

ダイバーシティ推進室

目次

はじめに	1
ダイバーシティ推進本部アドバイザーからのコメント	3
方法	5
結果	5
F. 属性	6
1. 男女共同参画及びダイバーシティ推進について	22
2. 仕事と生活の調和について	29
3. 子育てについて	39
4. 介護について	53
5. キャリアアップについて	59
6. 自由意見及びセミナーで取り上げて欲しいテーマ	72
男女共同参画意識調査結果報告書 2025（速報版）	76
男女共同参画週間（6月23日～6月29日）つくば正面玄関展示ポスター	92
調査の全設問	101

本報告書の表紙は、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を表したものです。前回の報告書の表紙と同様に作成してみました。前回は「職員」の文字が真ん中にあり、次に「ダイバーシティ」という文字が大きく表示されていました。今回も「職員」という文字が真ん中にありますが、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。

はじめに

本報告書は 2025 年 11 月 21 日から 2026 年 1 月 9 日にかけて、森林総合研究所ダイバーシティ推進室が主体となって実施した、「男女共同参画意識調査 2025」に対する回答を取りまとめたものです。本調査は国立研究開発法人森林研究・整備機構の全役職員・非常勤職員 1,556 名を対象に、Web サイト（e-ラーニング・グレクサ）での直接入力によって匿名で実施し、988 名から回答を得ました（回収率 68%）。

男女共同参画意識調査は森林研究・整備機構における男女共同参画の取り組みの効果を数値によって検証すること、及び男女共同参画に関する要望を把握することを目的として、2007 年からほぼ 4 年ごとに実施し、今回で 6 回目となります。ま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 回目となります。

今回の調査内容は、調査対象者の属性を確認するための質問（計 13 問）、男女共同参画及びダイバーシティ推進についての質問（計 6 問）、仕事と生活の調和についての質問（計 7 問）、子育てについての質問（計 11 問）、介護についての質問（計 5 問）、キャリアアップについての質問（計 9 問）、ダイバーシティ推進のための意見や要望についての自由記述（計 1 問）の合計 52 問としました。前回の調査からの変更点として、ダイバーシティ推進に関する用語の認知度を問う質問およびコロナ禍における勤務実態を問う質問を削除しました。

本報告書の表紙は、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に表したものです。「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。

管理職に関する質問である「5.3-1 現在の職場で管理職を目指したいですか」には、機構全体の 47%が「目指したいとは思わない」と回答しており、それに続いて「どちらとも言えない」が 43%、「目指したい」としているのは 10%でした。「目指したいとは思わない」と選択した人へ自由記述で理由を尋ねたところ、業務量が多い、業務量に見合った報酬がないという意見が多数を占めました。次に、研究や専門業務ができなくなる、適正や能力に対する不安がある、魅力がない、責任が重いといった意見が続きました。

また、「5.5 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」については機構全体の 64%の人が「望ましい」と回答しており、「どちらとも言えない」が 31%、「望ましくない」が 2%でした。「望ましくない」と回答した人へ自由記述で理由を尋ねたところ、そのほとんどが、「適性ではなく数字合わせのために女性が登用される」ことへの反対や反発でした。また類似した質問である「1.3-1 女性活躍に関わる数値目標を設定することについて、どう考えますか」の質問には、「職場のパフォーマンス向上等のため必要」と答えた人が 33%、「女性の

不利益回避のために必要」と答えた人が24%、「政府の方針なら従うべき」と答えた人が24%である一方、「考慮すべきでない」と答えた人が57%でした。これに関する自由記述では、「採用や昇進は能力や適性で判断し、その結果として女性割合が増えるのが良い」という意見が多く寄せられました。このことから、当機構では女性管理職の増加と活躍を望ましいと捉える一方、積極的な推進には消極的であると考えられました。

仕事と家庭の調和に関して、育児については、末子が未就学児である職員が機構全体で9%、小学生である職員が9%となっていました。30代職員では32%に未就学児、40代職員では16%に未就学児、43%に小学生の末子がいました。一方、介護を必要とする家族がいる職員は機構全体の34%でした。特に61歳以上の職員の50%、50代職員の41%に介護が必要な家族がいました。また、29歳以下の10%にも介護を必要とする家族がいました。仕事と家庭の調和に関しては、制度の拡充や柔軟な働き方を望む意見がある一方、人員不足、業務の多忙のために制度があっても休めないという意見が多く寄せられました。また、休暇制度を利用した人の周囲にいる人への配慮を求める意見も多く寄せられました。

「6 ダイバーシティ推進のために有効なこと」を問う自由記述においても、人員不足の解消と業務量の軽減が多数意見でした。この他に、職種に限らず交流する機会、柔軟な働き方、転居を伴う人事異動の見直しに関する意見が寄せられました。特に転居を伴う人事異動がキャリアアップの障壁になっているという意見が目立ちました。そして、外国籍の人、障害をお持ちの人やLGBTQの人に関する記述は非常に少数でした。

本調査の結果から、ダイバーシティ推進室の活動としては、管理職としての適性や能力に対する不安を軽減するため研修や教育の機会や相互理解のための交流の場を設ける必要性を感じました。また、外国籍や障害をお持ちの方が活躍できる環境整備に力を入れる必要があると感じました。4年後の意識調査ではもっと多様な人材が疲弊することなく働くことができているという結果が得られるよう活動を進めてまいりたいと思います。

最後に、男女共同参画意識調査2025の報告書を作成するにあたり、メッセージを頂戴した当機構ダイバーシティ推進本部アドバイザーである東京科学大学社会連携・DE&I本部 DE&I部門 特任教授の菅野摂子先生、本意識調査に携わられた前ダイバーシティ推進室長の星野大介氏、併任の坂下渉氏、鈴木節子氏、瀧誠志郎氏、本山友衣氏、出田元起氏、岡裕泰氏、藤間剛氏、児嶋美穂氏、宗岡寛子氏、鳥山淳平氏、山田美穂氏、非常勤職員の菅原久美子氏、松本尚子氏には多大なご協力をいただきました。ここに記して感謝申し上げます。

2026年6月25日

(国研) 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
久保田多余子

ダイバーシティ推進本部アドバイザーからのコメント

今年も「男女共同参画意識調査 2025 結果報告書」が公表されました。いつもながら内容の充実した報告書であり、精査された 52 問の設問に対して、回答者の皆様が誠実に向き合っている様子がうかがえました。

雑駁ではありますが、いくつか所感を述べさせていただきます。

まず、組織内調査でありながら 68% という高い回収率に驚かされました。この取組が機構内で広く周知され、その重要性が認識されていることの表れではないかと思います。

また、「男女共同参画」や「ダイバーシティ」に関する調査では、職場環境全般に対する不満や問題意識が記述される傾向があります。特別な関心を持つ人を除けば、多くの職員にとって男女共同参画やダイバーシティは日常業務や職場制度との関わりのなかで認識されるものであり、その意味で自然な結果とも言えるでしょう。

今回、特に興味深く感じたのは昇進に対する意識です。昇進に対しては全体として慎重あるいは消極的な姿勢がうかがえる一方で、「女性が管理職になることが望ましい」と回答した人が 64% に上っていました。また、女性活躍に関する数値目標については 57% が「考慮すべきではない」と回答しており、自由記述にも「採用や昇進は能力や適性で判断し、その結果として女性割合が高まることが望ましい」といった意見が多く見られました。こうした結果からは、女性職員の能力や専門性に対する信頼が一定程度共有されていることが読み取れます。

さらに、男性の育児休業取得率の高さも特筆すべき点です。これらの結果は、男女共同参画やダイバーシティ推進に関する継続的な取組が、組織文化の形成に少なからず寄与してきたことを示しているように思われます。

一方で、管理職登用が必ずしも魅力的な選択肢として受け止められていない背景について考えると、アンケート結果からは業務量の増加や、研究・専門業務に十分な時間を割けなくなることへの懸念がうかがえます。管理職の役割に伴う責任に見合った評価や裁量、研究活動との両立支援など、どのような環境整備が求められているのかを改めて検討する時期に来ているのかもしれない。

その一つの方策として、他の研究機関との合同による管理職セミナーや意見交換の場を設け、管理職になったことで実現できたことや業務改善の工夫などについて率直に語り合う機会をつくることも有益ではないかと思います。

最後になりましたが、ダイバーシティ推進室の皆様の日頃のご尽力に心より敬意を表したいと思います。限られた体制のなかで継続的に調査と取組を重ねられていることは高く評価されるべきことであり、その成果は本報告書からも十分に伝わってきます。今後も貴機構におけるジェンダー平等およびダイバーシティ推進のさらなる発展を期待しております。

東京科学大学 社会連携・DE&I本部 DE&I部門

菅野 摂子

方法

1. 対象者と実施方法

国立研究開発法人森林研究・整備機構の全役職員・非常勤職員 1,556 名を対象に実施され、988 名から回答を得ました（回収率 68%）。アンケートは Web サイト（e-ラーニング・グレクサ）での直接入力によって匿名で実施しました。

2. 調査内容

調査対象者の属性を確認するための質問（計 13 問）、男女共同参画及びダイバーシティ推進についての質問（計 6 問）、仕事と生活の調和についての質問（計 7 問）、子育てについての質問（計 11 問）、介護についての質問（計 5 問）、キャリアアップについての質問（計 9 問）、ダイバーシティ推進のための意見や要望についての自由記述（計 1 問）の合計 52 問を設けた。

結果

集計結果は、職種・男女別及び年齢階層別に表に記載した。そのうちの一部を図にして示した。自由記述は同じ内容の意見ごとにまとめ、件数が多い順に年齢、性別や所属などの属性を除いて抜粋して掲載した。

F1 性別

1：男性 2：女性 3：その他 4：回答しない

	男性	女性	その他	回答しない	無回答	合計
機構全体	617	344	1	21	5	988
機構全体	62%	35%	0%	2%	1%	100%
研究職	227	53	x	x	x	291
一般職	336	97	x	x	x	439
非常勤職員	44	191	x	x	x	243
29 歳以下	54	35	x	x	x	89
30 - 39 歳	75	61	x	x	x	142
40 - 49 歳	111	81	x	x	x	194
50 - 60 歳	272	128	x	x	x	415
61 歳以上	102	37	x	x	x	139
研究職	78%	18%	x	x	x	100%
一般職	77%	22%	x	x	x	100%
非常勤職員	18%	79%	x	x	x	100%
29 歳以下	61%	39%	x	x	x	100%
30 - 39 歳	53%	43%	x	x	x	100%
40 - 49 歳	57%	42%	x	x	x	100%
50 - 60 歳	66%	31%	x	x	x	100%
61 歳以上	73%	27%	x	x	x	100%

注：その他、回答しない、無回答の数については、機構全体の数値のみを示し、所属、職種、年齢階層別の内訳は秘匿することとした。％で示しているものは、所属別、職種別、年齢階層別など、各行ごとの合計が 100%になる。性別だけでなく、所属先、職種、年齢について無回答の者がいるので、それぞれの回答者数合計と機構全体の数とは必ずしも一致しない（以下のすべての表で同様）。

研究職および一般職では以前に比べて徐々に女性比率が高まっているものの依然として男性の割合が圧倒的に高く、非常勤では女性の割合が圧倒的に高い。女性の割合が最も高い年齢階層は 30 代で、その上の年代では年齢階層が高くなるほど、男性の比率が高い。

F2 年齢（令和7年度4月1日現在）

1：18～29歳 2：30～39歳 3：40～49歳 4：50～60歳 5：61歳以上

	18-29歳	30-39歳	40-49歳	50-60歳	61歳以上	無回答	合計
機構全体	89	142	194	415	139	9	988
機構全体	9%	14%	20%	42%	14%	1%	100%
研究職男性	3	34	41	112	34	6	230
研究職女性	0	9	19	21	4	1	54
一般職男性	48	39	69	151	29	4	340
一般職女性	28	35	17	14	2	1	97
非常勤男性	2	1	1	2	38	0	44
非常勤女性	6	17	45	92	30	1	191
研究職男性	1%	15%	18%	49%	15%	3%	100%
研究職女性	0%	17%	35%	39%	7%	2%	100%
一般職男性	14%	11%	20%	44%	9%	1%	100%
一般職女性	29%	36%	18%	14%	2%	1%	100%
非常勤男性	5%	2%	2%	5%	86%	0%	100%
非常勤女性	3%	9%	24%	48%	16%	1%	100%

研究職男性は64%が50歳以上という回答で年齢構成が高年齢層に著しく偏っており、今後10～15年間に研究職員の大幅な入れ替えが発生する。一般職男性についても過半数が50歳以上となっている一方で、一般職女性については30代が最も多く、65%が30代以下となっている。

非常勤男性は86%が61歳以上で、非常勤女性についても64%が50歳以上となっている。

育種Cと保険Cは61歳以上が少ない。

F3-1 職種

1：役員，指定職 2：研究職 3：一般職 4：非常勤職員

	役員・ 指定職	研究職	一般職	非常勤職員	無回答	合計
機構全体	13	291	439	243	2	988
機構全体	1%	29%	44%	25%	0%	100%
29 歳以下	2	3	76	8	0	89
30 - 39 歳	1	45	75	21	0	142
40 - 49 歳	0	61	86	47	0	194
50 - 60 歳	8	141	169	97	0	415
61 歳以上	2	38	31	68	0	139
29 歳以下	2%	3%	85%	9%	0%	100%
30 - 39 歳	1%	32%	53%	15%	0%	100%
40 - 49 歳	0%	31%	44%	24%	0%	100%
50 - 60 歳	2%	34%	41%	23%	0%	100%
61 歳以上	1%	27%	22%	49%	0%	100%

注：役員・指定職の 29 歳以下、30-39 歳は誤答と思われる。

F3-2 管理職ですか？

1：はい 2：いいえ

	はい	いいえ	無回答	合計
機構全体	176	804	8	988
機構全体	18%	81%	1%	100%
研究職男性	45	181	4	230
研究職女性	3	49	2	54
一般職男性	109	226	5	340
一般職女性	3	92	2	97
非常勤男性	0	43	1	44
非常勤女性	0	190	1	191
29 歳以下	0	89	0	89
30 - 39 歳	1	139	2	142
40 - 49 歳	19	175	0	194
50 - 60 歳	154	258	3	415
61 歳以上	1	137	1	139
研究職男性	20%	79%	2%	100%
研究職女性	6%	91%	4%	100%
一般職男性	32%	66%	1%	100%
一般職女性	3%	95%	2%	100%
非常勤男性	0%	98%	2%	100%
非常勤女性	0%	99%	1%	100%
29 歳以下	0%	100%	0%	100%
30 - 39 歳	1%	98%	1%	100%
40 - 49 歳	10%	90%	0%	100%
50 - 60 歳	37%	62%	1%	100%
61 歳以上	1%	99%	1%	100%

50-60 歳では全体の 37%、非常勤職員を除くと 48%が管理職となっている。また、40-49 歳では全体の 10%、非常勤職員を除くと 13%が管理職となっている。研究職女性で管理職は 6%、一般職女性で管理職は 3%と少ない。

F4 所属先

1：研究所，支所，科学園，試験地 2：育種C，バイオC，育種場，保存園，技術園
 3：整備C，整備局，事務所 4：保険C

	研究所	育種 C	整備 C	保険 C	無回答	合計
機構全体	506	103	336	37	6	988
機構全体	51%	10%	34%	4%	1%	100%
研究職男性	×	×	×	×	×	230
研究職女性	×	×	×	×	×	54
一般職男性	×	×	×	×	×	340
一般職女性	×	×	×	×	×	97
非常勤男性	×	×	×	×	×	44
非常勤女性	×	×	×	×	×	191
29 歳以下	×	×	×	×	×	89
30 - 39 歳	×	×	×	×	×	142
40 - 49 歳	×	×	×	×	×	194
50 - 60 歳	×	×	×	×	×	415
61 歳以上	×	×	×	×	×	139
研究職男性	90%	8%	0%	0%	1%	100%
研究職女性	89%	9%	0%	0%	2%	100%
一般職男性	23%	13%	56%	6%	2%	100%
一般職女性	39%	14%	37%	9%	0%	100%
非常勤男性	34%	2%	61%	0%	2%	100%
非常勤女性	52%	9%	37%	2%	0%	100%
29 歳以下	37%	12%	45%	3%	2%	100%
30 - 39 歳	50%	8%	34%	8%	1%	100%
40 - 49 歳	47%	16%	34%	3%	0%	100%
50 - 60 歳	53%	11%	32%	4%	0%	100%
61 歳以上	61%	3%	34%	1%	1%	100%

