ってすることもできない。時間と体力が足りない。その中で採用期間の期限が迫っているプレッシャーや成果を

出さなければいけない焦りがある。両親とも実家が遠方で、気軽に頼れる親族がいない状況なので体調を壊すわけに行かないので無理もできない。(30代女性)」

仕事と介護の両立の経験について問題や困難な内容を具体的にご記入ください。(設問 3.2.B)

・研究職

「時間的制約が大きい」という回答が最も多い。関連して「休暇の取りづらさ」も多く挙げられた。「利用できる介護サービスの周知」、「精神的な負担」、「周囲の理解が得られない」などもあった。とりわけ遠距離介護では「業務との兼ね合いで介護のための休暇が取れない」、「親の居住地の近くへの異動希望が叶わなかった」、「仕事との両立が困難」という声が上がった。

回答例

- * 「遠距離であったため、私自身は介護ができず、介護制度を勉強しケアマネージャーとの契約、施設との契約を行うくらいしかできなかった。ただ、介護制度を理解する段階で、思いのほか公的サービスは充実していることを知り、職場でもっと制度や具体的サービスの紹介をすべきと感じた。(50代男性)」
- * 「精神面と経済的面、職場における中心的役割を担っている場合のストレス。(50代男性)」

・一般職

「周囲の理解が得られない」という回答が最も多かった。「時間的制約による精神的苦痛」を挙げる声も多かった。「介護制度の周知不足」、「人事異動への配慮不足」、「介護休暇制度が貧弱」、「経済的支援の不足」など。

回答例

- * 「主人の母親が要介護状態のため、土日に通っています。転勤になってしまったら、この生活は不可能だと思うので、勤務地を考慮していただきたいと思っています。(40代女性)」
- * 「介護を必要とするものを有するものは、管理職相当になっているものも多い。単純に代替え要員がいれば休めるものではない。管理業務をサポートできる者の育成やバックアップ体制が必要。(50代女性)」

・非常勤職員、ボスドク等

「時間的制約が大きい」という意見が圧倒的に多い。「立場上、介護特別休暇は取りづらいので、有休を使っている」、「有給休暇が少ないため、欠勤をしなくてはならない」のように、休暇制度に不便さを感じている。「交通費、精神的、体力的負担が大きい」という意見も多い。他に、「遠距離介護に伴い、家族メンバーがばらばらになる」、「入院の際の付き添いや急病の際の対応が困難」、「時間給が不便」、「事務職員や管理職などは裁量労働ができないので、時間的制約がある」などが挙げられた。

回答例

- * 「毎週の面会や病院、施設、行政、警察等への相談、打合せなどが多いため体力的精神的に消耗する上、有給が少なく欠勤することになるので自分のための休暇が取れず疲労で仕事に集中できないこともしばしばです。休暇を取ることに理解ある職場ですが、休暇日数が少なすぎると感じています。(50代女性)」

仕事と介護の両立のための支援について必要だと思われることがあれば、その内容を具体的にご記入ください。(設問 3.2.D)

・研究職

「介護休暇制度の拡充」との回答が最も多かった。「介護制度に関する情報提供および相談窓口」、「柔軟な働き方」、「介護費用の補助」を求める声も多かった。費用の補助に関しては、補助は行うべきではないという意見もあった。「継続的、柔軟な支援」、「希望地への異動」、「介護施設の確保」もあげられた。

回答例

- * 「介護には多様なケースがある。長期継続して介護が必要な場合もあり、状況が変化することもある。的確な支援のためには介護における様々な制度、情報を理解した上で、仕事と両立を図る方法を個別に見つけ出す必要がある。仕事面からみた相談窓口があるとよい。介護している職員に対して、介護している間、継続的なサポートも必要。(40代男性)」

・一般職

「休暇制度の充実」「経済的支援」、「介護制度に関する情報提供」、「精神的なケア」、「周囲の理解」、「転勤時の配慮」があげられた。

回答例

- * 「一対一の相談やカウンセリング以外に同じ境遇にある方々同志の情報交換や共感の場を設けることは、職場の実態把握、今後の政策立案への参考、周囲への啓蒙等の効果が期待される。(50代男性)」
- * 「子供の看護休暇と同様の看護休暇の必要性を感じている。介護が必要な者が風邪を引いた等により病院へ連れて行く日等があったり発熱のため 1 人ではおいておけない等の時に現時点では年休をとるしかない。(50代女性)」
- * 「仕事が特殊であり、代わりにやって頂く人員的な余裕が無い。(50代男性)」

