

男女共同参画の取組の効果を検証するために、2007年（平成19年）から数年ごとに職員の意識調査を行ってきました。森林整備センターと森林保険センターを含めた機構全体の調査は2021年に次いで2回目です。

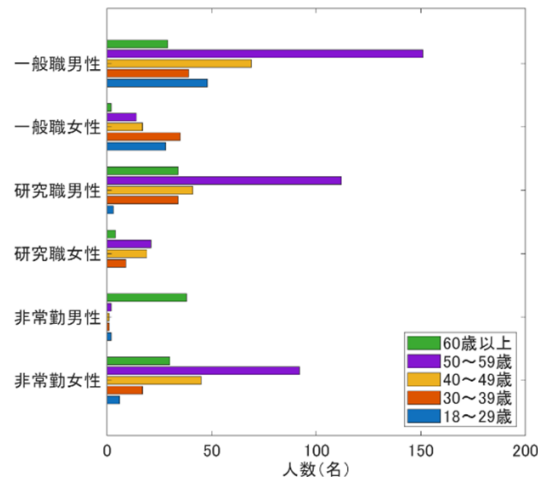
このパンフレットは2025年（令和8年）に行われた第6回調査の結果を要約したものです。詳しい報告は以下をご覧ください。

<https://www.ffpri.go.jp/geneq/chishiki/guidebook/index.html>

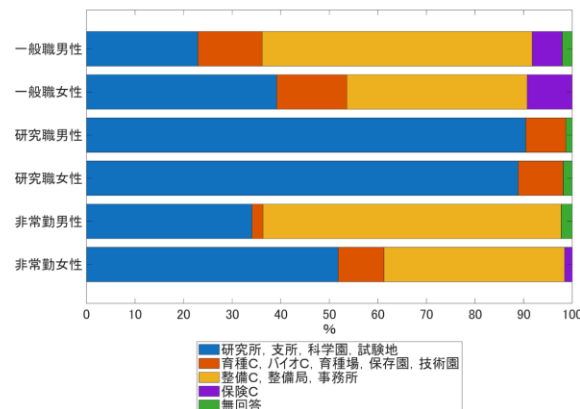
調査方法と回答者の状況

- (1) 調査対象 すべての役職員・非常勤職員 1,556名
- (2) 回答方法 e-ラーニング・グレクサ
- (3) 回答期間 2025年11月21日～2026年1月9日
- (4) 設問数 フェイスシート13問、本質問39問の合計52問
- (5) 回答数 合計 988名（回答率64%）

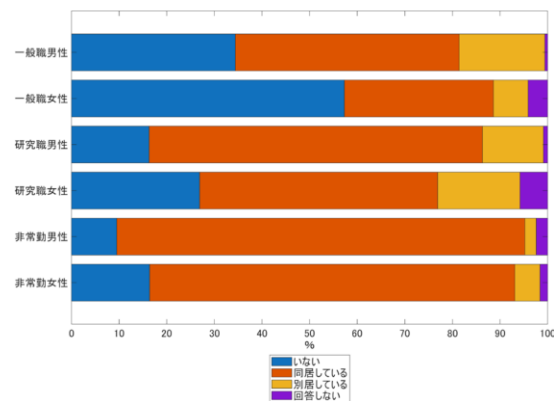
回答者の年齢構成



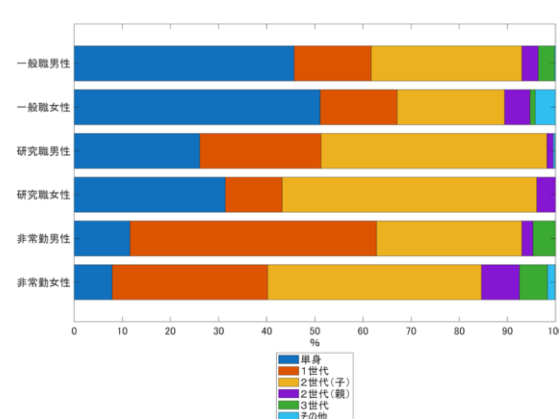
回答者の所属先



配偶者の有無



同居家族構成



男女共同参画意識調査2025 —概要—



表紙の図は今回の意識調査の自由記述に現れる名詞、形容詞及び動詞の出現頻度を文字の大きさで表したものです。「職員」という文字が真ん中にあり、2番目に大きな文字は「管理職」でした。「職員」と「管理職」が「仕事」、「業務」、「多い」、「負担」といった文字に取り囲まれています。

国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林総合研究所 ダイバーシティ推進室
〒305-8687 茨城県つくば市松の里1