一般職男性と非常勤男性は整備 C で最も多く、一般職女性と非常勤女性は研究所で最も多い。

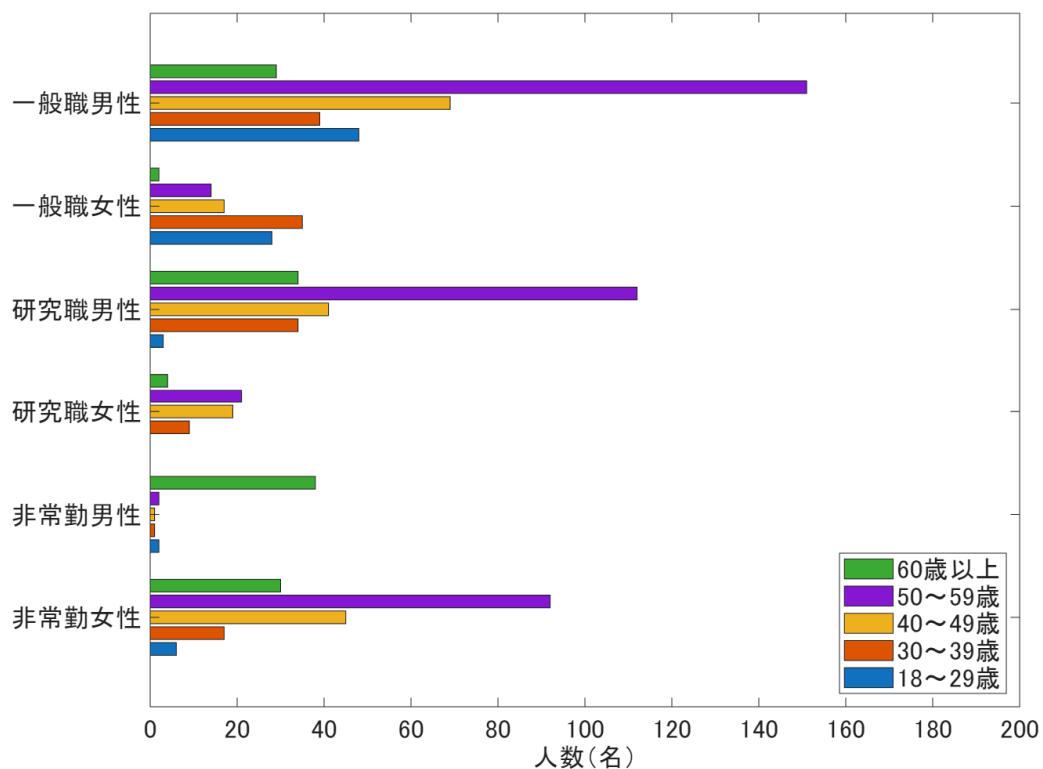


図1. アンケート回答者の職種・男女・年齢構成

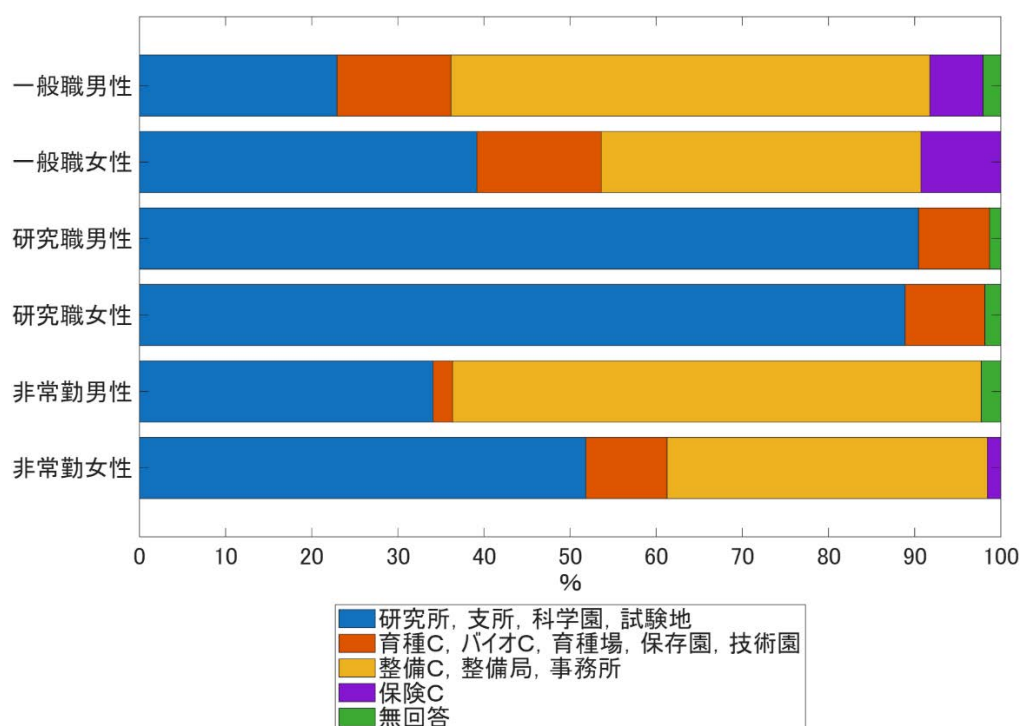


図2. アンケート回答者の所属先の内訳（職種別）

F5-1 現在、配偶者（事実婚のパートナーを含む・以下同様）はいますか？

1：いない 2：同居している 3：別居している（単身赴任も含む） 4：回答しない

	いない	同居	別居	回答しない	無回答	合計
機構全体	266	568	120	23	11	988
機構全体	27%	57%	12%	2%	1%	100%
研究職男性	37	159	29	2	3	230
研究職女性	14	26	9	3	2	54
一般職男性	115	157	60	2	6	340
一般職女性	55	30	7	4	1	97
非常勤男性	4	36	1	1	2	44
非常勤女性	31	145	10	3	2	191
29 歳以下	77	10	0	0	2	89
30 - 39 歳	68	63	5	5	1	142
40 - 49 歳	29	135	24	5	1	194
50 - 60 歳	74	245	83	10	3	415
61 歳以上	15	113	8	1	2	139
研究職男性	16%	69%	13%	1%	1%	100%
研究職女性	26%	48%	17%	6%	4%	100%
一般職男性	34%	46%	18%	1%	2%	100%
一般職女性	57%	31%	7%	4%	1%	100%
非常勤男性	9%	82%	2%	2%	5%	100%
非常勤女性	16%	76%	5%	2%	1%	100%
29 歳以下	87%	11%	0%	0%	2%	100%
30 - 39 歳	48%	44%	4%	4%	1%	100%
40 - 49 歳	15%	70%	12%	3%	1%	100%
50 - 60 歳	18%	59%	20%	2%	1%	100%
61 歳以上	11%	81%	6%	1%	1%	100%

29 歳以下では 87%、30 代では 48%、40 代では 15%がいないとしており、若い世代ほど晩婚化、非婚化の傾向がみられる。50 代では 20%が配偶者と別居（同居が 59%）となっており、この年代で単身赴任の割合が高いと推察される。所属別では育種 C、整備 C で別居の割合が高い。

F5-2 [配偶者がいる方にお尋ねします]

配偶者はあなたの扶養に入っていますか？ もしくはあなたは配偶者の扶養に入っていますか？

1：配偶者が扶養に入っている 2：自分が配偶者の扶養に入っている 3：どちらも入っていない

4：回答しない

	配偶者扶養	自分扶養	どちらもない	回答しない	無回答	合計
機構全体	258	34	386	5	5	688
機構全体	38%	5%	56%	1%	1%	100%
研究職男性	105	0	82	0	1	188
研究職女性	1	1	32	0	1	35
一般職男性	111	1	101	2	2	217
一般職女性	2	0	35	0	0	37
非常勤男性	27	0	10	0	0	37
非常勤女性	4	32	117	1	1	155
29 歳以下	0	0	10	0	0	10
30 - 39 歳	18	1	49	0	0	68
40 - 49 歳	39	8	110	0	2	159
50 - 60 歳	132	15	174	5	2	328
61 歳以上	68	10	42	0	1	121
研究職男性	56%	0%	44%	0%	0%	100%
研究職女性	3%	3%	92%	0%	2%	100%
一般職男性	51%	0%	47%	1%	1%	100%
一般職女性	5%	0%	95%	0%	0%	100%
非常勤男性	73%	0%	27%	0%	0%	100%
非常勤女性	3%	21%	75%	1%	1%	100%
29 歳以下	0%	0%	100%	0%	0%	100%
30 - 39 歳	26%	1%	72%	0%	0%	100%
40 - 49 歳	25%	5%	69%	0%	1%	100%
50 - 60 歳	40%	5%	53%	2%	0%	100%
61 歳以上	56%	8%	35%	0%	1%	100%

研究職男性、一般職男性、非常勤男性では半数余りが配偶者が扶養に入っている。研究職女性、一般職女性では 90%以上がどちらも入っていない。非常勤女性では 75%がどちらも入っておらず、21%が配偶者の扶養に入っている。若い年代ほどどちらも入っていない比率が高く、29 歳以下では 100%である。

F6 同居の家族構成についてお答えください。

1：単身世帯（独身） 2：単身世帯（単身赴任） 3：1世代世帯（自分と配偶者）
 4：2世代世帯・子供（自分（と配偶者）と子） 5：2世代世帯・親（自分（と配偶者）と親（または義親））
 6：3世代世帯（自分（と配偶者）と子と親（または義親）など） 7：その他

	独身	単身赴任	1世代	子と2世代	親と2世代	3世代	その他	無回答	合計
機構全体	219	86	218	365	38	25	15	22	988
機構全体	22%	9%	22%	37%	4%	3%	2%	2%	100%
研究職男性	34	25	57	106	3	0	1	4	230
研究職女性	13	3	6	27	2	0	0	3	54
一般職男性	99	50	52	102	11	11	1	14	340
一般職女性	48	0	15	21	5	1	4	3	97
非常勤男性	4	1	22	13	1	2	0	1	44
非常勤女性	11	4	61	84	15	11	3	2	191
29歳以下	69	0	9	1	5	1	0	4	89
30 - 39歳	61	3	22	46	4	1	3	2	142
40 - 49歳	25	13	22	118	7	4	2	3	194
50 - 60歳	49	64	100	158	15	12	8	9	415
61歳以上	12	6	65	40	6	7	2	1	139
研究職男性	15%	11%	25%	46%	1%	0%	0%	2%	100%
研究職女性	24%	6%	11%	50%	4%	0%	0%	6%	100%
一般職男性	29%	15%	15%	30%	3%	3%	0%	4%	100%
一般職女性	49%	0%	15%	22%	5%	1%	4%	3%	100%
非常勤男性	9%	2%	50%	30%	2%	5%	0%	2%	100%
非常勤女性	6%	2%	32%	44%	8%	6%	2%	1%	100%
29歳以下	78%	0%	10%	1%	6%	1%	0%	4%	100%
30 - 39歳	43%	2%	15%	32%	3%	1%	2%	1%	100%
40 - 49歳	13%	7%	11%	61%	4%	2%	1%	2%	100%
50 - 60歳	12%	15%	24%	38%	4%	3%	2%	2%	100%
61歳以上	9%	4%	47%	29%	4%	5%	1%	1%	100%

子と2世代が最も多く、全体で37%。その割合は40代の61%をピークに、30代が32%、20代以下が1%、50代が38%、61歳以上が29%となっている。

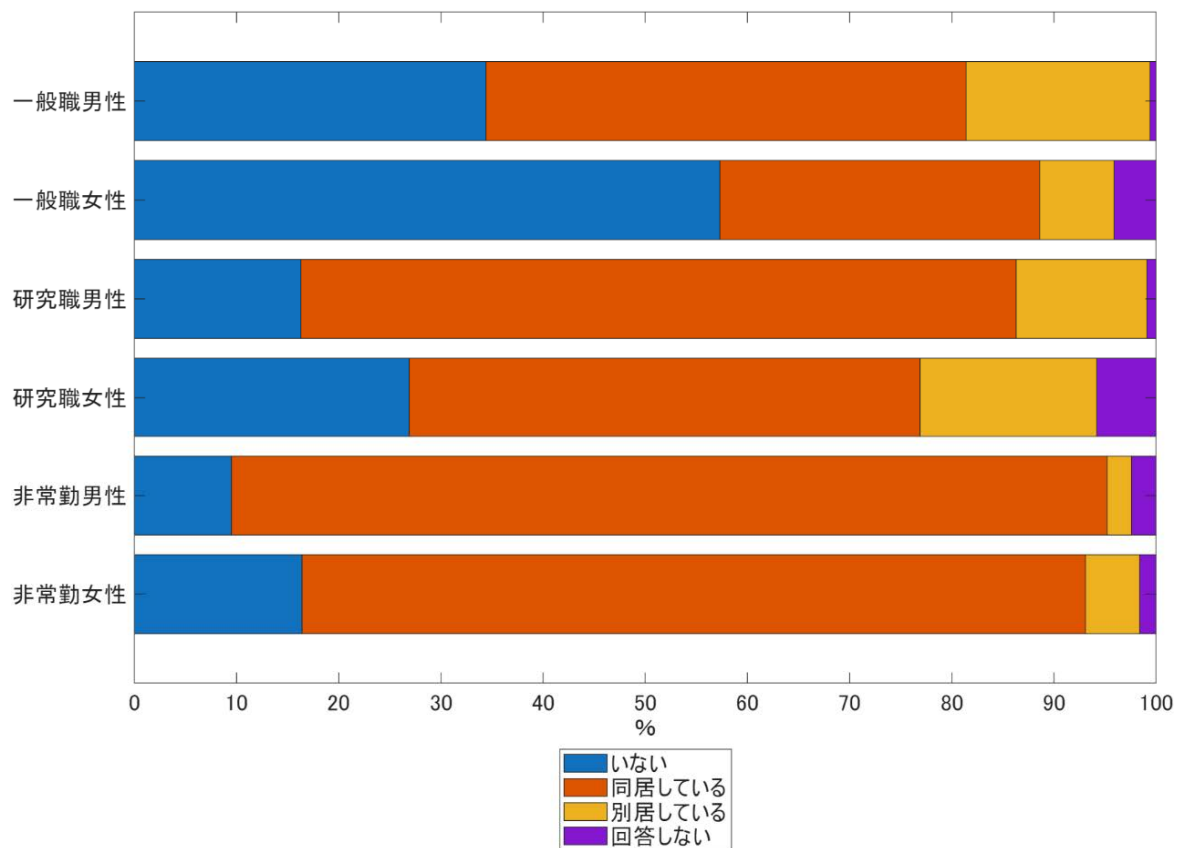


図3. アンケート回答者の配偶者の有無（職種別）

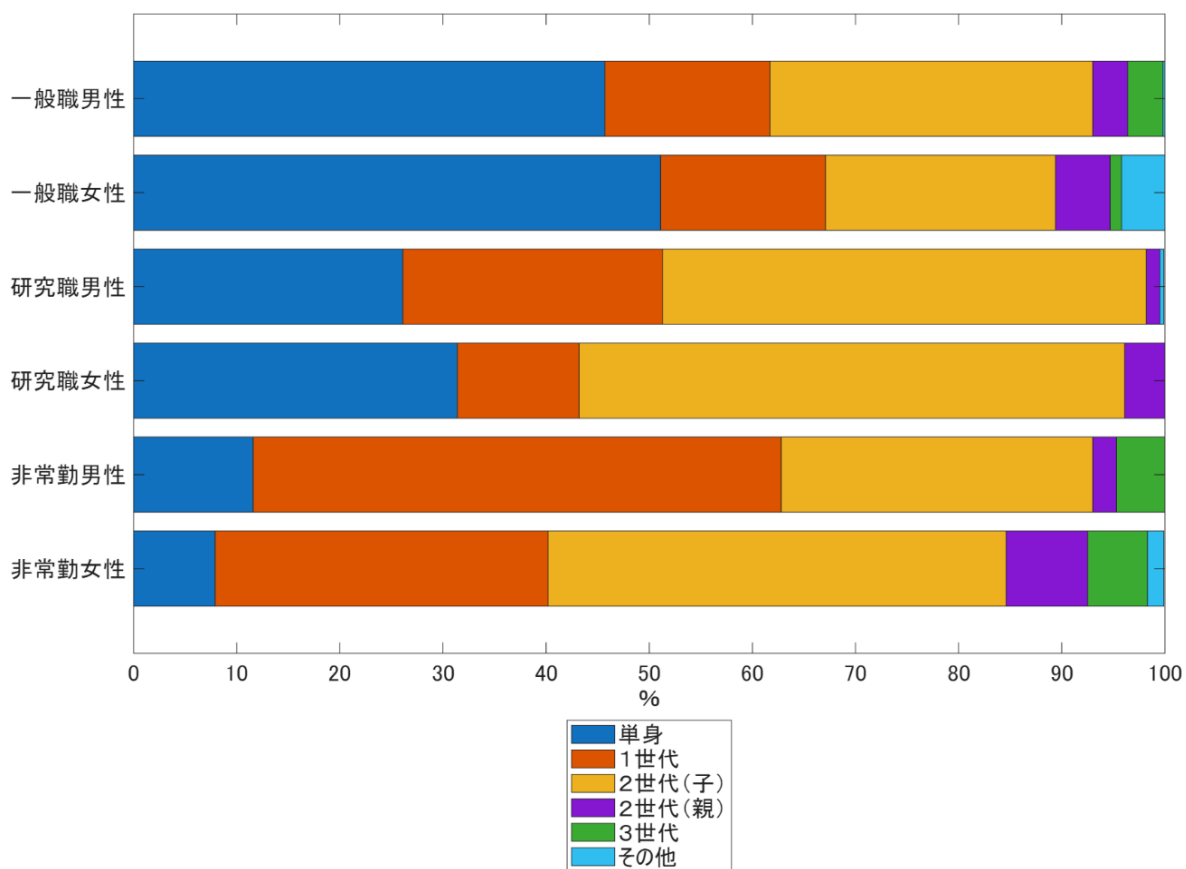


図4. アンケート回答者の同居家族構成（職種別）

F7-1 子どもは何人ですか？

1：0人 2：1人 3：2人 4：3人 5：4人以上 6：回答しない

	0人	1人	2人	3人	4人以上	回答しない	無回答	合計
機構全体	351	173	297	91	11	26	39	988
機構全体	36%	18%	30%	9%	1%	3%	4%	100%
研究職男性	64	46	77	25	4	4	10	230
研究職女性	19	11	14	5	0	0	5	54
一般職男性	133	60	93	30	3	3	18	340
一般職女性	65	4	13	7	1	2	5	97
非常勤男性	11	8	15	5	2	2	1	44
非常勤女性	48	42	74	18	0	3	6	191
29歳以下	80	1	0	0	0	1	7	89
30～39歳	86	30	12	4	0	3	7	142
40～49歳	43	38	74	26	1	4	8	194
50～60歳	111	76	155	41	6	14	12	415
61歳以上	28	27	56	19	4	3	2	139
研究職男性	28%	20%	33%	11%	2%	2%	4%	100%
研究職女性	35%	20%	26%	9%	0%	0%	9%	100%
一般職男性	39%	18%	27%	9%	1%	1%	5%	100%
一般職女性	67%	4%	13%	7%	1%	2%	5%	100%
非常勤男性	25%	18%	34%	11%	5%	5%	2%	100%
非常勤女性	25%	22%	39%	9%	0%	2%	3%	100%
29歳以下	90%	1%	0%	0%	0%	1%	8%	100%
30～39歳	61%	21%	8%	3%	0%	2%	5%	100%
40～49歳	22%	20%	38%	13%	1%	2%	4%	100%
50～60歳	27%	18%	37%	10%	1%	3%	3%	100%
61歳以上	20%	19%	40%	14%	3%	2%	1%	100%

全体で36%が0人、30%が2人、18%が1人と回答している。3人以上が10%で、「回答しない」と無回答が合わせて7%あった。0人の回答は29歳以下の90%、30代の61%、40歳以上では20%台となっている。数を回答した者の平均子供数は、30代で0.5人、40代で1.5人、50代で1.4人、61歳以上で1.6人となっている。

F7-2 [子がいる方にお聞きします]

一番下の子の現状(令和7年4月1日現在)は？

- 1：1歳未満 2：1～3歳 3：4歳以上未就学 4：小学生（低学年：1～3年生）
5：小学生（高学年：4～6年生） 6：中学生 7：中学校卒業以上

	1歳未満	1-3歳	4歳以上 未就学	小学生 低学年	小学生 高学年	中学生	中学校卒 業以上	無回答	合計
機構全体	18	36	26	43	53	61	340	411	988
機構全体	2%	4%	3%	4%	5%	6%	34%	42%	100%
研究職男性	9	11	7	16	14	15	85	73	230
研究職女性	1	6	6	2	3	4	9	23	54
一般職男性	7	8	6	9	20	23	111	156	340
一般職女性	1	4	2	4	2	3	10	71	97
非常勤男性	0	0	0	0	0	0	30	14	44
非常勤女性	0	7	4	11	13	15	82	59	191
29歳以下	0	1	0	0	0	0	0	88	89
30～39歳	15	19	11	1	1	1	0	94	142
40～49歳	3	14	14	38	25	25	22	53	194
50～60歳	0	2	1	4	27	34	210	137	415
61歳以上	0	0	0	0	0	0	107	32	139
研究職男性	4%	5%	3%	7%	6%	7%	37%	32%	100%
研究職女性	2%	11%	11%	4%	6%	7%	17%	43%	100%
一般職男性	2%	2%	2%	3%	6%	7%	33%	46%	100%
一般職女性	1%	4%	2%	4%	2%	3%	10%	73%	100%
非常勤男性	0%	0%	0%	0%	0%	0%	68%	32%	100%
非常勤女性	0%	4%	2%	6%	7%	8%	43%	31%	100%
29歳以下	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	99%	100%
30～39歳	11%	13%	8%	1%	1%	1%	0%	66%	100%
40～49歳	2%	7%	7%	20%	13%	13%	11%	27%	100%
50～60歳	0%	0%	0%	1%	7%	8%	51%	33%	100%
61歳以上	0%	0%	0%	0%	0%	0%	77%	23%	100%