・非常勤職員

「相談窓口」、「休暇制度の拡充」、「経済的支援」「勤務時間の柔軟化」、「上司の理解」、「緊急連絡制度」が挙げられた。

自分の研究または業務の阻害要因があれば、その内容を具体的にご記入ください。(設問 4.2)

・研究職

「研究時間が十分取れない」理由として、外部資金やコンプライアンスに関わる「事務手

続き等の煩雑さ」を挙げる意見が多かった。また、人員不足や配置のアンバランスにより、管理職や一部の職員に業務量が偏っているとの意見もあった。

回答例

- * 「とにかく本来の業務（研究業務）以外の雑務、各種手続き等が多すぎ、かつ重複していたり煩雑だったり改善点は多数感じられる。研究所として業務を円滑に推進するための対策や、幹部の意向、またそれに沿った改善を強く求める。(40代男性)」
- * 「出張や物品契約に必要な書類作成に相当の時間を取られており、阻害要因となっている。また職員数の少なさや、委託費（苗畑や敷地管理向け）の節減によって適切に管理されている材料が入手できない、自分で草刈りや剪定などの管理作業をせざるを得ない、などの問題が起こっている。(30代女性)」
- * 「一部の研究員に研究以外の業務が偏ること。(40代男性)」

・一般職

「業務量に対する人員不足」について、単に人数の不足だけでなく、所掌の曖昧な業務の増加を負担と感じている意見が目立った。その他、「通勤時間」や「体調」など。

回答例

- * 「第三者への説明責任を理由として、業務内容が過度に複雑・煩雑となっていること。(40代男性)」
- * 「阻害要因とは言えないかも知れないが、森林総研全体として、自由闊達な議論等が出来る雰囲気が希薄になったこと。(50代男性)」

自分の研究または業務を促進させるのに有効な方法があれば、その内容を具体的にご記入ください。(設問 4.4)

・研究職

「事務手続きの簡素化、効率化」を求める意見が多い。また、上司や同僚との関係や、研究と事務、研究者間の連携など「職場の雰囲気」が重要とする意見も多かった。

回答例

- * 「事務手続きの簡素化（外部資金元が要求するルールも含めて）、研究方と事務方の意思疎通のための各領域庶務係の復活、経常研究費の増額。(40代男性)」
- * 「職場の様々な問題は職場の雰囲気に反映されると思うので、良い雰囲気で仕事ができることが重要と思う。(60代男性)」

・一般職

業務量が増えて人員が不足している事に対し、業務の効率化のための「マニュアルの整理」や「新たな取組」が必要とする意見があった。また、評価制度や給与に関する意見もあった。

回答例

- * 「業務の必要性を理解し、全体（周囲も含めて）の仕事がどう進むのかイメージすること。(30代女性)」

*「新たな取り組みに対して『失敗してもいいからやってみろ』といった組織全体の気概。(40代男性)」

これまで実施してきた意識調査では、森林総合研究所においては管理職になりたい職員が非常に少ないという結果が出ています。管理職になりたくない理由と思われることがあれば、ご記入ください。(設問 5.4)

・研究職

「研究時間が減る（無くなる）から」が圧倒的に多い。これと関連するが「研究できなくなる（研究時間が減る）にもかかわらず、給与があまり変わらない」という意見も多い。ついで「管理職という仕事そのものがつまらない」、「責任が重すぎる」など。

回答例

- * 「ただでさえ子育てのためにやりたい仕事を制限しつつやってきたので、これ以上やりたい仕事ができないようであれば、管理職は希望したくない。(40代女性)」
- * 「管理職に対するインセンティブが少ない。『大変な』管理業務に対して『見返り』となるものがあればなりたいたいという人が増えるのでは。(40代男性)」
- * 「管理職なんてぜったいつまんないから嫌。研究したい。(40代女性)」

・一般職

「責任が重く、仕事量が多すぎるから」「仕事に見合った給与が得られないから」がほぼすべて。他に、「転勤しないと管理職になれないから」、「精神的負担が大きいから」、など。

回答例

- * 「年功序列で、力量もないのに部下を指導する立場になる精神的苦痛。管理職のメリットが見えない。余計な仕事が増えて面倒だと思われていることではないか。(40代女性)」
- * 「管理職にならなくても給料は上がってしまう現実。(子育て中の女性であれば特に) 時間的拘束・責任を負いたくない。そのため係長にすらなりたくない人が多く、多数が(偉くない方の)専門職を望んでいる。研究職で言えば、研究したい(から)(30代男性)」。