TEL 029-829-8360

E-mail geneq@ffpri.go.jp

<https://www.ffpri.go.jp/geneq/>

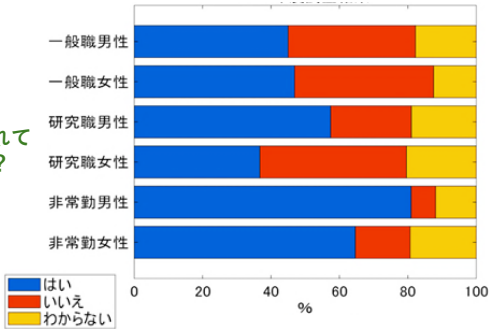


国立研究開発法人 森林研究・整備機構

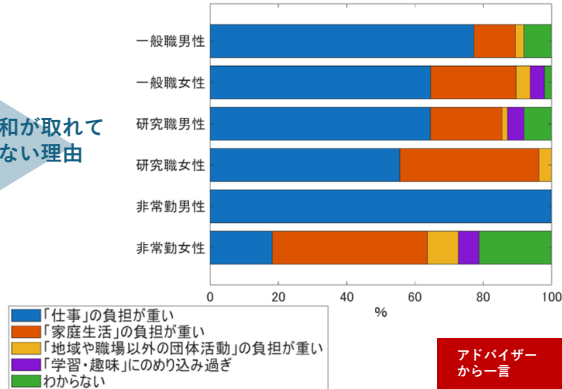


仕事と家庭の調和

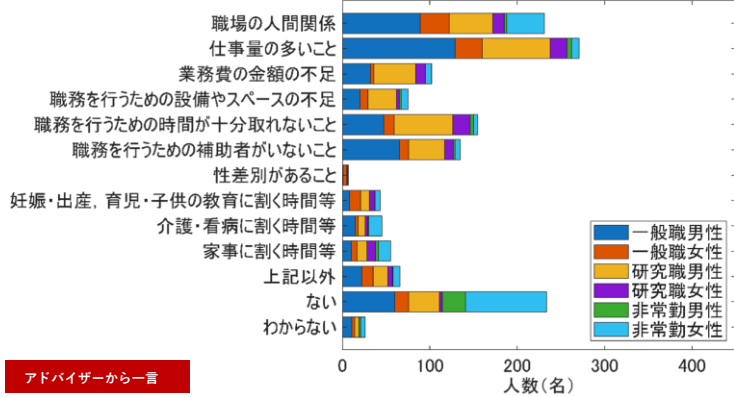
調和が取れていますか？



調和が取れていない理由



職務を行う上での課題

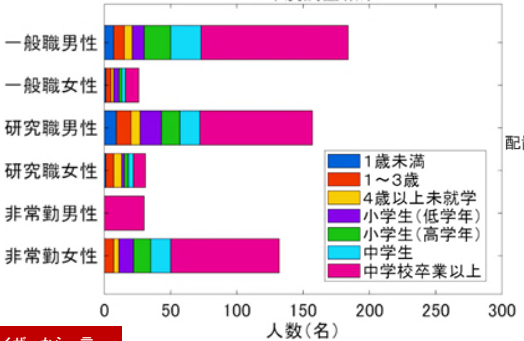


アドバイザーから一言

仕事量の多寡については、職務ごとに違う要望がありそうなので、丁寧な対応が必要だと思います。2021年度の調査に比べ、制度的に対応できるスペースに関わる項目では減少が見られ、「ない」が増えたことから、ダイバーシティの活動が一定の効果をもたらしているようにも思います。

育児

子供がいる職員の末子の状態

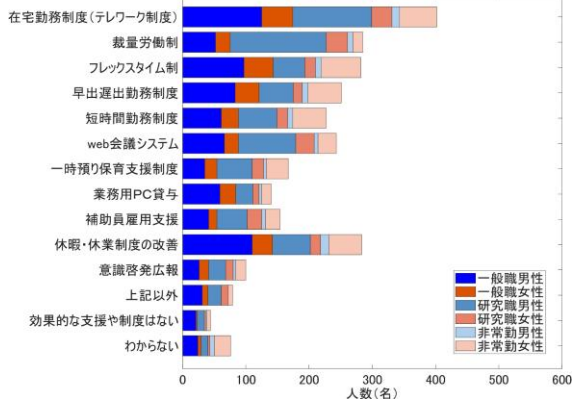


アドバイザーから一言

子育ての負担感の減少は、組織の努力とともに個人の努力によることもあるかと思います。有料の育児サービスを使った場合の支援や、子どもの特性に合わせて柔軟に対応できるシステムが求められています。

当機構ダイバーシティ推進本部では、東京科学大学社会連携・DE&I本部特任教授の菅野摂子先生にアドバイザーとしてご就任いただき、様々なご助言を頂いています。ご多忙の中、本調査の解析結果にコメントを頂きました。ここに記し感謝いたします。