未就学児がいる者が9%、下の子が小学生なのが9%となっている。研究職女性の23%、30代職員全体の32%に未就学児がいる。40代では末子小学生が最も多く、50代以上では中学校卒業以上が過半となっている。

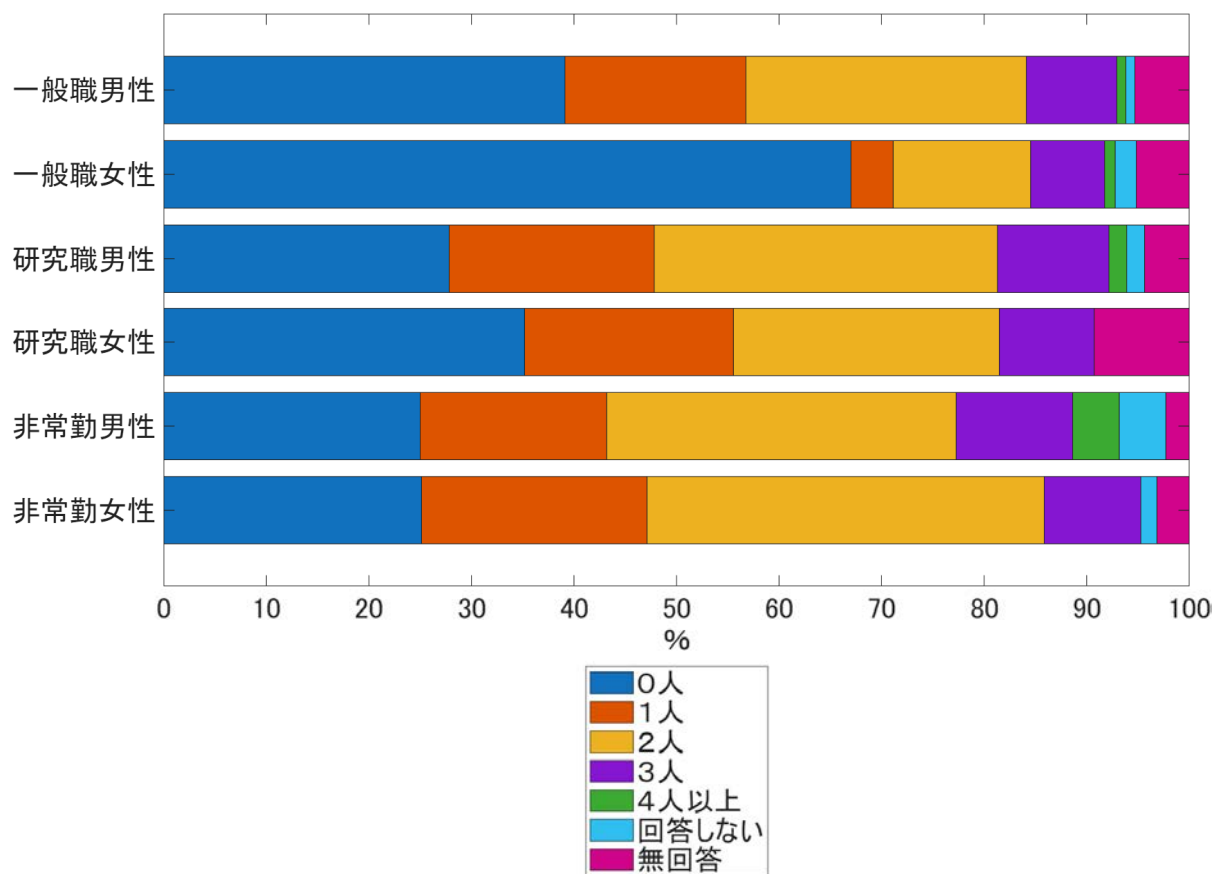


図5. アンケート回答者の子どもの人数の内訳（職種別）

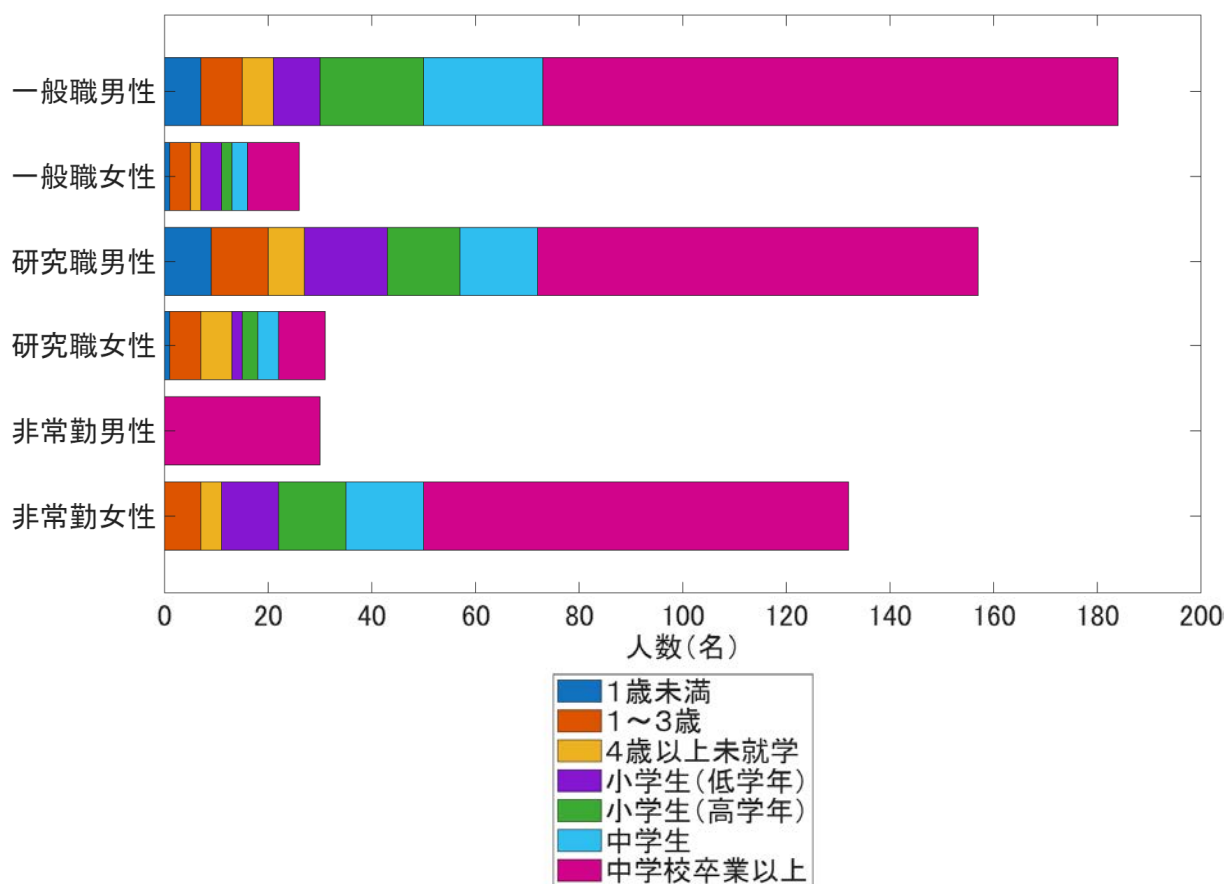


図6. 子供がいるアンケート回答者の末子の状態（職種別）

F8 親（または義親）の年齢で最高齢の方は？

1：60歳未満 2：60～74歳 3：75歳以上 4：いない

	60歳未満	60-74歳	75歳以上	いない	無回答	合計
機構全体	49	223	613	71	32	988
機構全体	5%	23%	62%	7%	3%	100%
研究職男性	3	41	160	18	8	230
研究職女性	0	13	34	3	4	54
一般職男性	29	79	204	16	12	340
一般職女性	11	52	29	1	4	97
非常勤男性	1	4	23	14	2	44
非常勤女性	4	29	139	14	5	191
29歳以下	41	46	0	0	2	89
30～39歳	6	112	21	0	3	142
40～49歳	1	56	131	0	6	194
50～60歳	1	8	364	28	14	415
61歳以上	0	1	93	41	4	139
研究職男性	1%	18%	70%	8%	3%	100%
研究職女性	0%	24%	63%	6%	7%	100%
一般職男性	9%	23%	60%	5%	4%	100%
一般職女性	11%	54%	30%	1%	4%	100%
非常勤男性	2%	9%	52%	32%	5%	100%
非常勤女性	2%	15%	73%	7%	3%	100%
29歳以下	46%	52%	0%	0%	2%	100%
30～39歳	4%	79%	15%	0%	2%	100%
40～49歳	1%	29%	68%	0%	3%	100%
50～60歳	0%	2%	88%	7%	3%	100%
61歳以上	0%	1%	67%	29%	3%	100%

75歳以上が62%で最も多く、特に50代の職員では88%が75歳以上と回答している。介護に対応する必要性が生じる可能性が高い職員が多いことがわかる。

F9 同居・別居問わず介護の必要のある家族がいますか？（複数いる場合は複数回答可）

- 1：同居している 2：すぐに行ける場所に住んでいる
 3：すぐに行けない場所に住んでいるが、近くに面倒をみる親族がいる
 4：すぐに行けない場所に住んでいて、近くに面倒をみる親族がいない
 5：今はいないが近い将来、介護が必要になることを心配している家族がいる
 6：今はなくて、現時点では心配していない

4個までチェックできます

	同居	近住	遠方親族有	遠方親族無	心配有	心配無	無回答
機構全体	33	100	182	82	344	277	32
機構全体	3%	10%	18%	8%	35%	28%	3%
研究職男性	2	15	51	30	85	54	6
研究職女性	2	1	11	6	27	8	4
一般職男性	10	31	70	26	121	88	10
一般職女性	3	7	11	3	24	51	1
非常勤男性	2	10	8	2	6	17	1
非常勤女性	14	31	22	14	71	49	4
29歳以下	0	5	9	1	15	56	3
30～39歳	2	5	19	10	43	69	3
40～49歳	3	17	25	19	94	47	5
50～60歳	19	53	91	41	167	61	15
61歳以上	9	19	35	11	25	41	4
研究職男性	1%	7%	22%	13%	37%	23%	3%
研究職女性	4%	2%	20%	11%	50%	15%	7%
一般職男性	3%	9%	21%	8%	36%	26%	3%
一般職女性	3%	7%	11%	3%	25%	53%	1%
非常勤男性	5%	23%	18%	5%	14%	39%	2%
非常勤女性	7%	16%	12%	7%	37%	26%	2%
29歳以下	0%	6%	10%	1%	17%	63%	3%
30～39歳	1%	4%	13%	7%	30%	49%	2%
40～49歳	2%	9%	13%	10%	48%	24%	3%
50～60歳	5%	13%	22%	10%	40%	15%	4%
61歳以上	6%	14%	25%	8%	18%	29%	3%

介護の必要がある家族がいるのが34%、そのうち複数いるのが6%である。特に61歳以上の職員の50%、50-60歳の職員の41%に介護の必要ある家族がいる。また29歳以下でも10%以上の職員に介護の必要がある家族がいる。対象者はすぐにはいけない場所に住んでいるケースが約2/3と多い。

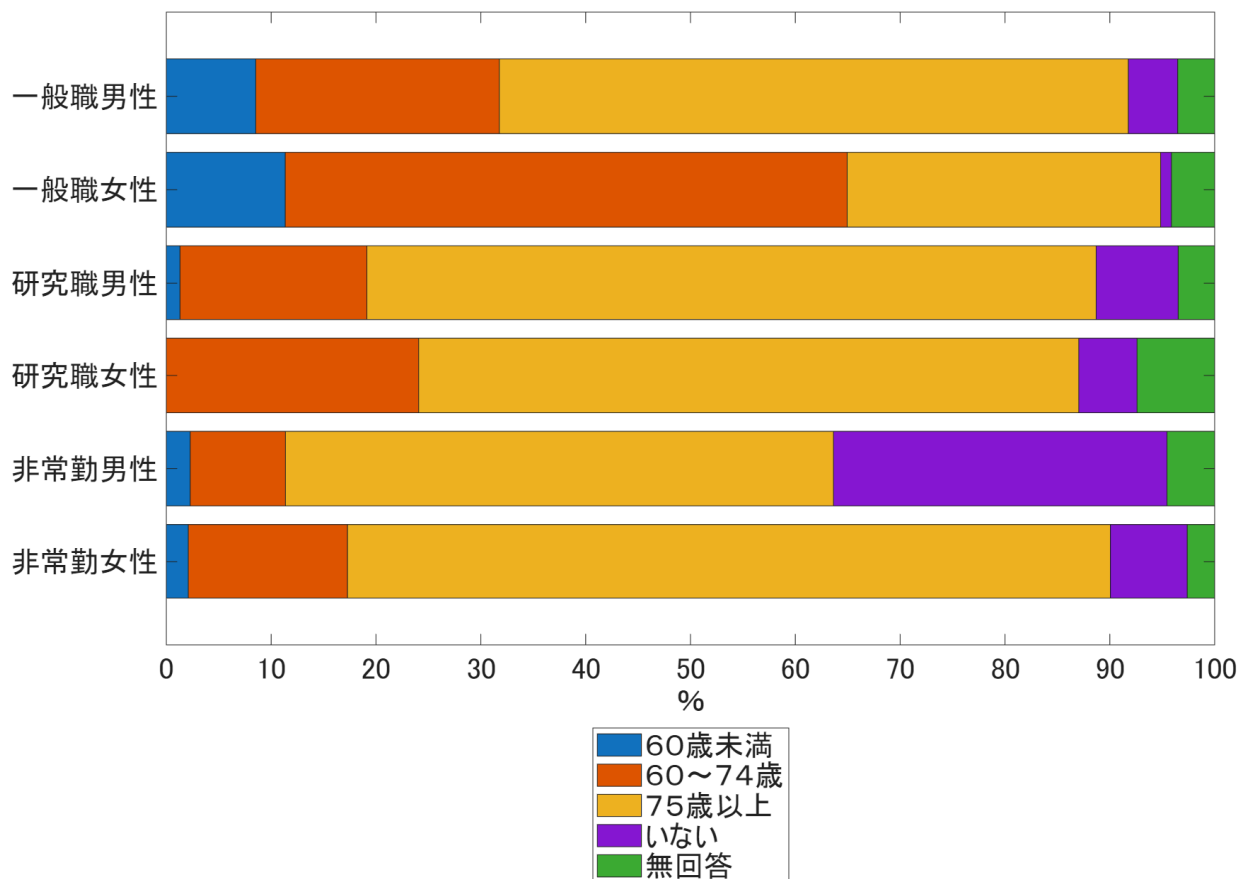


図7. アンケート回答者の親（または義親）の最高年齢の内訳（職種別）

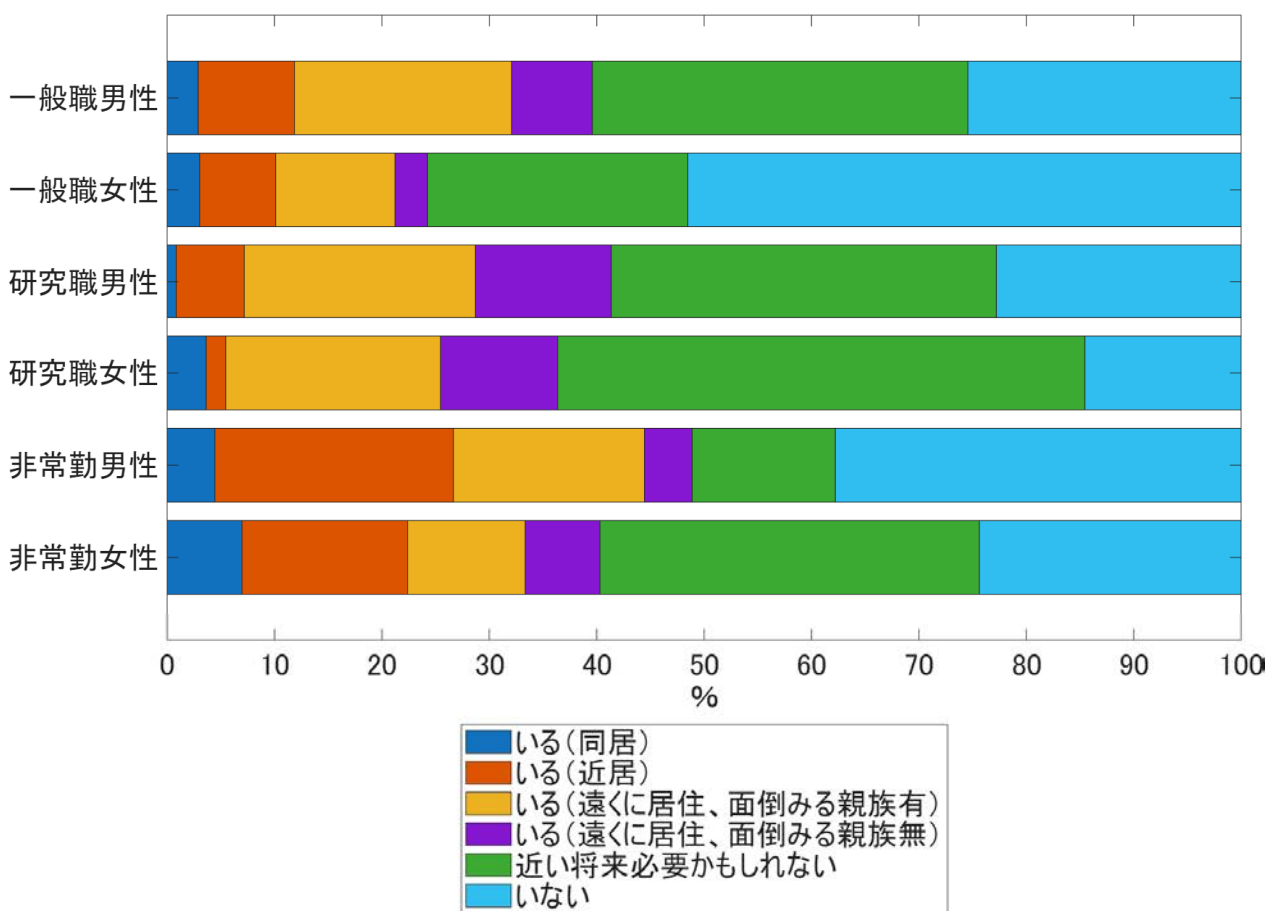


図8. アンケート回答者の要介護者の有無の内訳（職種別）

1. 男女共同参画及びダイバーシティ推進について （6問）

1.1 森林研究・整備機構が第5期中長期計画期間に実施しているダイバーシティ推進策について知っていますか？

1：知っている 2：ある程度知っている 3：知らない

	知っている	ある程度知っている	知らない	無回答	合計
機構全体	187	482	284	35	988
機構全体	19%	49%	29%	4%	100%
研究職男性	80	106	34	10	230
研究職女性	10	32	9	3	54
一般職男性	51	184	89	16	340
一般職女性	12	49	35	1	97
非常勤男性	10	20	11	3	44
非常勤女性	13	77	95	6	191
29歳以下	3	47	38	1	89
30－39歳	19	64	52	7	142
40－49歳	35	87	66	6	194
50－60歳	89	217	94	15	415
61歳以上	39	63	32	5	139
研究職男性	35%	46%	15%	4%	100%
研究職女性	19%	59%	17%	6%	100%
一般職男性	15%	54%	26%	5%	100%
一般職女性	12%	51%	36%	1%	100%
非常勤男性	23%	45%	25%	7%	100%
非常勤女性	7%	40%	50%	3%	100%
29歳以下	3%	53%	43%	1%	100%
30－39歳	13%	45%	37%	5%	100%
40－49歳	18%	45%	34%	3%	100%
50－60歳	21%	52%	23%	4%	100%
61歳以上	28%	45%	23%	4%	100%