研究職員のキャリア育成について必要だと思われることがあれば、お考えをご自由に記入ください。(設問 5.6)

「他者（他領域、事務職、行政、支所、大学、職場）との交流」が特に多かった。他領域、他支所の研究者のみならず、一般職や他の機関との交流をあげる意見も目立った。

回答例

- * 「研究にのみ専念するのではなく、対外的な交流をすることによって、新たな発想を得たりプロジェクトを立ち上げるきっかけになったりする場合が多々ある。そういう機会を増やすように本人の自覚を促し、また、周辺も気を配るべき。(50代男性)」

- * 「研究以外の経験と研究者間の交流。(40代男性)」

事務職員のキャリア育成について必要だと思われることがあれば、お考えをご自由に記入ください。(設問5.8)

研究職同様「他者（他領域、事務職、行政、支所、大学、職場）との（人事）交流」が多かった。「他の部署、機関との人事交流、研究職との交流」がキャリア育成に役立つということである。他方「専門的なスキルを持った人材の積極的な育成」という意見もあった。

回答例

- * 「総研内（本支所間）及び他機関機関との人事交流／人事院の研修以外の研修への参加／可能な範囲で、より多くの業務を経験させる（以前から経験重視の人事配置が目立つような印象を受ける。）(50代男性)」
- * 「事務職の場合は、色々なポスト／地域の経験（異動）が必須かと思います。(30代男性)」
- * 「高い専門性が必要とされる分野（情報管理、広報、特許など）についてはスペシャリストの採用や育成を図るべき。(50代男性)」

森林総合研究所の全ての職員（性別、年齢、出身国や地域、育児・介護、自身やご家族の病気・怪我・障がい等を問わない）の仕事と生活の調和をはかり、ダイバーシティを推進していくためには、研究所としてどのようなことが有効だと思いますか?ご意見・ご要望があればご記入ください。(設問6)

・研究職

「組織としてダイバーシティの方向性を示して積極的に取り組んでほしい」、「研究職と事務職等、職員の交流機会を増やして助け合える雰囲気」、「職員それぞれの生活環境に配慮した働き方」、「職員のダイバーシティに対する理解の向上と意識改革」などの意見が多かった。

回答例

- * 「個別の支援策ももちろん必要ですが、研究所としてダイバーシティを推進し、支援する強い意志と姿勢を常に表明し続けていただくことだと思います。役員、管理職の方々が講演会や研修のたびに必ず最前列で聴いていらっしゃるのを見ると、職員として勇気付けられます。今後も続けていただきたいです。(40代女性)」
- * 「多様なライフスタイルを背景とした職員がいることをまず共有するためにセミナーなどの普及啓発活動が必要なのではないでしょうか。(40代男性)」
- * 「職員がお互いに理解し合い助け合っていける職場の雰囲気(50代男性)」

・一般職

「業務量の削減」、「職員の増員と適切な人員配置」、「柔軟な勤務制度」、「転勤制度の見直し」などの意見が多かった。

回答例

- * 「ゆとりある職場環境。業務量に見合った人員を配置することで周囲への寛容性が生まれると思います。(20代男性)」
- * 「トップの『ダイバーシティを推進していくのだ』という強い意志を常に発信し続けていく姿勢が必要。(50代女性)」
- * 「職種上、転勤は避けて通ることができないと思うが、昇進や昇給に差があっても全国転勤に限られた地域内での転勤か選択することができれば仕事と生活の調和が図れるのでは。(40代男性)」

資料 アンケート内容

当てはまる番号に○をつけてください。

F1 性別（必須）

- 1: 男性 2: 女性

F2 年齢（必須）

- 1: 18～24 歳 2: 25～29 歳 3: 30～34 歳 4: 35～39 歳 5: 40～44 歳
6: 45～49 歳 7: 50～54 歳 8: 55～59 歳 9: 60 歳以上

F3 職種（必須）

- 1: 役員、指定職 2: 研究職・管理職相当 3: 研究職・室長相当
4: 研究職・主任研究員、研究員 5: 一般職・管理職相当 6: 一般職・専門職、係長相当
7: 一般職・係員 8: 技術専門職 9: 非常勤職員（ポスドクを除く）
10: ポスドク等 11: その他