こんな支援が欲しい



「はい」の率は非常勤職員で高く、研究職では女性よりも男性で高い。年代別では29歳以下と61歳以上で高い。調和が取れていない理由は、「仕事」の負担が最も多く、女性はそれに続いて「家庭生活」の負担。

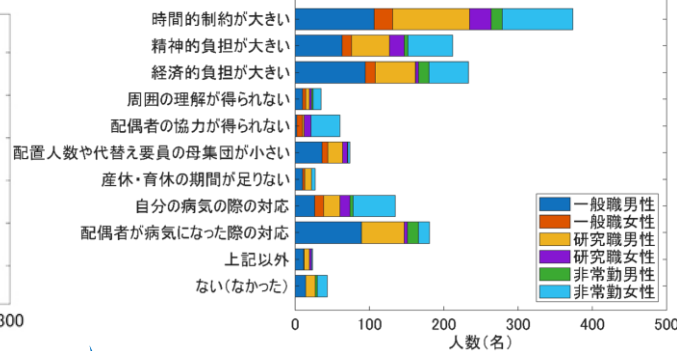
現状の業務量と人員では忙しくて生活との調和どころではない。定時に帰れる業務体系にしてほしい (30代女性) 育児や介護で支えられる人がいれば、それを支える人がいる。支える側への配慮も欲しい (40代男性)

社会全体として、男性の育児休業など男性に対する家庭内労働への期待が高まる中で、家庭内労働の負担が重い、と回答する男性は2021年度の調査に比べそれほど増えていないようです。

全体では「仕事量」「人間関係」「時間」「補助者」「業務費」の順に多かった。特に一般職男性で仕事量の多さをあげるものが多く、研究職女性では職務のための時間が十分に取れないこと、女性では職場の人間関係をあげる者が多かった。

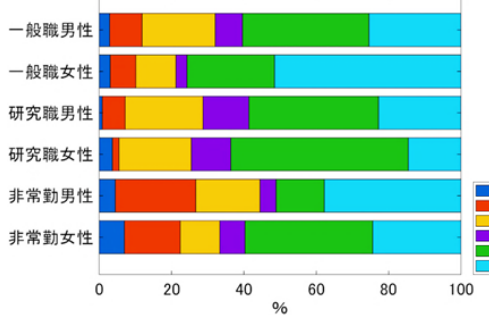
業務量を削減するか、増員するか、IT等を活用した効率化を進めて (50代男性) 自分の仕事を優先できないことが多い (50代男性) 異動のしくみの見直し (50代女性) 同じ問題を持つ職員同士が情報交換する機会や仕組みがほしい (40代女性)

育児にともなう困難



出張に行くことができない (40代女性、) 単身赴任が遠く・長すぎて、子育てらしい子育てができなかった (50代男性) 人員不足で休みづらい (40代女性)

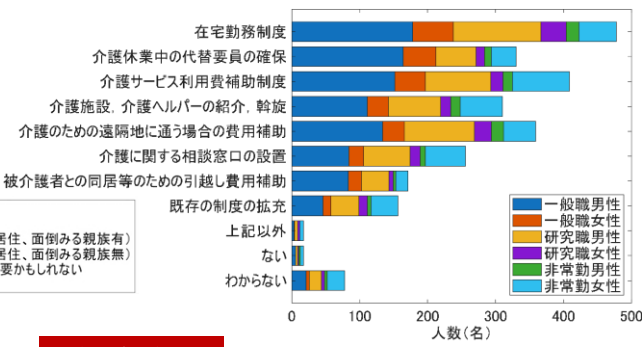
介護



介護の必要がある家族がいるのが34%、特に61歳以上の職員の50%、50-60歳の職員の41%を占める。また29歳以下でも10%以上の職員に要介護者の家族がいる。対象者はすぐにいけない場所に住んでいるケースが約2/3と多い。在宅勤務制度、介護サービス利用費補助制度、介護で遠隔地に通う場合の費用補助、代替要員の確保の順に高く、一般職では代替要員の確保を挙げる率が高い。

通院付き添いが勤務時間と重なり負担が大きい (50代女性) / 管理職の裁量労働勤務制度がほしい (50代男性)