全体では、ある程度知っているが49%、知らないが29%だった。年齢層が高いほど知っている率が高く、女性よりも男性の方が知っているという回答がやや多い傾向がみられ、知っているという回答の率がもっとも高かったのが研究職男性だった。研究所よりも整備C、保険Cで知らない率が高かった。

1.2 第5期中長期計画期間におけるダイバーシティ推進策では、法律に基づいて女性管理職・女性研究職・女性一般職・女性採用者の比率について数値目標を設定して取り組んでいます。このことをご存じですか？

1：知っている 2：聞いたことはある 3：知らない

	知っている	聞いたことはある	知らない	無回答	合計
機構全体	321	432	200	35	988
機構全体	32%	44%	20%	4%	100%
研究職男性	122	77	22	9	230
研究職女性	26	18	6	4	54
一般職男性	98	155	71	16	340
一般職女性	27	49	20	1	97
非常勤男性	12	22	8	2	44
非常勤女性	21	97	66	7	191
29歳以下	9	48	31	1	89
30－39歳	31	64	40	7	142
40－49歳	62	83	42	7	194
50－60歳	161	174	64	16	415
61歳以上	54	59	23	3	139
研究職男性	53%	33%	10%	4%	100%
研究職女性	48%	33%	11%	7%	100%
一般職男性	29%	46%	21%	5%	100%
一般職女性	28%	51%	21%	1%	100%
非常勤男性	27%	50%	18%	5%	100%
非常勤女性	11%	51%	35%	4%	100%
29歳以下	10%	54%	35%	1%	100%
30－39歳	22%	45%	28%	5%	100%
40－49歳	32%	43%	22%	4%	100%
50－60歳	39%	42%	15%	4%	100%
61歳以上	39%	42%	17%	2%	100%

全体では「知っている」と「聞いたことがある」とを合わせて76%、「知らない」が20%だった。年齢層が高いほど知っている率が高い傾向があり、男女の差は顕著ではなかった。所属別では研究所で「知っている」率が最も高かった。

1.3-1 女性活躍に関わる数値目標を設定することについて、どう考えますか。（同意するものにいくつでも○をつけてください。）

- 1：職場のパフォーマンス向上やイノベーション創出等のために、これらの数値を高める努力が必要だと思う
 2：このような数値目標がないと、職員の採用や昇進で女性が不利な扱いを受ける恐れがある
 3：政府が法律に基づいて女性活躍推進のための行動計画と数値目標設定を義務付けており、それに従うべきだと思う
 4：採用や昇進は能力と実績に応じて個別に決めるべきであって、性別の比率を考慮すべきでないと思う。
 5：管理職になることを希望しない女性に対して、管理職になることのプレッシャーになる。
 6：その他（自由記述）

	職場向上	女性不利回避	政府方針	考慮すべきでない	女性のプレッシャー	その他	無回答
機構全体	330	241	233	563	326	51	58
機構全体	33%	24%	24%	57%	33%	5%	6%
研究職男性	91	68	73	107	91	14	9
研究職女性	23	16	9	20	21	4	4
一般職男性	101	65	86	218	106	11	19
一般職女性	27	23	20	58	44	8	3
非常勤男性	15	11	11	26	4	3	2
非常勤女性	58	47	26	111	47	7	16
29歳以下	33	20	23	50	25	5	4
30～39歳	40	31	37	84	50	10	12
40～49歳	66	43	35	116	73	10	13
50～60歳	139	102	104	232	141	17	22
61歳以上	49	43	33	76	33	8	6
研究職男性	40%	30%	32%	47%	40%	6%	4%
研究職女性	43%	30%	17%	37%	39%	7%	7%
一般職男性	30%	19%	25%	64%	31%	3%	6%
一般職女性	28%	24%	21%	60%	45%	8%	3%
非常勤男性	34%	25%	25%	59%	9%	7%	5%
非常勤女性	30%	25%	14%	58%	25%	4%	8%
29歳以下	37%	22%	26%	56%	28%	6%	4%
30～39歳	28%	22%	26%	59%	35%	7%	8%
40～49歳	34%	22%	18%	60%	38%	5%	7%
50～60歳	33%	25%	25%	56%	34%	4%	5%
61歳以上	35%	31%	24%	55%	24%	6%	4%

数値目標に対して、性別の比率を考慮すべきでないという否定的な回答は全体の57%で、特に整備Cと保険Cでは69%、68%と高かった。また女性のプレッシャーになるという回答は33%で、研究所、育種Cで高い傾向がみられた。一方、職場の向上や、女性が不利にならないために必要とする肯定的な回答は全体で33%、24%だが、研究職では40%、30%と多い傾向がみられた。

1.3-2 1.3-1にて「その他」を選択された方のご記入ください。（自由記述欄 概要）

57件の意見が寄せられました。数値目標に否定的、あるいは必要性を認めるが採用や昇進の際には慎重にという意見が多くを占めました（27件）。数値に否定的な意見には能力主義を求める意見や逆差別を懸念する意見、女性職員が少なく目標設定が現実的でないといった意見が見られました。一方、不均衡是正のための積極的な措置が必要との意見は少数でした（6件）。その他の多数意見として数値以前に職場環境の整備が必要という意見がありました（11件）。

① 数値目標に否定的・慎重な意見

- ・ 実績や適性を見て判断するべき。女性比率を掲げること自体が性差別
- ・ 数あわせで無理矢理女性管理職を増やすことは男性差別につながる
- ・ 女性の採用数自体は増えていないので、現在いる女性職員の負担が増える
- ・ 女性職員の母数が少ない中で数値目標が一人歩きしても意味がないのではないか
- ・ 数値目標は必要だと思うが、採用や昇進においては実績で決めるべき
- ・ 数値目標が不要になるような状態が理想だと思うが現状ではやむを得ない

② 数値目標に肯定的な意見

- ・ 管理職の男女比が人口比と同レベルになるまでは女性にゲタを履かせるべき
- ・ 意志決定の場に多様性がなければダイバーシティは実現しない。女性の職員数自体が少ない機構にとって、数値目標は必須

③ 数値目標以前に職場環境の整備が必要

- ・ 数値目標も大切だと思うが、数値に表れない環境や意識の変革が大切
- ・ 女性職員が働きやすい労働環境や制度が十分に整っていない中で、数値目標を設定することはハードルが高い

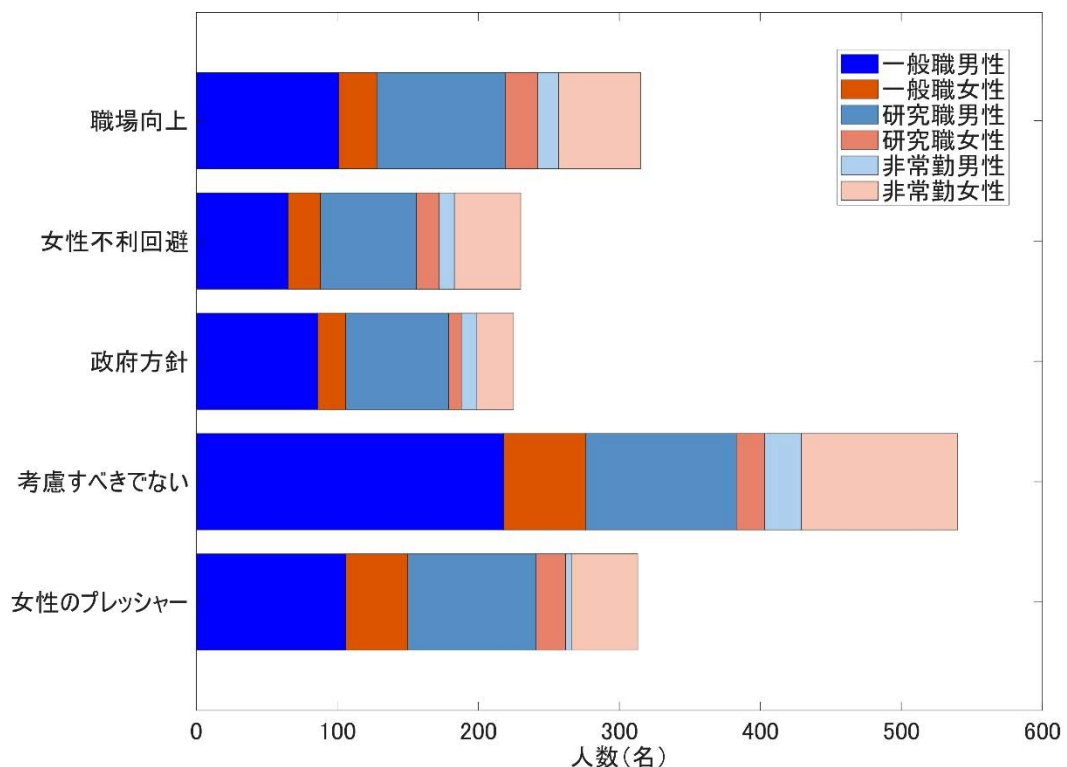


図9. アンケート回答者の女性活躍に関わる数値目標設定への考え（職種別）

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？

1：ある 2：ない

	ある	ない	無回答	合計
機構全体	448	500	40	988
機構全体	45%	51%	4%	100%
研究職男性	147	71	12	230
研究職女性	42	8	4	54
一般職男性	119	203	18	340
一般職女性	49	47	1	97
非常勤男性	16	26	2	44
非常勤女性	56	128	7	191
29 歳以下	15	73	1	89
30 - 39 歳	48	87	7	142
40 - 49 歳	103	83	8	194
50 - 60 歳	211	185	19	415
61 歳以上	67	68	4	139
研究職男性	64%	31%	5%	100%
研究職女性	78%	15%	7%	100%
一般職男性	35%	60%	5%	100%
一般職女性	51%	48%	1%	100%
非常勤男性	36%	59%	5%	100%
非常勤女性	29%	67%	4%	100%
29 歳以下	17%	82%	1%	100%
30 - 39 歳	34%	61%	5%	100%
40 - 49 歳	53%	43%	4%	100%
50 - 60 歳	51%	45%	5%	100%
61 歳以上	48%	49%	3%	100%

研究所では 64%が「ある」と回答しているが、その他では「ない」という回答の方が多い。「ある」の率は 40 代で最も高く、また研究職女性では 78%が「ある」としている。

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。

1：森林機構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，育児介護休暇等の情報
 3：ダイバーシティ関連セミナー，助成金公募，育児介護情報 4：イクメン・介護コラム 5：それ以外
 6：はっきり覚えていない
 5個までチェックできます

	推進体制	保育支援	セミナー	イクメン・介護	それ以外	不明	無回答
機構全体	163	228	128	248	14	48	531
機構全体	16%	23%	13%	25%	1%	5%	54%
研究職男性	54	74	44	83	2	11	79
研究職女性	9	32	21	31	1	4	11
一般職男性	55	54	24	61	1	12	215
一般職女性	19	26	15	21	4	6	45
非常勤男性	8	2	3	4	2	4	28
非常勤女性	9	29	16	39	3	8	132
29歳以下	6	7	2	6	1	1	72
30～39歳	15	33	13	18	0	5	92
40～49歳	32	66	32	57	4	8	91
50～60歳	73	96	59	132	4	26	200
61歳以上	35	24	20	33	4	6	71
研究職男性	23%	32%	19%	36%	1%	5%	34%
研究職女性	17%	59%	39%	57%	2%	7%	20%
一般職男性	16%	16%	7%	18%	0%	4%	63%
一般職女性	20%	27%	15%	22%	4%	6%	46%
非常勤男性	18%	5%	7%	9%	5%	9%	64%
非常勤女性	5%	15%	8%	20%	2%	4%	69%
29歳以下	7%	8%	2%	7%	1%	1%	81%
30～39歳	11%	23%	9%	13%	0%	4%	65%
40～49歳	16%	34%	16%	29%	2%	4%	47%
50～60歳	18%	23%	14%	32%	1%	6%	48%
61歳以上	25%	17%	14%	24%	3%	4%	51%

全体では「イクメン・介護」「保育支援」「推進体制」「セミナー」の順に多い。女性では「保育支援」が最も多い。

1.6 ダイバーシティ推進室のホームページで掲載して欲しい情報があればご記入ください。

(自由記述欄 概要)

以下のような希望がありました。今後のダイバーシティ推進活動に役立ててまいります。

① ダイバーシティ・多様性に関する情報

- ・ 男女の更年期障害、ニューロダイバーシティ
- ・ なぜダイバーシティを推進するのか一般的な背景、精神面・思考面・慣習面・社会の在り方・捉え方の「転換」の必要性などの学びや気づきがある情報
- ・ 外国籍の人のための情報
- ・ 体・精神に障がいのある方やLGBTQ、外国籍、種々生きづらさを抱えた方などもっと多様に広げて欲しい

② 育児・介護と仕事と家庭の両立に関する情報

- ・ 一般職員の育児と仕事の両立について
- ・ 育児休業による研究の中断に伴う手続きについての情報
- ・ 子守りや送り迎えなどをお願いできる制度や施設、会社などの情報。学童や習い事の情報
- ・ 介護情報
- ・ 仕事と介護の両立の具体例

③ 情報発信・コラム・共有の充実

- ・ イクメン・介護コラムなど内部情報にしておくのはもったいない

④ 取組状況・実績の見える化

- ・ 機関におけるパワハラ、セクハラの件数の推移
- ・ 数値目標の達成状況、達成にむけた取り組みの状況

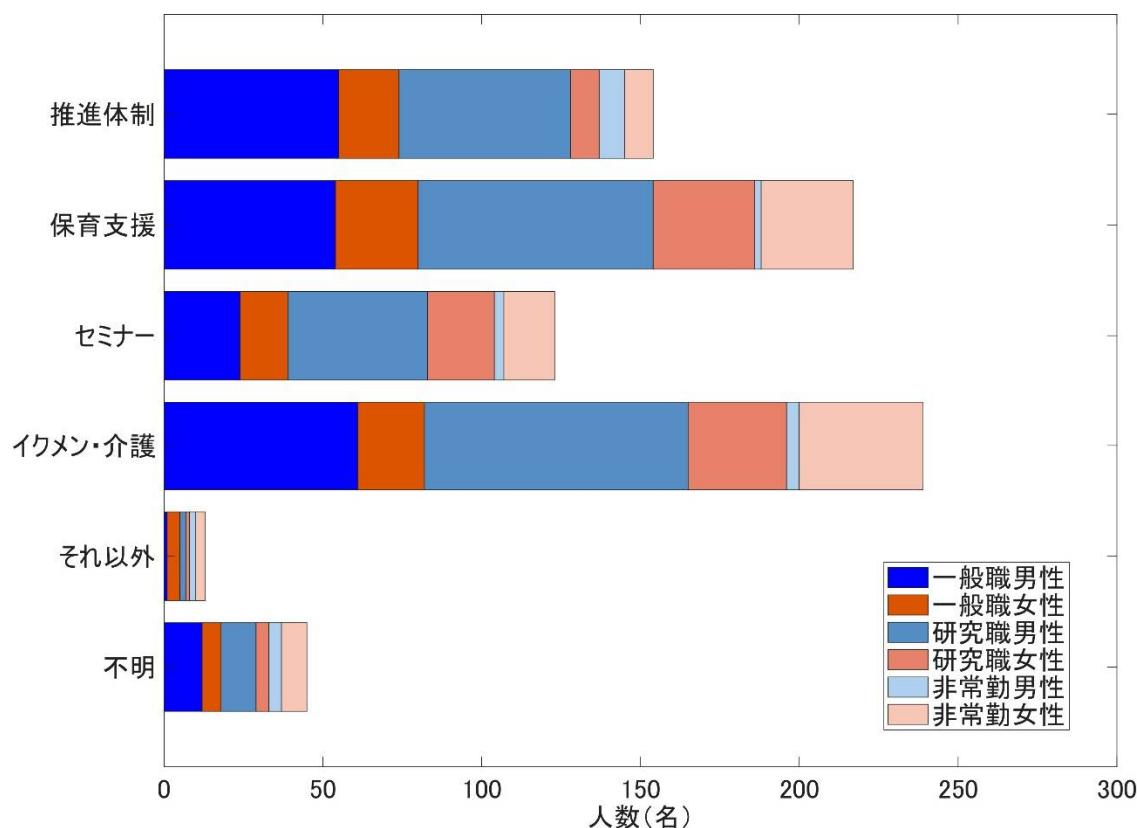


図10. ダイバーシティ推進室のホームページで閲覧した内容（職種別）

2. 仕事と生活の調和について (7問)

2.1 日常の「仕事」,「家庭生活」,「地域活動」,「学習・趣味」についてお伺いします。
現状のバランスに満足していますか？

1：はい 2：いいえ 3：わからない

	はい	いいえ	わからない	無回答	合計
機構全体	496	273	170	49	988
機構全体	50%	28%	17%	5%	100%
研究職男性	124	51	41	14	230
研究職女性	18	21	10	5	54
一般職男性	144	119	57	20	340
一般職女性	45	39	12	1	97
非常勤男性	34	3	5	2	44
非常勤女性	117	29	35	10	191
29 歳以下	53	25	9	2	89
30 - 39 歳	70	43	20	9	142
40 - 49 歳	83	64	37	10	194
50 - 60 歳	186	125	83	21	415
61 歳以上	100	13	20	6	139
研究職男性	54%	22%	18%	6%	100%
研究職女性	33%	39%	19%	9%	100%
一般職男性	42%	35%	17%	6%	100%
一般職女性	46%	40%	12%	1%	100%
非常勤男性	77%	7%	11%	5%	100%
非常勤女性	61%	15%	18%	5%	100%
29 歳以下	60%	28%	10%	2%	100%
30 - 39 歳	49%	30%	14%	6%	100%
40 - 49 歳	43%	33%	19%	5%	100%
50 - 60 歳	45%	30%	20%	5%	100%
61 歳以上	72%	9%	14%	4%	100%

研究所で過半数が「はい」としているのに対して、保険 C では過半数が「いいえ」だった。非常勤で「はい」の率が顕著に高く、研究職では女性よりも男性で「はい」の率が顕著に高く、年代別では 29 歳以下と 61 歳以上で「はい」の率が高かった。