F4 勤務地（必須）

- 1: 本所（つくば市） 2: 支所（園）、試験地 3: 林木育種センター、育種場
4: 森林保険センター 5: 森林整備センター

F5 あなたの所属先には転勤はありますか？（必須）

- 1: ある 2: ほぼない 3: 分からない

F6-1 現在、配偶者(事実婚のパートナーを含む)はいますか？（必須）

- 1: いる 2: いない

F6-2 配偶者(パートナー)がいる方にお尋ねします、配偶者(パートナー)は仕事をお持ちですか？

- 1: 正規職員(正社員)として勤務 2: 派遣もしくは非常勤(パート)職員として勤務
3: 自営業 4: 専業主婦(夫) 5: その他

F7-1 (家族構成)現在同居の家族構成についてお答えください。（必須）

- 1: 単身世帯(ひとり暮らし) 2: 1 世代世帯(夫婦だけ)
3: 2 世代世帯(親と子) 4: 3 世代世帯(親と子と孫)
5: 単身赴任(本人) 6: 単身赴任(配偶者・パートナー)
7: その他

F7-2 前の質問で 5, 6 単身赴任と答えた方は自宅での家族構成をお答えください。

- 1: 1 世代世帯(夫婦だけ) 2: 2 世代世帯(親と子)
3: 3 世代世帯(親と子と孫) 4: その他

F8-1 お子さんの数は何人ですか？(必須)

- 1: 0 人 2: 1 人 3: 2 人 4: 3 人 5: 4 人以上

F8-2 お子さんがいる方にお聞きします。一番下のお子さんは何歳ですか？

- 1: 1 歳未満 2: 1～3 歳
3: 4～6 歳(就学前) 4: 7～9 歳(小学 1～3 年)
5: 10～12 歳(小学 4～6 年) 6: 13 歳以上

F9 介護の必要がある家族がいますか？(必須)

- 1: いる 2: いない 3: 近い将来必要かもしれない

1. 男女共同参画およびダイバーシティ推進について

1.1 森林総合研究所では平成 23 年 1 月に男女共同参画宣言を策定しました。この男女共同参画宣言を知っていますか？知っている度合いを 1～4 から選んでください。(必須)

- 1: 知っている 2: 大体の意味(内容)は知っている
3: 聞いたことはある 4: 知らない(聞いたことがない)

1.2 第 4 期中長期計画期間におけるダイバーシティ推進策では、女性研究者・女性管理職・女性採用者の比率について数値目標を設定して取組んでいます。ご存じですか？(必須)

- 1: 知っている 2: 大体の意味(内容)は知っている
3: 聞いたことはある 4: 知らない(聞いたことがない)

1.3 ダイバーシティ推進に関する下記の A～E の単語を知っていますか？知っている度合いを 1～4 から選んでください。(必須)

- 1: 知っている
2: 大体の意味(内容)は知っている
3: 聞いたことはある
4: 知らない(聞いたことがない)

- | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|
| A) ワークライフバランス | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B) ロールモデル | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C) メンター | 1 | 2 | 3 | 4 |

D) ダイバーシティ	1	2	3	4
E) 女性活躍推進法	1	2	3	4

1.4 ダイバーシティ推進室のホームページを閲覧したことはありますか？（必須）

1: ある 2: ない

1.5 前の質問でホームページを閲覧したことが「ある」と答えた方は、ダイバーシティ推進室のホームページで何を見たかお答えください。（複数回答可）

- 1: 森林総合研究所のダイバーシティ推進体制や実施計画
- 2: 保育支援、研究支援、育児介護休暇などの情報
- 3: 男女共同参画関連セミナー、助成金公募、育児介護情報
- 4: イクメン・介護コラム
- 5: その他
- 6: 忘れた、はっきり覚えていない

2. 仕事と生活の調和について

2.1 生活の中での、「仕事」，「家庭生活」，「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度についてお伺いします。（必須）まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。

- 1: 「仕事」を優先したい
- 2: 「家庭生活」を優先したい
- 3: 「地域・個人の生活」を優先したい
- 4: 「仕事」と「家庭」を優先したい
- 5: 「仕事」と「地域・個人の生活」を優先したい
- 6: 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先したい
- 7: 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を同じくらい優先したい
- 8: わからない