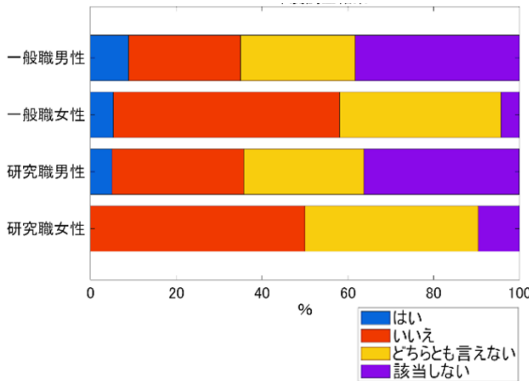
こんな支援が欲しい



アドバイザーから一言

今要介護者が「いない」と答えた人も、容易に「近い将来必要かもしれない」に移行し得るので、すべてのカテゴリーにおいて、ニーズはある、と考えて良い項目です。事故などで突然介護が必要となる場合もありますので、介護が必要になったらどうすれば良いか、講師を招いて機構内で研修を行ったり、研修動画などを作るのも良いと思います。

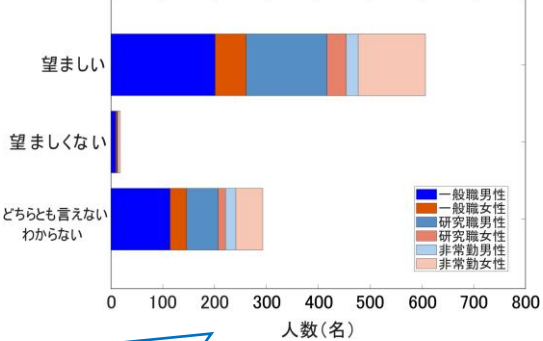
管理職を目指したいですか？



半数近くが「目指したいとは思わない」、続いて「どちらとも言えない」が多く、「目指したい」としているのは1割程度。女性で「目指したいとは思わない」が多い傾向があるが、男性も積極的に目指したい人は少数派。

業務量が多すぎる / 業務量と責任に報酬が見合っていない / 向いていない / 魅力がない (多数意見) 管理職がネガティブなロールモデルになっている

女性管理職登用への意識



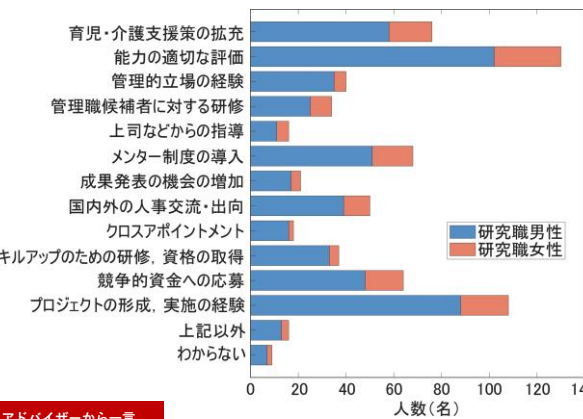
女性が活躍するのは良いけど数値目標は？

数値目標として増加することは望ましくない (30代男性) 管理職としてふさわしい人であれば男女は関係ない (50代女性)

アドバイザーから一言

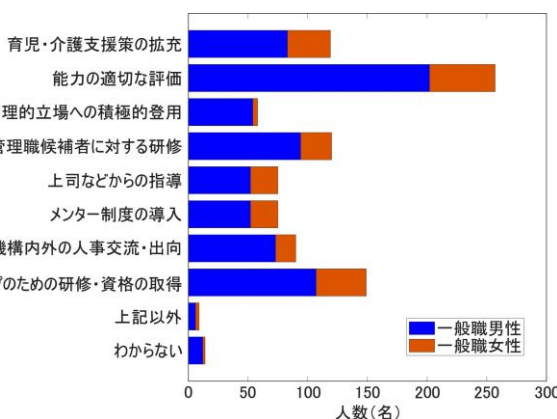
これまで少数派であった人を管理職に登用する時は、能力がない、などの批判が起きがちです。能力をはかる物差しを複数にするとともに幅を持たせ、さまざまな立場の人によって管理職を構成することが組織を強くする、というのが近年のダイバーシティの考え方です。働く人それぞれが能力を発揮し安心できる組織をつくる方法のひとつが、ダイバーシティと捉えてみてはどうでしょうか。

キャリア形成に必要な環境と機会



アドバイザーから一言

今回、メンター制度の説明を入れたことによって、選択する人が増えた、ということは、心理的支援とは異なる何らかの相談支援の制度が必要だと思う人がいるからだと思います。それは、「能力の適切な評価」を求めることにつながると思います。研究者のプロジェクト経験や一般職の研修・資格取得などは組織として対応できる場所かと思いますが、具体策を考える時期かもしれません。



キャリアパスが見通せる人事システム (50代男性) 転職をキャリアアップの必須条件としないでほしい (40代女性) 研究者が研究に専念できる環境づくり (50代男性) 若手の育成。コミュニケーション能力向上の研修 (40代女性) 管理職候補者へのマネジメント研修 (60代女性)