2.2 設問 2.1 で「2: いいえ」と答えた方にお聞きます。バランスに不満がある要因ある要因を以下からお選びください（複数回答可）。

- 1 : 「仕事」の負担が重すぎる 2 : 「家庭生活」の負担が重すぎる
 3 : 「地域や職場以外の団体活動」の負担が重すぎる 4 : 「学習・趣味」にのめりこみすぎてしまう
 5 : 回答しない 6 : わからない

4 個までチェックできます

	仕事	家庭生活	地域・団体	趣味	回答しない	わからない	無回答
機構全体	193	69	13	7	30	24	698
機構全体	20%	7%	1%	1%	3%	2%	71%
研究職男性	40	13	1	3	4	5	171
研究職女性	15	11	1	0	0	0	32
一般職男性	95	15	3	0	13	10	210
一般職女性	31	12	2	2	2	1	57
非常勤男性	2	0	0	0	1	0	41
非常勤女性	6	15	3	2	6	7	158
29 歳以下	20	2	1	2	2	1	64
30 - 39 歳	31	16	1	0	2	3	97
40 - 49 歳	47	26	4	1	6	5	124
50 - 60 歳	85	23	6	4	17	12	284
61 歳以上	9	2	1	0	1	3	123
研究職男性	17%	6%	0%	1%	2%	2%	74%
研究職女性	28%	20%	2%	0%	0%	0%	59%
一般職男性	28%	4%	1%	0%	4%	3%	62%
一般職女性	32%	12%	2%	2%	2%	1%	59%
非常勤男性	5%	0%	0%	0%	2%	0%	93%
非常勤女性	3%	8%	2%	1%	3%	4%	83%
29 歳以下	22%	2%	1%	2%	2%	1%	72%
30 - 39 歳	22%	11%	1%	0%	1%	2%	68%
40 - 49 歳	24%	13%	2%	1%	3%	3%	64%
50 - 60 歳	20%	6%	1%	1%	4%	3%	68%
61 歳以上	6%	1%	1%	0%	1%	2%	88%

全体として仕事の負担が最も多く、女性ではそれに次いで家庭生活の負担が多かった。家庭生活の負担が重いとする率は 30 代と 40 代が多かった。

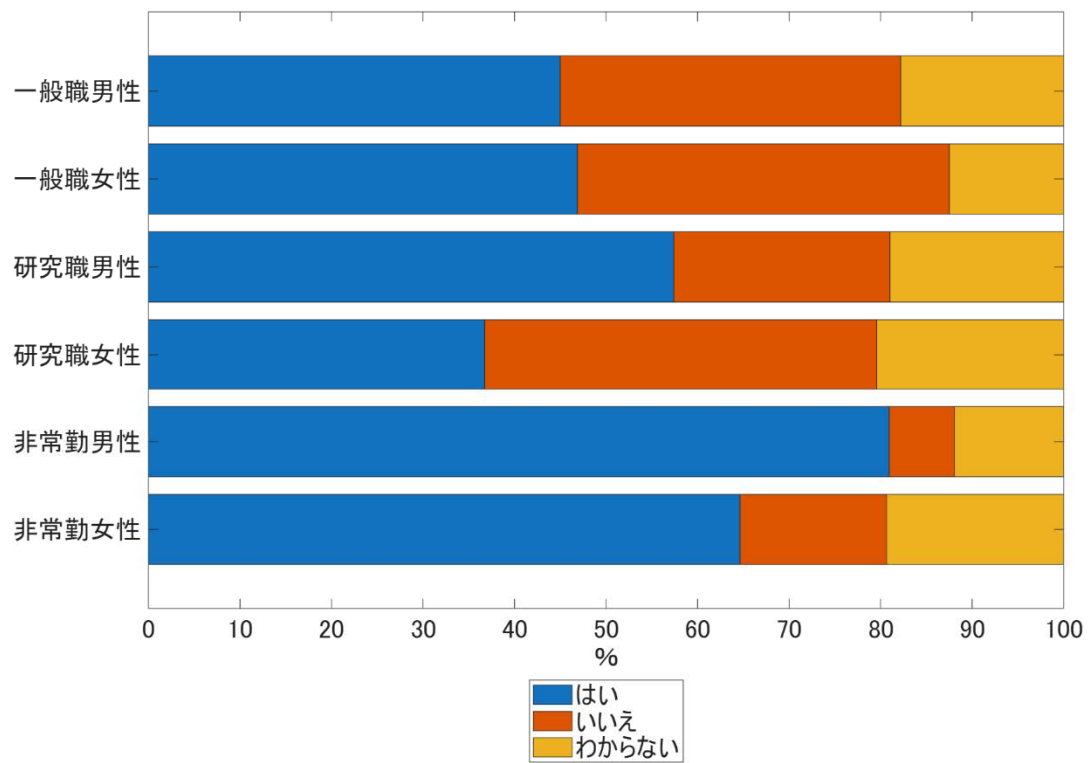


図 1 1. アンケート回答者の仕事・家庭生活等のバランスに対する満足度（職種別）

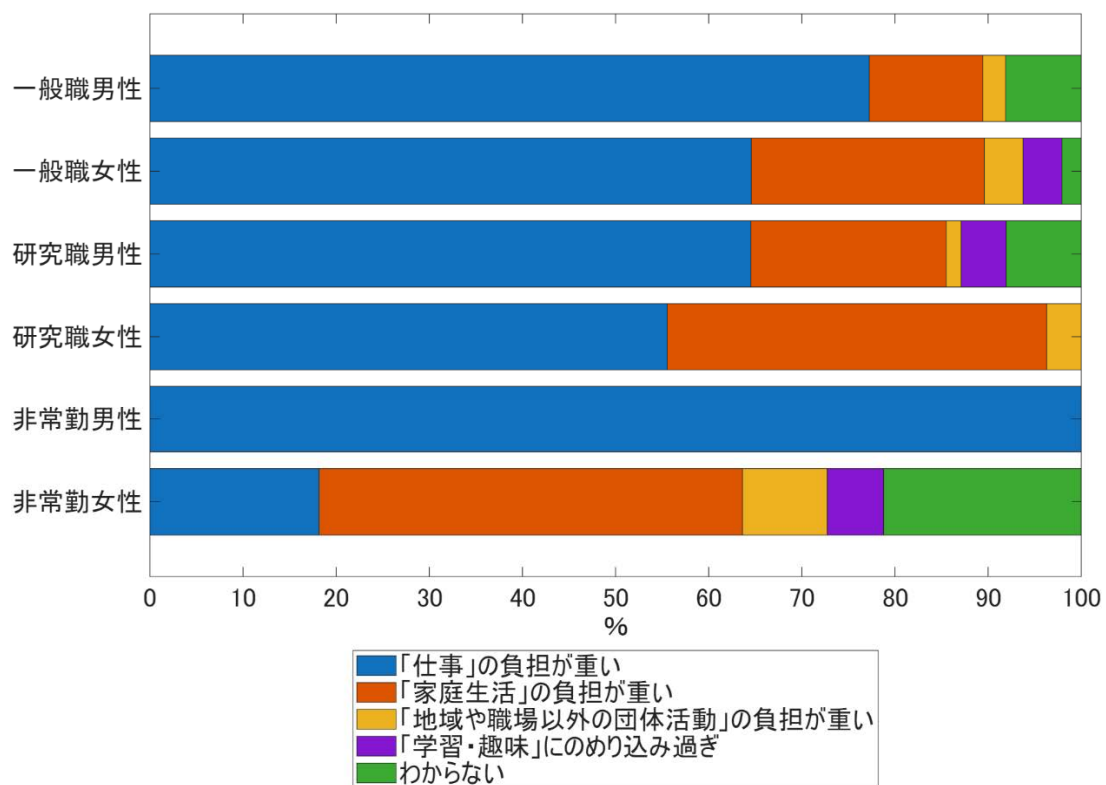


図 1 2. バランスが悪い要因（職種別）

2.3 あなたの仕事と生活のバランスをより良いものにするために、現状よりもっと充実させたいものを以下からお選びください（複数回答可）

1：「仕事」をもっと充実させたい 2：「家庭生活」をもっと充実させたい 3：「地域活動」をもっと充実させたい 4：「学習・趣味」をもっと充実させたい 5： 特にない 6： わからない
4個までチェックできます

	仕事	家庭生活	地域・団体	趣味	特にない	わからない	無回答
機構全体	144	318	76	476	173	70	61
機構全体	15%	32%	8%	48%	18%	7%	6%
研究職男性	49	66	18	99	45	19	13
研究職女性	13	13	3	18	14	2	6
一般職男性	31	138	31	157	48	27	21
一般職女性	11	39	5	64	10	3	3
非常勤男性	5	8	4	18	15	1	2
非常勤女性	32	36	8	98	36	16	11
29歳以下	12	37	7	55	16	1	2
30－39歳	27	48	8	65	20	11	10
40－49歳	36	81	14	85	25	15	12
50－60歳	58	124	34	195	77	33	29
61歳以上	9	25	12	72	34	10	6
研究職男性	21%	29%	8%	43%	20%	8%	6%
研究職女性	24%	24%	6%	33%	26%	4%	11%
一般職男性	9%	41%	9%	46%	14%	8%	6%
一般職女性	11%	40%	5%	66%	10%	3%	3%
非常勤男性	11%	18%	9%	41%	34%	2%	5%
非常勤女性	17%	19%	4%	51%	19%	8%	6%
29歳以下	13%	42%	8%	62%	18%	1%	2%
30－39歳	19%	34%	6%	46%	14%	8%	7%
40－49歳	19%	42%	7%	44%	13%	8%	6%
50－60歳	14%	30%	8%	47%	19%	8%	7%
61歳以上	6%	18%	9%	52%	24%	7%	4%

全体として「趣味」「家庭生活」「仕事」の順に多かった。特に一般職女性では66%が「趣味」をあげている。また一般職と年代別の29歳以下、40代では40%あまりが「家庭生活」をあげている。研究職女性では「仕事」と「家庭生活」が同数だった。

2.4 仕事と生活の調和を図るためには、どの支援や制度が効果的だと思いますか？以下からお選びください（複数回答可）

- 1：在宅勤務制度 2：裁量労働制 3：フレックスタイム制 4：早出遅出勤務制度
 5：短時間勤務制度 6：web 会議システム 7：一時預り保育支援制度 8：業務用 P C 貸与
 9：補助員雇用支援 10：休暇・休業制度の改善 11：意識啓発広報 12：上記以外
 13：効果的な支援や制度はない 14：わからない
 12 個までチェックできます

	在宅 勤務	裁量 労働	フレ ックス	早出 遅出	短時間 勤務	Web 会議	一時 預かり	PC 貸与	補助員 雇用	休 暇・ 休業 制度	意識 啓発	上記 以外	ない	わか らない	無回 答
機構全体	422	296	295	263	235	250	170	150	159	290	104	83	45	78	60
機構全体	43%	30%	30%	27%	24%	25%	17%	15%	16%	29%	11%	8%	5%	8%	6%
研究職男性	125	152	50	54	61	91	56	27	48	60	27	21	11	11	12
研究職女性	32	34	17	14	17	29	18	10	23	16	12	11	2	3	5
一般職男性	125	52	97	83	61	66	35	59	41	110	26	31	21	24	21
一般職女性	49	23	46	38	27	22	19	25	13	32	15	9	2	5	1
非常勤男性	12	8	9	9	8	6	4	4	6	13	4	0	2	7	2
非常勤女性	59	16	63	53	53	29	35	15	23	52	16	7	6	26	13
29 歳以下	54	18	40	33	24	19	12	23	11	32	6	5	3	4	3
30－39 歳	74	44	56	33	29	38	34	27	23	38	10	12	7	8	9
40－49 歳	90	61	62	53	47	61	42	31	35	67	24	23	4	12	12
50－60 歳	155	121	96	100	89	103	55	54	71	108	50	37	27	40	27
61 歳以上	45	49	38	40	43	26	25	14	18	42	13	5	4	14	6
研究職男性	54%	66%	22%	23%	27%	40%	24%	12%	21%	26%	12%	9%	5%	5%	5%
研究職女性	59%	63%	31%	26%	31%	54%	33%	19%	43%	30%	22%	20%	4%	6%	9%
一般職男性	37%	15%	29%	24%	18%	19%	10%	17%	12%	32%	8%	9%	6%	7%	6%
一般職女性	51%	24%	47%	39%	28%	23%	20%	26%	13%	33%	15%	9%	2%	5%	1%
非常勤男性	27%	18%	20%	20%	18%	14%	9%	9%	14%	30%	9%	0%	5%	16%	5%
非常勤女性	31%	8%	33%	28%	28%	15%	18%	8%	12%	27%	8%	4%	3%	14%	7%
29 歳以下	61%	20%	45%	37%	27%	21%	13%	26%	12%	36%	7%	6%	3%	4%	3%
30－39 歳	52%	31%	39%	23%	20%	27%	24%	19%	16%	27%	7%	8%	5%	6%	6%
40－49 歳	46%	31%	32%	27%	24%	31%	22%	16%	18%	35%	12%	12%	2%	6%	6%
50－60 歳	37%	29%	23%	24%	21%	25%	13%	13%	17%	26%	12%	9%	7%	10%	7%
61 歳以上	32%	35%	27%	29%	31%	19%	18%	10%	13%	30%	9%	4%	3%	10%	4%

全体では「在宅勤務」が最も多く、次いで裁量労働、フレックス、休暇・休業制度、早出・遅出、Web 会議、短時間勤務の順に多かった。女性の方が多くの項目を選択する傾向があり、一般職女性でフレックスの選択が多かった。

85件の意見が寄せられました。仕事との調和を図るための効果的な支援や制度として、組織の構造改善に関する意見が多数を占めました。この中には、人員不足の解消・増員・業務量の適正化に関する意見（29件）、業務の効率化に関する意見（10件）、異動・転勤・人事制度の見直しに関する意見（8件）がありました。次に働き方の柔軟化（12件）、職場の意識改革（10件）、子育て・介護・生活支援（7件）といった意見が続きました。

① 組織の構造改善

- ・ 雇用の促進
- ・ 残業にならない仕事量・適切な人員配置
- ・ IT等を有効に活用した徹底した効率化
- ・ 研究職、研究支援部門の抜本的な増員
- ・ 業務量を分散（＝特定個人に業務を集中させない）
- ・ 育児休業をとる方が増えたとしても事務業務が回るよう人員の補充
- ・ 人員増を中心に休暇を取りやすい環境の整備
- ・ 要員の増による業務の平準化・効率化
- ・ 手続きの簡略化・廃止
- ・ 無駄な業務を無くすこと。職場全体の意識を変える

② 働き方の柔軟化

- ・ 柔軟な働き方の制度が出勤者の負担とならいう、補助員雇用支援とセットで行う必要がある
- ・ 研究管理職の裁量労働の導入
- ・ 在宅勤務を理由を問わず利用できるようにして欲しい
- ・ 柔軟な雇用形態の拡充、副業制度の拡充
- ・ 週休3日制の導入
- ・ 残業免除
- ・ 1時間単位の年次休暇の上限（40時間まで）の撤廃

③ 職場の意識改革など

- ・ 家庭問題への上司や同僚の理解促進、同じ問題を持つ職員同士の情報交換の機会や仕組み
- ・ 男性職員の働き方改革
- ・ 管理職のワークライフバランスに対する支援
- ・ 管理職の意識と理解を促す教育研修
- ・ 現行制度の周知と理解の促進、実施事例の紹介、実施状況の追跡調査
- ・ 支援や制度以上に「仕事と生活の調和を図ることの重要性の啓発活動」が必要

④ 異動・人事制度の見直し

- ・ 単身赴任手当の増額や転勤範囲の考慮
- ・ 転勤時の負担軽減（生涯転勤回数の軽減）
- ・ 転勤・異動制度の改善

⑤ 子育て・生活支援

- ・ 家事代行などの補助
- ・ 一時預かり保育施設の事前予約無しの当日利用
- ・ 子供の送迎の負担を減らせるような支援策

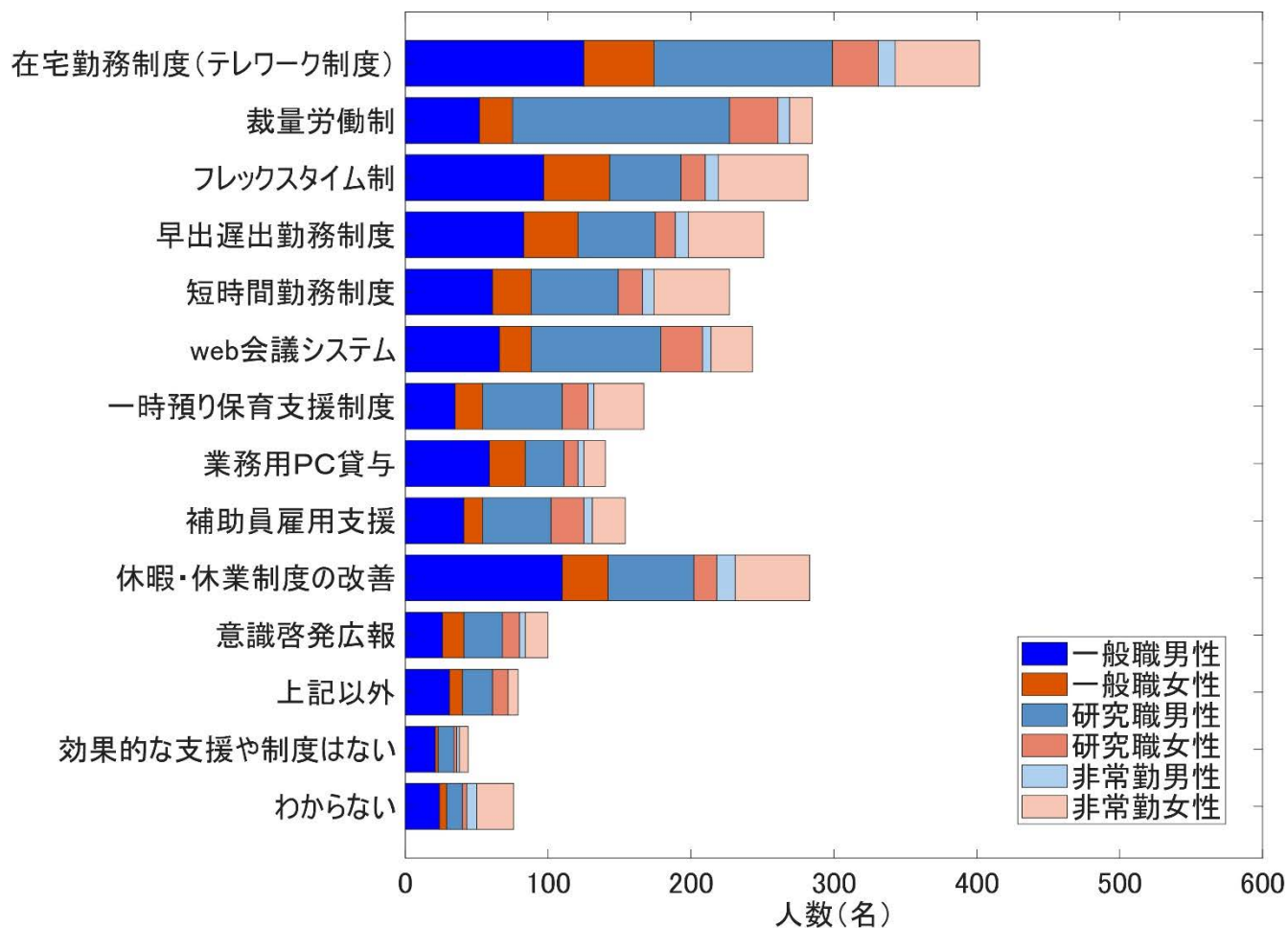


図1 3. アンケート回答者の効果を期待する支援制度（職種別）

2.6 自分の職務を行う上で課題となっているものはありますか？以下からお選びください。（程度の高いものから 最大3つまでお選びください。）

1：職場の人間関係 2：仕事量の多いこと 3：業務費の金額の不足 4：職務を行うための設備やスペースの不足 5：職務を行うための時間が十分取れないこと 6：職務を行うための補助者がいないこと 7：性差別があること 8：妊娠・出産、育児の負担 9：介護・看病の負担 10：家事の負担 11：上記以外 12：特にない 13：わからない