2.2 それでは、あなたの現実（現状）に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。（必須）

- 1: 「仕事」を優先している
- 2: 「家庭生活」を優先している
- 3: 「地域・個人の生活」を優先している
- 4: 「仕事」と「家庭」を優先している
- 5: 「仕事」と「地域・個人の生活」を優先している
- 6: 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先している
- 7: 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を同じくらい優先している
- 8: わからない

2.3 仕事と生活の調和のため、どの支援や制度が効果的だと思いますか?(複数回答可) (必須)

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1: フレックス・裁量労働制 | 2: 短時間勤務 |
| 3: 在宅勤務制度 | 4: テレビ会議システム |
| 5: web ミーティングシステム | 6: 一時預り保育支援制度 |
| 7: 研究用 PC 貸与、研究補助員雇用支援 | 8: 休暇・休業制度の改善 |
| 9: 意識啓発広報 | 10: その他 |

2.4 仕事と生活の調和のために効果的と思われる支援や制度があれば、その内容をご記入ください。(自由記述)

2.5 一時預り保育施設として、本所に「どんぐりる一む」、関西支所に「すぎのこ」があることはご存じですか? (必須)

- 1: はい 2: いいえ

2.6 関西支所を除く全支所、林木育種センター、各育種場で民間保育施設と契約し、一時預り保育が行われていることを知っていますか? (必須)

- 1: はい 2: いいえ

2.7 どんぐりる一む、すぎのこ、民間保育施設を非常勤職員も利用可能であることを知っていますか? (必須)

- 1: はい 2: いいえ

2.8 どんぐりる一む、すぎのこ、民間保育施設は出張時も利用可能であることを知っていますか?(支所の人が本所出張時、又はその逆、支所-支所間など) (必須)

- 1: はい 2: いいえ

2.9 これまでに子育ての経験がありますか? (必須)

- 1: ある 2: ない

2.10 子育ての経験のある方にお聞きします。

A 仕事と子育ての両立について、どのような問題や困難がありましたか?(複数回答可)

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1: 時間的制約が大きい | 2: 精神的負担が大きい |
| 3: 経済的負担が大きい | 4: 周囲の理解が得られない |
| 5: 配偶者の協力が得られない | 6: 配置人数や代替え要員母集団が少ない |
| 7: 産休・育休の期間が足りない | 8: 自分の病気の際の対応 |
| 9: 配偶者が病気になった際の対応 | 10: ない(なかった) |

11: その他

B 仕事と子育ての両立についての問題や困難な内容をご記入ください(自由記述)

C 子育てについて職場の同僚や上司からの理解は得られていると思いますか？

- | | | |
|------------|---------|--------------|
| 1: 思う | 2: やや思う | 3: どちらとも言えない |
| 4: あまり思わない | 5: 思わない | 6: 分からない |

3. 介護について

3.1 これまでに介護の経験がありますか？(必須)

- | | |
|-------|-------|
| 1: ある | 2: ない |
|-------|-------|

3.2 介護の経験のある方にお聞きします。

A 仕事と介護の両立について、どのような問題や困難がありましたか?(複数回答可)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1: 時間的制約が大きい | 2: 精神的負担が大きい |
| 3: 経済的負担が大きい | 4: 周囲の理解が得られない |
| 5: 家族の協力が得られない | 6: 配置人数や代替要員母集団が少ない |
| 7: 介護休業期間が足りない | 8: 自分の病気の際の対応 |
| 9: 配偶者が病気になった際の対応 | 10: 距離的制約が大きい |
| 11: ない(なかった) | 12: その他 |

B 仕事と介護の両立の経験についての問題や困難な内容を具体的にご記入ください(自由記述)

C 仕事と介護の両立のための支援について必要だと思うものは何ですか?(複数回答可)

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1: 在宅勤務制度 | 2: 介護サービス利用費補助制度 |
| 3: 介護施設、介護ヘルパーの紹介、斡旋 | 4: 介護休業中の代替要員の確保 |
| 5: 介護に関する相談窓口の設置 | 6: 介護のための遠隔地に通う場合の費用補助 |
| 7: 既存の制度の拡充 | 8: 被介護者との同居等のための引越し費用補助 |
| 9: その他 | |

D 仕事と介護の両立のための支援について必要だと思われることがあれば、その内容を具体的にご記入ください(自由記述)