3個までチェックできます

	仕事量の多いこと	職場の人間関係	時間が十分取れない	補助者がいないこと	業務費の金額の不足	設備やスペース不足	家事の負担	介護・看病の負担	妊娠出産、育児負担	性差別	上記以外	わからない	わからない	無回答
機構全体	282	241	164	140	105	77	57	46	43	7	70	244	27	61
機構全体	29%	24%	17%	14%	11%	8%	6%	5%	4%	1%	7%	25%	3%	6%
研究職男性	78	50	67	41	48	33	11	8	10	0	17	35	5	11
研究職女性	19	13	20	10	11	3	10	3	6	1	5	3	0	5
一般職男性	129	89	47	65	32	20	10	15	8	1	22	60	11	21
一般職女性	31	33	12	11	4	9	7	3	13	4	13	16	3	2
非常勤男性	5	3	4	2	0	2	3	1	0	0	1	27	2	2
非常勤女性	9	43	5	6	7	8	14	15	6	1	8	93	5	14
29歳以下	29	18	12	13	5	5	3	0	5	2	5	26	2	5
30～39歳	47	34	28	17	14	17	13	2	19	2	12	27	2	10
40～49歳	61	51	35	25	18	16	22	5	17	2	24	35	1	13
50～60歳	124	106	76	68	52	29	15	36	2	0	20	93	17	26
61歳以上	19	30	13	16	15	9	4	3	0	1	7	59	5	6
研究職男性	34%	22%	29%	18%	21%	14%	5%	3%	4%	0%	7%	15%	2%	5%
研究職女性	35%	24%	37%	19%	20%	6%	19%	6%	11%	2%	9%	6%	0%	9%
一般職男性	38%	26%	14%	19%	9%	6%	3%	4%	2%	0%	6%	18%	3%	6%
一般職女性	32%	34%	12%	11%	4%	9%	7%	3%	13%	4%	13%	16%	3%	2%
非常勤男性	11%	7%	9%	5%	0%	5%	7%	2%	0%	0%	2%	61%	5%	5%
非常勤女性	5%	23%	3%	3%	4%	4%	7%	8%	3%	1%	4%	49%	3%	7%
29歳以下	33%	20%	13%	15%	6%	6%	3%	0%	6%	2%	6%	29%	2%	6%
30～39歳	33%	24%	20%	12%	10%	12%	9%	1%	13%	1%	8%	19%	1%	7%
40～49歳	31%	26%	18%	13%	9%	8%	11%	3%	9%	1%	12%	18%	1%	7%
50～60歳	30%	26%	18%	16%	13%	7%	4%	9%	0%	0%	5%	22%	4%	6%
61歳以上	14%	22%	9%	12%	11%	6%	3%	2%	0%	1%	5%	42%	4%	4%

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、育種 C、保険 C、一般職女性、非常勤女性では職場の人間関係をあげる者が多かった。

2.7 2.6で「上記以外」等を選択された方にご記入ください（自由記述欄 概要）

69件の意見が寄せられました。自身の職務を行う上での課題としても、人員不足や業務の負担、人事異動や組織体制といった組織の構造に関する意見が多く見られました（30件）。続いて健康面についての意見が多く見られました（11件）。

① 人員不足・業務の負担

- ・ 欠員による業務負担が大
- ・ 産休による人員の低下
- ・ 各人の間での業務量のアンバランスさへの不満。手続き的業務の多さ
- ・ 業務に直接関係しない各種申請・報告・新しいルールへの対応などの雑務

② 人事異動・組織体制

- ・ 専門的な知識が必要であるにも関わらず、異動の度に業務内容が大きく変わる
- ・ 係長の不在（直属が管理職級の上司であること）
- ・ 部下を配置してくれないこと
- ・ 研究職の人事異動（他部署への移動や転居を伴う移動）
- ・ 育児により勤務地や単身勤務を選択することに制約がある
- ・ 誰の業務でもない業務が多すぎる。専門性の高い業務を担える職員が不在で担いきれない業務が増加
- ・ 職員個人の安易な仕事の決めつけ・切り分けが横行し、切り捨てきれない職員に仕事が集中しすぎている
- ・ 管理職の業務に対する理解・関心
- ・ 専門的な知識が必要な複数の業務を掛け持ちするのは負担が大きい
- ・ 事務業務の多様化が進み専門知識が必要になるなど一人で全てでは処理出来ない。専門職の採用、転勤範囲の少ない一般職などの枠が必要
- ・ 非常勤職員も、少しでも業務について評価される機会があるといい
- ・ 非常勤職員として働いているが、勤務日数を増やして今より多くの職務を行いたい

③ 健康・体調・心理的負担

- ・ 自身の病気
- ・ 自分の体調管理
- ・ 体力の衰え
- ・ モチベーションの維持や健康

④ 柔軟な働き方

- ・ システムの関係上、在宅勤務ができない
- ・ 必要な時でも在宅勤務を選択しにくい雰囲気
- ・ 研究専門員には裁量労働制が適用されない

⑤ 通勤環境

- ・ 通勤時間が長い
- ・ 通勤ラッシュ時の電車に乗ること

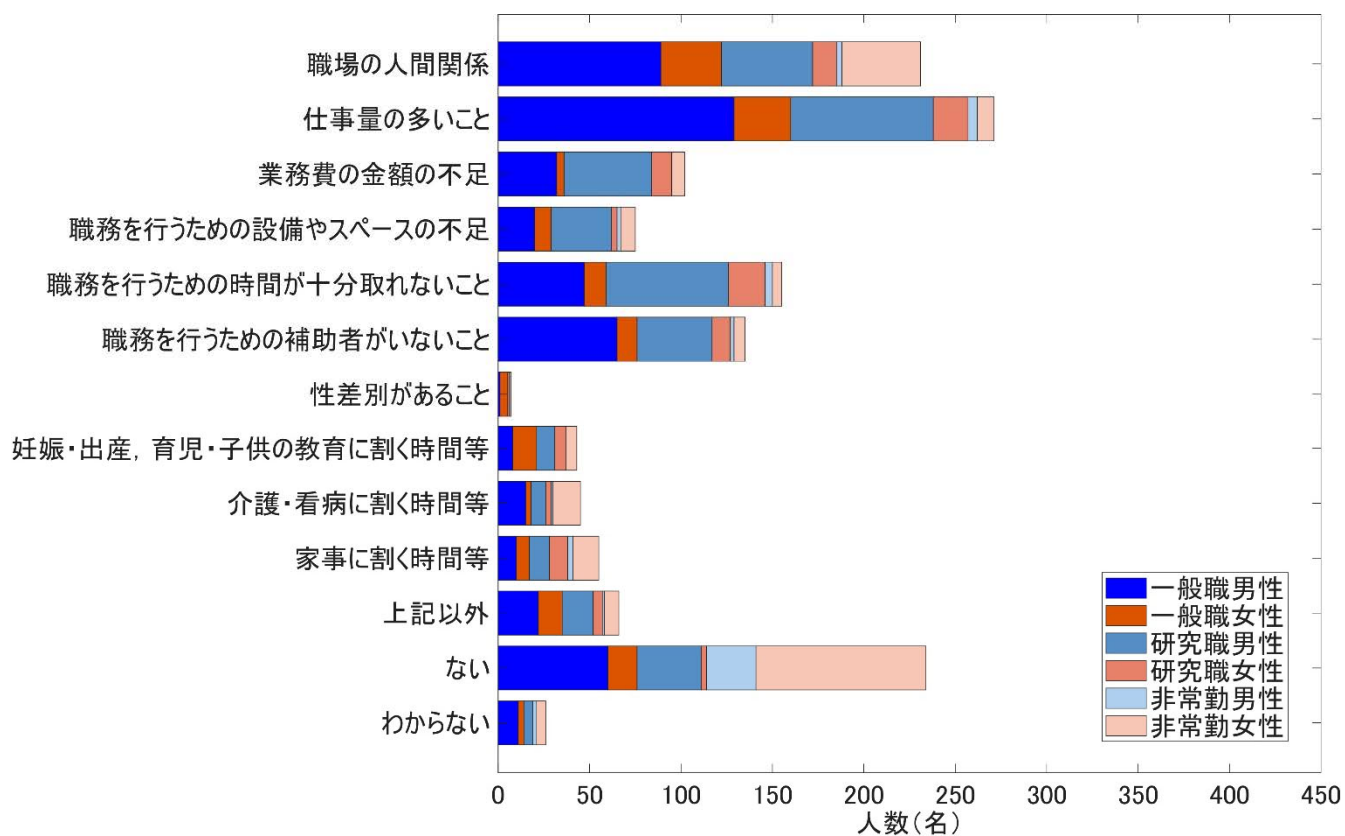


図14. アンケート回答者の職務を行う上での課題（職種別）

3. 子育てについて (11問)

3.1 これまでに子育ての経験がありますか？

1：ある 2：ない 3：回答しない

	ある	ない	回答しない	無回答	合計
機構全体	592	363	27	6	988
機構全体	60%	37%	3%	1%	100%
研究職男性	159	61	5	5	230
研究職女性	31	19	1	3	54
一般職男性	186	142	7	5	340
一般職女性	26	68	2	1	97
非常勤男性	32	11	1	0	44
非常勤女性	139	50	2	0	191
29歳以下	1	85	1	2	89
30 - 39歳	46	90	4	2	142
40 - 49歳	145	45	4	0	194
50 - 60歳	288	114	11	2	415
61歳以上	108	26	5	0	139
研究職男性	69%	27%	2%	2%	100%
研究職女性	57%	35%	2%	6%	100%
一般職男性	55%	42%	2%	1%	100%
一般職女性	27%	70%	2%	1%	100%
非常勤男性	73%	25%	2%	0%	100%
非常勤女性	73%	26%	1%	0%	100%
29歳以下	1%	96%	1%	2%	100%
30 - 39歳	32%	63%	3%	1%	100%
40 - 49歳	75%	23%	2%	0%	100%
50 - 60歳	69%	27%	3%	0%	100%
61歳以上	78%	19%	4%	0%	100%

3.2 [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、どのような問題や困難がありましたか、以下からお選びください（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：子供が病気時の対応 11：不登校の対応 12：上記以外 13：特にない（なかった）
 12個までチェックできます

	時間的制約	精神的負担	経済的負担	周囲の理解	配偶者の協力	代替え要員不足	育休期間不足	自分病気時対応	配偶者病気時対応	子供病気時対応	不登校の対応	上記以外	特になかった	無回答
機構全体	392	223	244	38	63	76	29	140	188	316	69	26	45	394
機構全体	66%	38%	41%	6%	11%	13%	5%	24%	32%	53%	12%	4%	8%	40%
研究職男性	104	51	54	5	2	20	9	22	58	75	23	7	13	68
研究職女性	29	20	4	3	9	6	0	14	4	25	5	3	0	22
一般職男性	106	63	94	10	2	36	10	26	89	83	19	11	14	150
一般職女性	25	13	14	4	8	8	3	12	0	22	1	1	0	71
非常勤男性	15	5	14	2	0	1	0	4	15	11	4	0	3	12
非常勤女性	95	60	53	11	39	3	5	57	15	89	17	1	13	53
29歳以下	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	88
30-39歳	43	27	20	4	6	7	2	19	11	28	2	2	2	94
40-49歳	113	69	66	10	23	31	7	37	39	100	19	8	10	49
50-60歳	177	92	109	18	26	33	13	60	95	141	37	15	23	127
61歳以上	55	31	46	6	8	5	6	22	42	42	11	1	10	31
研究職男性	64%	31%	33%	3%	1%	12%	6%	14%	36%	46%	14%	4%	8%	30%
研究職女性	91%	63%	13%	9%	28%	19%	0%	44%	13%	78%	16%	9%	0%	41%
一般職男性	56%	33%	49%	5%	1%	19%	5%	14%	47%	44%	10%	6%	7%	44%
一般職女性	96%	50%	54%	15%	31%	31%	12%	46%	0%	85%	4%	4%	0%	73%
非常勤男性	47%	16%	44%	6%	0%	3%	0%	13%	47%	34%	13%	0%	9%	27%
非常勤女性	69%	43%	38%	8%	28%	2%	4%	41%	11%	64%	12%	1%	9%	28%
29歳以下	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	99%
30-39歳	90%	56%	42%	8%	13%	15%	4%	40%	23%	58%	4%	4%	4%	66%
40-49歳	78%	48%	46%	7%	16%	21%	5%	26%	27%	69%	13%	6%	7%	25%
50-60歳	61%	32%	38%	6%	9%	11%	5%	21%	33%	49%	13%	5%	8%	31%
61歳以上	51%	29%	43%	6%	7%	5%	6%	20%	39%	39%	10%	1%	9%	22%

注：上記の表の無回答以外の%値は無回答者を除いた回答の比率になっている。

全体として、時間的制約、子供が病気時の対応、経済的負担、精神的負担の順に大きい。女性は時間的制約、子供・自分が病気時の対応が多く、男性は経済的負担、配偶者病気時対応が多い傾向がある。

3.3 「3.子育て」に関する自由記載欄です。3.2で「上記以外」を選択された方もこちらにご記入ください。（自由記述欄 概要）

47件の意見が寄せられました。子育てと仕事の両立の難しさに関する意見が多くありました（15件）。このうち、単身赴任や転勤と子育ての両立の難しさに関する意見が9件と半数以上を占めました。続いて、職場の理解不足・制度・運用への不満が多く見られました（10件）。この中には人員不足や、あっても使えない制度、代替が効かないといった構造的な問題が背景にあると考えられました。

① 職場の理解不足・制度・運用への不満

- ・ 全体的に人員が少ないため、子供が病気になって長期に休暇をとりたいときに休みづらい。休むと他の人に負担が全てかかる
- ・ 妻が休めない仕事の時に子供の病院に付き添った時、職場の理解が得られなかった
- ・ 育休を取っても、残った仕事は帰ってきてから全部自分でやる前提での話になり取得できなかった
- ・ サポートを受ける側とサポートする側とが、同様に守られなければならない
- ・ 共働きでない男性研究者が育休期間中に研究支援制度を使えるようにして欲しい
- ・ 育児休暇を経て職場復帰する際、出産前と違う部署に配属され負担が大きかった。非常勤職員は不妊治療に係る通院は有給なのに対し、妊婦健診、出産後の看護休暇などは無給であることが納得できない

② 子育てと仕事の両立の難しさ、単身赴任・異動の影響

- ・ 宿泊を伴う出張での現地調査が難しく、研究の方向性が限られる
- ・ 出張に行くことができない
- ・ 自宅でちょっとした仕事がしたいときにできないもどかしさ
- ・ 単身赴任の期間が長かったため、配偶者に子育ての負担がかかっていた
- ・ 単身赴任が遠く・長すぎて、子育てらしい子育てできなかった
- ・ 転勤による学校の移動（子供の友人関係等の再構築）

③ 子育ての負担・家庭内役割の偏り

- ・ 子供が病気になった時、仕事を休んで看病するのは母親という配偶者の意識が強かった
- ・ 学校行事出席、親同士の付き合いなど女性に負担が偏りすぎ
- ・ 配偶者任せにしたので子供とのコミュニケーションがとれない

④ 学校・学童・長期休暇対応の負担

- ・ 保育園時代は保育園にフルサポートしてもらえたが、小学校入学後は、子供に合った学童を探したり、夏休みの過ごし方を考えたりと、家庭で対応することが多く大変だった
- ・ 放課後問題や夏休みなどの長期休暇時の対応、PTAの対応が大変だった
- ・ 子どもの「急な発熱」「急な気持ちの荒れ」などに対応できる機関はなく、「急な困難」に一番困った

⑤ 支援・制度ニーズ

- ・ 発達障害等に対する支援の不足
- ・ 配偶者や子の障害に対する自分のリソース不足
- ・ 祖父母に該当する職員・非常勤まで育児休暇の対応の拡充を先駆的に検討して頂きたい

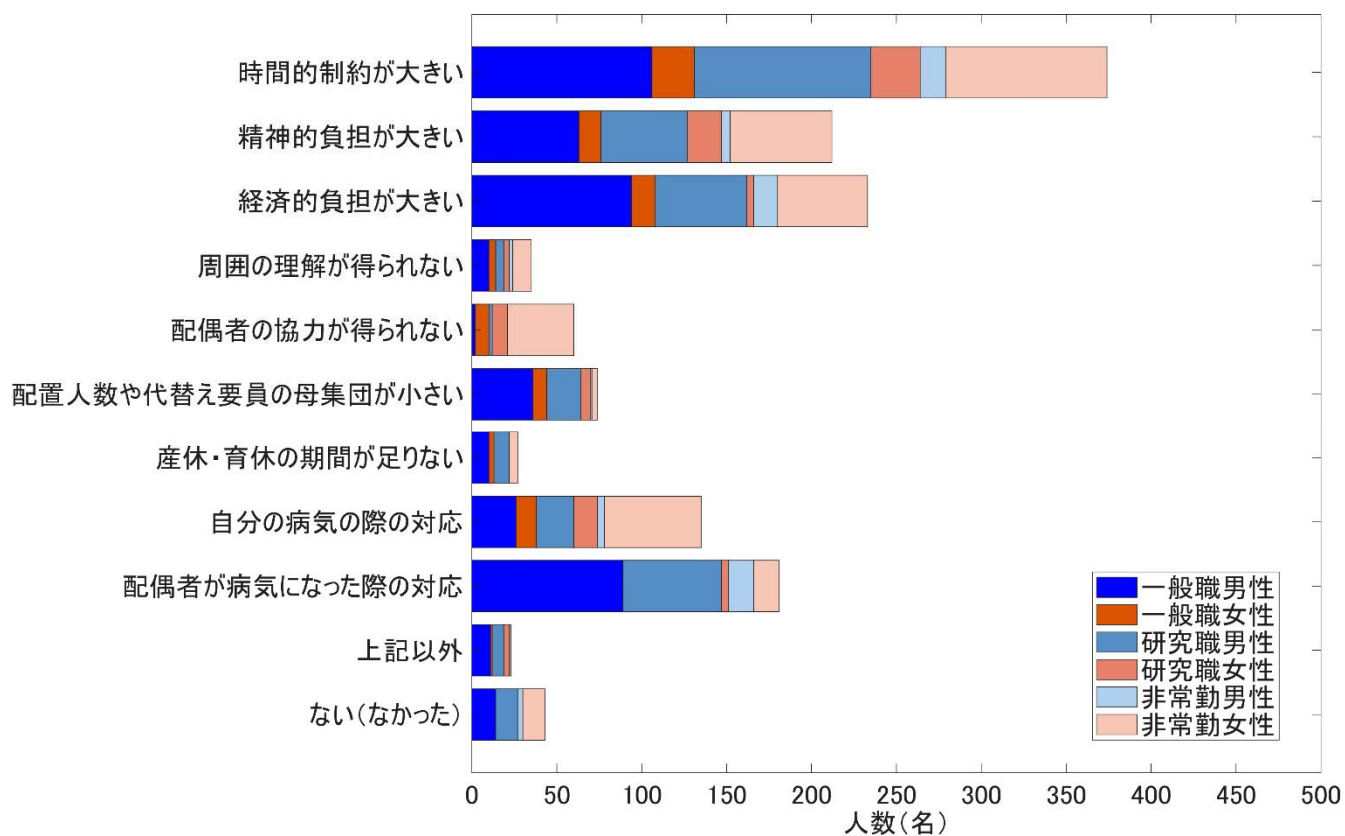


図 1 5.子育てにおける問題と困難（職種別）

3.4 [子育ての経験のある方にお聞きします] 子育てによる勤務時間の短縮などについて職場の同僚や上司からの理解は得られていましたか。

1：得られている（得られていた） 2：得られていない（得られていなかった） 3：どちらとも言えない
4：わからない

	得られていた	得られていなかった	どちらとも言えない	わからない	無回答	合計
機構全体	312	59	121	97	399	988
機構全体	53%	10%	21%	16%	40%	100%
研究職男性	111	10	20	16	73	230
研究職女性	25	2	2	2	23	54
一般職男性	74	31	50	31	154	340
一般職女性	17	1	6	2	71	97
非常勤男性	11	6	11	3	13	44
非常勤女性	64	6	30	37	54	191
29歳以下	1	0	0	0	88	89
30 - 39歳	42	0	4	2	94	142
40 - 49歳	89	9	25	22	49	194
50 - 60歳	136	31	59	59	130	415
61歳以上	42	17	33	14	33	139
研究職男性	71%	6%	13%	10%	32%	100%
研究職女性	81%	6%	6%	6%	43%	100%
一般職男性	40%	17%	27%	17%	45%	100%
一般職女性	65%	4%	23%	8%	73%	100%
非常勤男性	35%	19%	35%	10%	30%	100%
非常勤女性	47%	4%	22%	27%	28%	100%
29歳以下	100%	0%	0%	0%	99%	100%
30 - 39歳	88%	0%	8%	4%	66%	100%
40 - 49歳	61%	6%	17%	15%	25%	100%
50 - 60歳	48%	11%	21%	21%	31%	100%
61歳以上	40%	16%	31%	13%	24%	100%

注：上記の表の無回答以外の%値は無回答者を除いた回答の比率になっている。

全体では無回答を除く半数余りが「得られていた」と回答している。研究職では「得られていた」率が特に高い。若い年齢層ほど「得られていた」率が顕著に高く、男性よりも女性の方が「得られていた」率が高い。

3.5 [子育ての経験のある方にお聞きします]

仕事のためにベビーシッターを雇用したこと、あるいは雇用したいと思ったことがありますか。

1：雇用したことがある 2：雇用したことはないが雇用したいと思ったことがある 3：ない

	雇用したこ とがある	雇用したこ とはないが 雇用したい と思ったこ とがある	ない	無回答	合計
機構全体	30	149	410	3	592
機構全体	5%	25%	69%	1%	100%
研究職男性	12	42	103	2	159
研究職女性	11	13	7	0	31
一般職男性	4	41	141	0	186
一般職女性	1	12	13	0	26
非常勤男性	0	1	31	0	32
非常勤女性	1	35	102	1	139
29 歳以下	0	0	1	0	1
30 - 39 歳	4	22	20	0	46
40 - 49 歳	6	45	93	1	145
50 - 60 歳	17	63	206	2	288
61 歳以上	3	18	87	0	108
研究職男性	8%	26%	65%	1%	100%
研究職女性	35%	42%	23%	0%	100%
一般職男性	2%	22%	76%	0%	100%
一般職女性	4%	46%	50%	0%	100%
非常勤男性	0%	3%	97%	0%	100%
非常勤女性	1%	25%	73%	1%	100%
29 歳以下	0%	0%	100%	0%	100%
30 - 39 歳	9%	48%	43%	0%	100%
40 - 49 歳	4%	31%	64%	1%	100%
50 - 60 歳	6%	22%	72%	0%	100%
61 歳以上	3%	17%	81%	0%	100%

全体として「雇用したことがある」のは5%で、「ない」職員が69%と多いが、研究職女性では「ある」が35%、「したいと思ったことがある」が42%と顕著に多い。一般職女性では「ある」は4%にとどまっているが、「したいと思ったことがある」のは46%と多い。

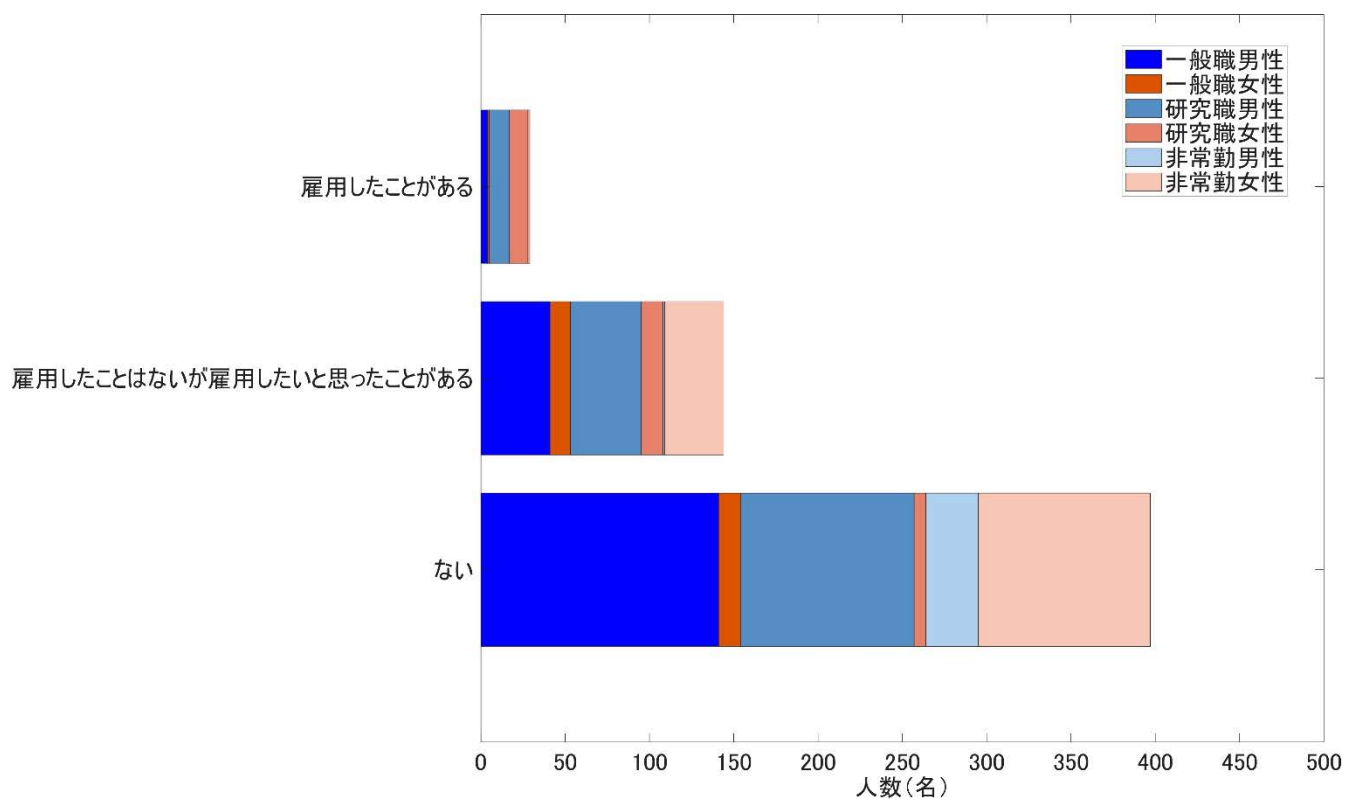


図 1 6. アンケート回答者のベビーシッター利用状況（職種別）

3.6 [子育て中または将来に子育てをしようと考えている方にお聞きします]

仕事のためにベビーシッターを雇用するとき、ベビーシッター利用割引券を利用したいですか。

1：はい 2：いいえ 3：ベビーシッター利用割引券を知らない 4：該当しない

※ベビーシッター割引利用券とは子育て中の労働者がベビーシッターサービスを利用する際の費用を一部補助する制度。本割引利用券に関する英語版の外部資料はございません。以下が日本語版の外部資料のリンク先アドレスです。

<https://acsa.jp/images/babysitter/babysitter-ticket-guide.pdf>

	ベビーシッター 利用割引券					合計
	はい	いいえ	知らない	該当しない	無回答	
機構全体	97	34	155	298	404	988
機構全体	10%	3%	16%	30%	41%	100%
研究職男性	26	11	40	64	89	230
研究職女性	14	3	7	4	26	54
一般職男性	23	9	49	107	152	340
一般職女性	17	2	18	14	46	97
非常勤男性	0	0	3	28	13	44
非常勤女性	14	8	31	71	67	191
29 歳以下	8	1	25	10	45	89
30 - 39 歳	35	8	39	8	52	142
40 - 49 歳	29	16	49	43	57	194
50 - 60 歳	23	9	35	157	191	415
61 歳以上	2	0	6	77	54	139
研究職男性	11%	5%	17%	28%	39%	100%
研究職女性	26%	6%	13%	7%	48%	100%
一般職男性	7%	3%	14%	31%	45%	100%
一般職女性	18%	2%	19%	14%	47%	100%
非常勤男性	0%	0%	7%	64%	30%	100%
非常勤女性	7%	4%	16%	37%	35%	100%
29 歳以下	9%	1%	28%	11%	51%	100%
30 - 39 歳	25%	6%	27%	6%	37%	100%
40 - 49 歳	15%	8%	25%	22%	29%	100%
50 - 60 歳	6%	2%	8%	38%	46%	100%
61 歳以上	1%	0%	4%	55%	39%	100%

注：上記の表の%値は「該当しない」「無回答」を含めた全体に対する比率になっている。

非該当を除くと、「知らない」が最も多く、次いで「はい」「いいえ」の順になっている。「はい」は研究職女性に多く、年代別では30代で最も多い。

3.7 不妊治療がどのようなものかご存じですか.

1：よく理解している 2：少し理解している 3：わからない 4：回答しない

	よく理解している	少し理解している	わからない	回答しない	無回答	合計
機構全体	191	572	132	30	63	988
機構全体	19%	58%	13%	3%	6%	100%
研究職男性	56	125	27	7	15	230
研究職女性	17	28	3	1	5	54
一般職男性	53	183	68	8	28	340
一般職女性	12	70	8	2	5	97
非常勤男性	6	26	5	3	4	44
非常勤女性	35	123	16	6	11	191
29 歳以下	5	56	22	0	6	89
30 - 39 歳	27	86	20	2	7	142
40 - 49 歳	46	118	19	4	7	194
50 - 60 歳	88	230	54	15	28	415
61 歳以上	24	78	14	9	14	139
研究職男性	24%	54%	12%	3%	7%	100%
研究職女性	31%	52%	6%	2%	9%	100%
一般職男性	16%	54%	20%	2%	8%	100%
一般職女性	12%	72%	8%	2%	5%	100%
非常勤男性	14%	59%	11%	7%	9%	100%
非常勤女性	18%	64%	8%	3%	6%	100%
29 歳以下	6%	63%	25%	0%	7%	100%
30 - 39 歳	19%	61%	14%	1%	5%	100%
40 - 49 歳	24%	61%	10%	2%	4%	100%
50 - 60 歳	21%	55%	13%	4%	7%	100%
61 歳以上	17%	56%	10%	6%	10%	100%

全体として「少し理解している」が過半数で最も多い。よく理解している率が最も高いのは研究職女性で、年代別では 40 代の理解率が高い。わからないという回答が最も多かったのは一般職男性で、年代別では 29 歳以下でわからないと答えた率が高かった。

3.8 これまでに不妊治療を受けたことがありますか？

1：職場や上司に相談して受けた 2：職場や上司には知らせずに受けた 3：受けたことがない
4：回答しない

	職場や上司 に相談して 受けた	職場や上司 には知らせ ずに受けた	受けたこと がない	回答しない	無回答	合計
機構全体	14	78	735	77	84	988
機構全体	1%	8%	74%	8%	9%	100%
研究職男性	0	25	168	19	18	230
研究職女性	7	6	32	3	6	54
一般職男性	3	23	251	25	38	340
一般職女性	2	5	80	3	7	97
非常勤男性	0	2	31	5	6	44
非常勤女性	1	16	150	11	13	191
29 歳以下	1	0	77	2	9	89
30 - 39 歳	2	13	110	6	11	142
40 - 49 歳	7	19	147	13	8	194
50 - 60 歳	4	40	296	39	36	415
61 歳以上	0	6	99	15	19	139
研究職男性	0%	11%	73%	8%	8%	100%
研究職女性	13%	11%	59%	6%	11%	100%
一般職男性	1%	7%	74%	7%	11%	100%
一般職女性	2%	5%	82%	3%	7%	100%
非常勤男性	0%	5%	70%	11%	14%	100%
非常勤女性	1%	8%	79%	6%	7%	100%
29 歳以下	1%	0%	87%	2%	10%	100%
30 - 39 歳	1%	9%	77%	4%	8%	100%
40 - 49 歳	4%	10%	76%	7%	4%	100%
50 - 60 歳	1%	10%	71%	9%	9%	100%
61 歳以上	0%	4%	71%	11%	14%	100%

全体として受けたことがあるという回答は 9%だが、40 代では 14%、研究職女性では 24%と高い。職場や上司に相談して受けたのは全体の 1%あまりで、特に男性では 1%未満と少なく、受けたことがある人の中でも研究職女性以外では職場に知らせずに受けたという回答が数倍多い。

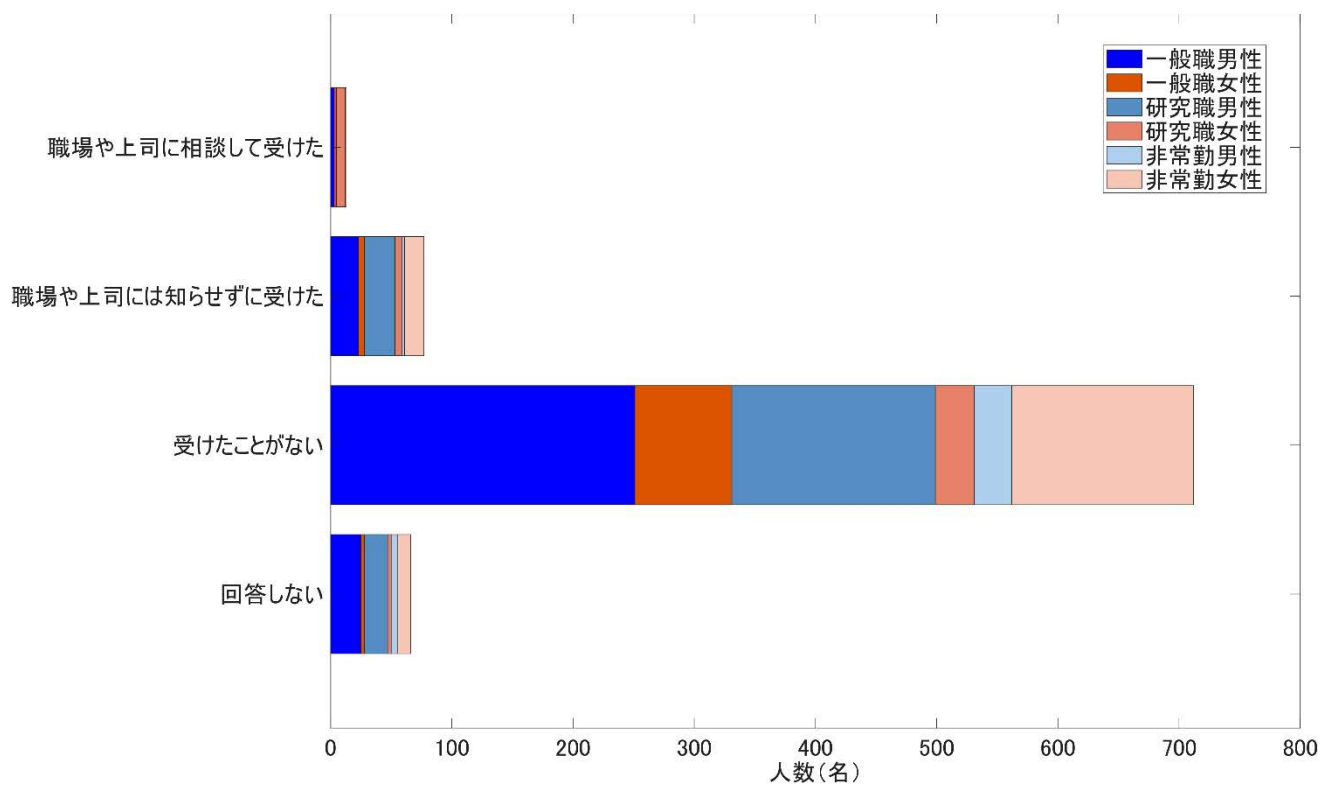


図 17. アンケート回答者の不妊治療の経験および職場への相談状況（職種別）

3.9 [研究所・育種C・保険Cに所属の職員にお聞きします]

契約した民間保育施設を一時預り保育施設として非常勤職員も利用できることを知っていますか。

1：はい 2：いいえ

	はい	いいえ	無回答	合計
全体	326	245	81	652
全体	50%	38%	12%	100%
研究職男性	120	90	20	230
研究職女性	35	16	3	54
一般職男性	71	53	27	151
一般職女性	33	19	9	61
非常勤男性	7	10	0	17
非常勤女性	45	49	26	120
29歳以下	12	22	15	49
30－39歳	39	41	14	94
40－49歳	65	49	15	129
50－60歳	153	100	28	281
61歳以上	54	31	7	92
研究職男性	52%	39%	9%	100%
研究職女性	65%	30%	6%	100%
一般職男性	47%	35%	18%	100%
一般職女性	54%	31%	15%	100%
非常勤男性	41%	59%	0%	100%
非常勤女性	38%	41%	22%	100%
29歳以下	24%	45%	31%	100%
30－39歳	41%	44%	15%	100%
40－49歳	50%	38%	12%	100%
50－60歳	54%	36%	10%	100%
61歳以上	59%	34%	8%	100%

研究所では過半数が知っているが、育種C、保険Cでは知らないという回答が多い。年代別では高齢層ほど知っている率が高くなっている。

3.10 [研究所・育種C・保険Cに所属の職員にお聞きします]