E 介護していることを職場の同僚や上司に話しましたか？

- | | |
|--------|-----------|
| 1: 話した | 2: 話していない |
|--------|-----------|

4. 職場業務について

4.1 自分の研究または業務を行う上での阻害要因は何であると考えますか？ 3 つまで選択してください（必須）

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1: 職場の人間関係 | 2: 研究・業務と関係のない雑用 |
| 3: 管理的事務 | 4: 研究・業務費の金額 |
| 5: 研究・業務設備の状況、研究スペース | 6: 研究・業務時間が十分取れないこと |
| 7: 研究・業務を補助してくれる人がいないこと | 8: 女性(男性)であるための差別 |
| 9: 妊娠・出産、育児・子供の教育 | 10: 介護・看病 |
| 11: 家事 | 12: 家庭・家族の人間関係 |
| 13: 業務量に対しての人材不足 | 14: 特にない |
| 15: その他 | |

4.2 自分の研究または業務の阻害要因があれば、その内容を具体的にご記入ください(自由記述)

4.3 自分の研究または業務を行う上での促進要因は何であると考えますか？ 1 つ選択してください（必須）

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1: 指導者、上司 | 2: 職場の雰囲気 |
| 3: 研究職、または一般職員の相互の交流 | 4: 業績評価 |
| 5: 競争的な雰囲気 | 6: 研究費 |
| 7: 支援策の充実 | 8: 安定した家庭生活 |
| 9: 家庭における仕事と家事の役割分担(男女のどちらかは仕事、他方は家庭) | |
| 10: 特にない | 11: その他 |

4.4 自分の研究または業務を促進させるのに有効な方法があれば、その内容具体的にご記入ください(自由記述)

5. キャリアアップについて

5.1 管理職になりたいですか？（必須）

- 1: はい 2: いいえ 3: どちらとも言えない、わからない 4: 既に管理職になっている

5.2 管理職になれると思いますか？（必須）

- 1: はい 2: いいえ 3: どちらとも言えない、わからない 4: 既に管理職になっている

5.3 女性の管理職員が増加し活躍することについてどう思いますか？（必須）

1: 望ましい 2: 望ましくない 3: どちらともいえない、わからない

5.4 これまで実施してきた意識調査では、森林総合研究所においては管理職になりたい職員が非常に少ないという結果が出ています。管理職になりたくない理由と思われることがあれば、ご記入ください（自由記述）

5.5 研究職員のキャリア育成（研究論文等の業績の蓄積、プロジェクトリーダー等の経験等）に必要な環境、機会はなんだと思いますか？ 3つまで選んでください（必須）

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1: 育児・介護支援策の拡充 | 2: 能力の適切な評価 |
| 3: 管理的立場への積極的登用 | 4: 周囲の理解 |
| 5: 管理職候補者に対する研修 | 6: 上司などからの指導 |
| 7: メンター制度の導入 | 8: 成果発表の機会の増加 |
| 9: 国内外の他機関への留学・派遣 | 10: スキルアップのための研修、資格の取得 |
| 11: その他 | |

5.6 研究職員のキャリア育成について必要だと思われることがあれば、お考えをご自由に記入ください（自由記述）

5.7 事務職員のキャリア育成に必要な環境、機会はなんだと思いますか？ 3つまで選んでください（必須）

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1: 育児・介護支援策の拡充 | 2: 能力の適切な評価 |
| 3: 管理的立場への積極的登用 | 4: 周囲の理解 |
| 5: 管理職候補者に対する研修 | 6: 上司などからの指導 |
| 7: メンター制度の導入 | 8: 成果発表の機会の増加 |
| 9: 国内外の他機関への留学・派遣 | 10: スキルアップのための研修、資格の取得 |
| 11: その他 | |

5.8 事務職員のキャリア育成について必要だと思われることがあれば、お考えをご自由に記入ください（自由記述）

6. 森林総合研究所の全ての職員（性別、年齢、出身国や地域、育児・介護、自身やご家族の病気・怪我・障がい等を問わない）の仕事と生活の調和をはかり、ダイバーシティを推進していくためには、研究所としてどのようなことが有効だと思いますか？ ご意見ご要望があればご記入ください（自由記述）



国立研究開発法人 森林研究・整備機構
男女共同参画意識調査 2016 結果報告書

2018 年 3 月発行 国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林総合研究所
編集 ダイバーシティ推進室

連絡先 〒305-8687 茨城県つくば市松の里 1
森林総合研究所 ダイバーシティ推進室

Tel 029-829-8360

e-mail: geneq@ffpri.affrc.go.jp

URL: <https://www.affrc.go.jp/geneq/index.html>



ダイバーシティ推進室
イメージキャラクター
エンカちゃん