契約した民間保育施設を一時預り保育施設として出張時も利用可能であることを知っていますか。

1：はい 2：いいえ

	はい	いいえ	無回答	合計
全体	303	273	76	652
全体	46%	42%	12%	100%
研究職男性	115	95	20	230
研究職女性	37	13	4	54
一般職男性	73	55	23	151
一般職女性	32	21	8	61
非常勤男性	7	10	0	17
非常勤女性	26	69	25	120
29歳以下	10	26	13	49
30－39歳	33	47	14	94
40－49歳	73	43	13	129
50－60歳	136	118	27	281
61歳以上	48	37	7	92
研究職男性	50%	41%	9%	100%
研究職女性	69%	24%	7%	100%
一般職男性	48%	36%	15%	100%
一般職女性	52%	34%	13%	100%
非常勤男性	41%	59%	0%	100%
非常勤女性	22%	58%	21%	100%
29歳以下	20%	53%	27%	100%
30－39歳	35%	50%	15%	100%
40－49歳	57%	33%	10%	100%
50－60歳	48%	42%	10%	100%
61歳以上	52%	40%	8%	100%

研究所では過半数が知っているが、育種C、保険Cでは知らないという回答が多い。研究職女性は知っている率が顕著に高く、年代別では40代で知っている率が高くなっている。

3.11 [研究所・育種Cに所属の職員にお聞きします]

一時預り保育施設として研究所（つくば）に「どんぐりるーむ」、関西支所（京都）に「すぎのこ」があることを知っていますか。

1：両方知っている 2：片方は知っている 3：知らない

	両方知っ ている	片方は知っ ている	知らない	無回答	合計
機構全体	334	159	48	68	609
機構全体	55%	26%	8%	11%	100%
研究職男性	147	55	8	20	230
研究職女性	40	10	1	3	54
一般職男性	74	22	13	21	130
一般職女性	27	15	2	8	52
非常勤男性	8	6	2	1	17
非常勤女性	23	49	21	24	117
29歳以下	10	18	6	12	46
30－39歳	33	31	6	13	83
40－49歳	73	27	10	14	124
50－60歳	161	60	21	24	266
61歳以上	56	22	5	7	90
研究職男性	64%	24%	3%	9%	100%
研究職女性	74%	19%	2%	6%	100%
一般職男性	57%	17%	10%	16%	100%
一般職女性	52%	29%	4%	15%	100%
非常勤男性	47%	35%	12%	6%	100%
非常勤女性	20%	42%	18%	21%	100%
29歳以下	22%	39%	13%	26%	100%
30－39歳	40%	37%	7%	16%	100%
40－49歳	59%	22%	8%	11%	100%
50－60歳	61%	23%	8%	9%	100%
61歳以上	62%	24%	6%	8%	100%

研究所では認知度がかなり高く、育種Cでも知っている率が高い。年代別では高齢層ほど両方知っている率が高い。研究職や一般職女性で両方とも知らない職員はわずかである。

4. 介護について (5問)

4.1 これまでに介護の経験がありますか？

1：ある 2：ない 3：回答しない

	ある	ない	回答しない	無回答	合計
機構全体	213	725	29	21	988
機構全体	22%	73%	3%	2%	100%
研究職男性	49	166	4	11	230
研究職女性	14	36	2	2	54
一般職男性	51	269	9	11	340
一般職女性	13	80	2	2	97
非常勤男性	15	29	0	0	44
非常勤女性	61	125	3	2	191
29 歳以下	0	86	0	3	89
30 - 39 歳	9	125	4	4	142
40 - 49 歳	21	163	5	5	194
50 - 60 歳	119	274	13	9	415
61 歳以上	62	74	3	0	139
研究職男性	21%	72%	2%	5%	100%
研究職女性	26%	67%	4%	4%	100%
一般職男性	15%	79%	3%	3%	100%
一般職女性	13%	82%	2%	2%	100%
非常勤男性	34%	66%	0%	0%	100%
非常勤女性	32%	65%	2%	1%	100%
29 歳以下	0%	97%	0%	3%	100%
30 - 39 歳	6%	88%	3%	3%	100%
40 - 49 歳	11%	84%	3%	3%	100%
50 - 60 歳	29%	66%	3%	2%	100%
61 歳以上	45%	53%	2%	0%	100%

全体では「ある」が22%であるが、高齢層ほど「ある」率が顕著に高く、50-60歳で29%、61歳以上では45%が「ある」と答えている。

4.2 [介護の経験のある方にお聞きします]

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。以下からお選びください（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：職場の代替要員がいない 7：介護休業の期間が足りない 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：距離的制約
11：上記以外 12：特にない(なかった)

11個までチェックできます

	時間的制約	精神的負担	経済的負担	周囲の理解	家族の協力	員	職場代替要	間不足	介護休業期	対応	自分病気時	時対応	配偶者病気	距離的制約	上記以外	た	特になかつ	無回答
機構全体	180	167	108	25	15	40	41	46	20	101	2	21	741					
機構全体	73%	68%	44%	10%	6%	16%	17%	19%	8%	41%	1%	9%	75%					
研究職男性	46	37	26	2	1	11	12	7	6	33	1	3	169					
研究職女性	15	10	5	1	0	3	3	4	0	9	0	0	38					
一般職男性	43	44	33	10	1	16	11	10	9	24	0	5	277					
一般職女性	12	10	6	2	0	4	3	2	0	5	0	1	81					
非常勤男性	9	11	5	0	1	1	2	4	1	7	0	1	28					
非常勤女性	43	45	23	8	9	2	9	16	3	19	0	9	124					
29歳以下	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	87					
30－39歳	10	8	4	1	0	0	2	2	0	5	0	1	131					
40－49歳	19	17	16	3	1	5	4	1	0	10	1	4	165					
50－60歳	101	90	60	18	8	25	24	27	12	56	1	12	278					
61歳以上	46	48	26	2	6	9	9	16	8	29	0	2	75					
研究職男性	78%	63%	44%	3%	2%	19%	20%	12%	10%	56%	2%	5%	73%					
研究職女性	98%	65%	33%	7%	0%	20%	20%	26%	0%	59%	0%	0%	70%					
一般職男性	72%	74%	55%	17%	2%	27%	18%	17%	15%	40%	0%	8%	81%					
一般職女性	75%	63%	38%	13%	0%	25%	19%	13%	0%	31%	0%	6%	84%					
非常勤男性	56%	69%	31%	0%	6%	6%	13%	25%	6%	44%	0%	6%	64%					
非常勤女性	64%	67%	34%	12%	13%	3%	13%	24%	4%	28%	0%	13%	65%					
29歳以下	50%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	98%					
30－39歳	91%	73%	36%	9%	0%	0%	18%	18%	0%	45%	0%	9%	92%					
40－49歳	66%	59%	55%	10%	3%	17%	14%	3%	0%	34%	3%	14%	85%					
50－60歳	74%	66%	44%	13%	6%	18%	18%	20%	9%	41%	1%	9%	67%					
61歳以上	72%	75%	41%	3%	9%	14%	14%	25%	13%	45%	0%	3%	54%					

注：無回答以外の回答の比率は無回答者を除いた回答者数に対する回答の比率を示している。

全体では時間的制約、精神的負担、経済的負担、距離的制約の順に大きかった。女性の方が時間的制約を挙げる率が高く、男性の方が経済的負担や配偶者が病気時の対応を挙げる率が高い傾向がみられた。

4.3 仕事と介護の両立のために、自分にとってどの支援や制度が効果的だと思いますか。以下からお選びください（複数回答可）。

1：在宅勤務制度 2：介護休業中の代替要員の確保 3：介護サービス利用費補助制度 4：介護施設、介護ヘルパーの紹介、斡旋 5：介護のための遠隔地に通う場合の費用補助 6：介護に関する相談窓口の設置 7：被介護者との同居等のための引越し費用補助 8：既存の制度の拡充 9：上記以外 10：特にない 11：わからない

10個までチェックできます

	在宅勤務制度	介護休業中の代替要員の確保	介護サービス利用費補助制度	介護施設、介護ヘルパーの紹介、斡旋	介護のための遠隔地に通う場合の費用補助	介護に関する相談窓口の設置	被介護者との同居等のための引越し費用補助	既存の制度の拡充	上記以外	特にない	わからない	無回答
機構全体	501	342	421	318	369	265	176	165	20	17	81	123
機構全体	51%	35%	43%	32%	37%	27%	18%	17%	2%	2%	8%	12%
研究職男性	129	59	96	77	103	68	40	41	5	3	18	26
研究職女性	37	13	18	15	25	15	6	12	3	1	4	8
一般職男性	178	164	152	111	134	84	83	46	3	6	21	46
一般職女性	60	48	45	31	32	22	20	12	1	0	5	13
非常勤男性	19	10	14	14	18	8	4	6	0	3	4	4
非常勤女性	55	36	84	62	47	59	18	39	5	4	26	21
29歳以下	53	48	44	34	26	17	24	7	0	0	4	12
30～39歳	75	54	63	43	56	33	31	24	3	1	9	30
40～49歳	104	77	82	56	75	53	34	29	2	3	19	29
50～60歳	208	127	180	138	159	121	72	80	14	6	36	41
61歳以上	57	31	49	43	50	38	14	23	1	7	13	10
研究職男性	56%	26%	42%	33%	45%	30%	17%	18%	2%	1%	8%	11%
研究職女性	69%	24%	33%	28%	46%	28%	11%	22%	6%	2%	7%	15%
一般職男性	52%	48%	45%	33%	39%	25%	24%	14%	1%	2%	6%	14%
一般職女性	62%	49%	46%	32%	33%	23%	21%	12%	1%	0%	5%	13%
非常勤男性	43%	23%	32%	32%	41%	18%	9%	14%	0%	7%	9%	9%
非常勤女性	29%	19%	44%	32%	25%	31%	9%	20%	3%	2%	14%	11%
29歳以下	60%	54%	49%	38%	29%	19%	27%	8%	0%	0%	4%	13%
30～39歳	53%	38%	44%	30%	39%	23%	22%	17%	2%	1%	6%	21%
40～49歳	54%	40%	42%	29%	39%	27%	18%	15%	1%	2%	10%	15%
50～60歳	50%	31%	43%	33%	38%	29%	17%	19%	3%	1%	9%	10%
61歳以上	41%	22%	35%	31%	36%	27%	10%	17%	1%	5%	9%	7%

全体として、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かった。

4.4 「4. 介護」に関する自由記載欄です。4.3 で「上記以外」を選択された方もこちらにご記入ください。（自由記述欄 概要）

37 件の意見が寄せられました。このうち、休暇・休業制度の拡充や柔軟な働き方に関する意見が最も多くなっていました（15 件）。続いて、業務量の調整や代替要員の確保（7 件）、職場の理解（5 件）に関する意見が見られました。また、経済的な負担（4 件）、心理的な負担（2 件）に関する意見がありました。

① 介護休暇・休業・柔軟な働き方

- ・ 時間短縮勤務。半日や日数を減らすなど
- ・ 介護休暇の日数延長
- ・ 介護休業の期間を延長する
- ・ 「時間休」や「年休」で介護する場合、業務量調整が必要
- ・ 介護休暇があるが取得しづらい。有休が減ると悩む
- ・ 要介護以下でも介護休暇を使えるように、配偶者の親まで対象拡大を
- ・ 役職を降ろしてもらい、短時間勤務など通常勤務と退職の間の働き方を充実
- ・ 管理職の裁量労働勤務制度
- ・ 在宅勤務制度等の報告書類の削減、在宅勤務や出張時の電話費用負担

② 業務量の調整・代替要員の確保

- ・ 管理職の代替要員の確保
- ・ 業務の軽減
- ・ 介護を担う職員への業務配慮、異動配慮
- ・ 介護休暇を取ると世間から隔離されるようで閉塞感が強い
- ・ 若い世代は育児、年齢が進むと介護が必要。どちらも支える体制整備
- ・ 遠方の要介護家族を抱えると仕事を辞めるしかない
- ・ 介護しやすい勤務地への異動を希望に応じて

③ 職場の理解・制度周知・相談体制

- ・ 職場の理解が必要。制度相談時に理解されなかった経験がある
- ・ 介護に関する知識提供（外部講師セミナー、制度情報）
- ・ 介護と仕事の両立には、職場の理解と「認められている雰囲気」が大切
- ・ 非常勤にも介護休暇（有給）があることを知らなかった
- ・ ヤングケアラーについて知ってほしい

④ 介護費用・経済的支援

- ・ 介護のため遠方に行く費用がかかるので補助がほしい
- ・ 介護費用捻出のため奨学金返済負担の軽減が必要
- ・ 蓄えたお金があればよいのだが

⑤ 心理的負担

- ・ 院付き添いが勤務時間と重なり負担が大きい

日時が決まった通院介助と急な職務対応が重なる心の負担

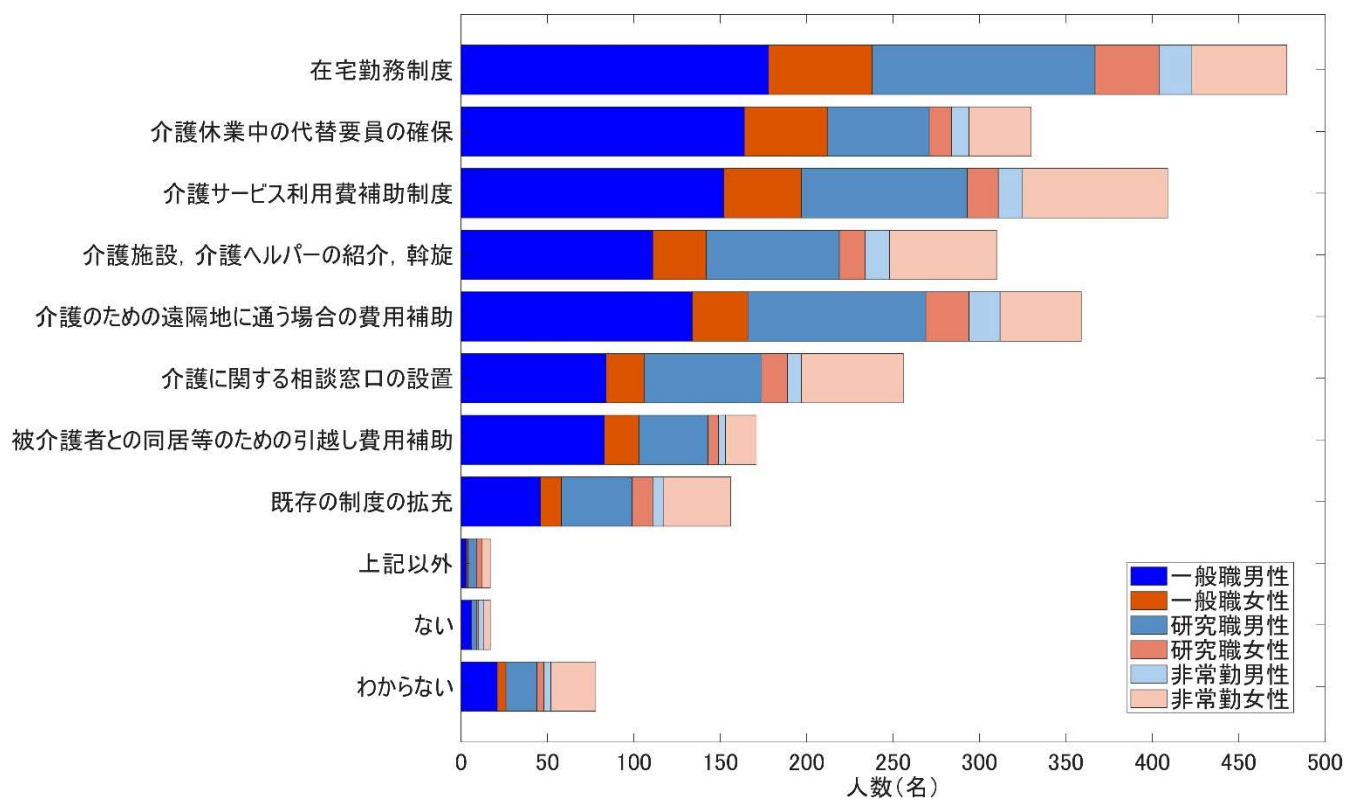


図18. アンケート回答者の介護で必要と思う支援制度（職種別）

4.5 [介護の経験のある方にお聞きします]

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：話さなかった

	話した	話さなかった	無回答	合計
機構全体	146	79	763	988
機構全体	15%	8%	77%	100%
研究職男性	33	22	175	230
研究職女性	12	2	40	54
一般職男性	33	21	286	340
一般職女性	8	5	84	97
非常勤男性	10	5	29	44
非常勤女性	45	16	130	191
29 歳以下	0	2	87	89
30 - 39 歳	6	5	131	142
40 - 49 歳	13	9	172	194
50 - 60 歳	88	36	291	415
61 歳以上	39	23	77	139
研究職男性	14%	10%	76%	100%
研究職女性	22%	4%	74%	100%
一般職男性	10%	6%	84%	100%
一般職女性	8%	5%	87%	100%
非常勤男性	23%	11%	66%	100%
非常勤女性	24%	8%	68%	100%
29 歳以下	0%	2%	98%	100%
30 - 39 歳	4%	4%	92%	100%
40 - 49 歳	7%	5%	89%	100%
50 - 60 歳	21%	9%	70%	100%
61 歳以上	28%	17%	55%	100%

注：表中の％は無回答を含む全体に対する率を示している。

全体としては「話さなかった」のは「話した」の半数程度で、女性の方が男性よりも「話した」が多い傾向がみられる。また若い年代ほど、介護経験者が少なく、介護していてもそれを同僚に話す機会が少ない可能性がある。

5. キャリアアップについて (9問)

5.1 結婚や育児・介護のために転職・離職したことがありますか

1：ある 2：ない 3：考えたことはあるが、していない

	ある	ない	考えたこと はあるが、 していない	無回答	合計
機構全体	139	711	100	38	988
機構全体	14%	72%	10%	4%	100%
研究職男性	1	199	19	11	230
研究職女性	6	36	8	4	54
一般職男性	6	276	40	18	340
一般職女性	2	74	17	4	97
非常勤男性	0	42	1	1	44
非常勤女性	120	58	9	4	191
29歳以下	2	72	10	5	89
30～39歳	17	102	18	5	142
40～49歳	40	120	24	10	194
50～60歳	66	299	37	13	415
61歳以上	13	114	8	4	139
研究職男性	0%	87%	8%	5%	100%
研究職女性	11%	67%	15%	7%	100%
一般職男性	2%	81%	12%	5%	100%
一般職女性	2%	76%	18%	4%	100%
非常勤男性	0%	95%	2%	2%	100%
非常勤女性	63%	30%	5%	2%	100%
29歳以下	2%	81%	11%	6%	100%
30～39歳	12%	72%	13%	4%	100%
40～49歳	21%	62%	12%	5%	100%
50～60歳	16%	72%	9%	3%	100%
61歳以上	9%	82%	6%	3%	100%

男性で「ある」のは1%程度だが、研究職女性の11%、非常勤女性の63%が「ある」と回答している。一般職では「ある」のは男女とも2%にとどまっているが、男性12%、女性18%が考えたことはあるとしている。

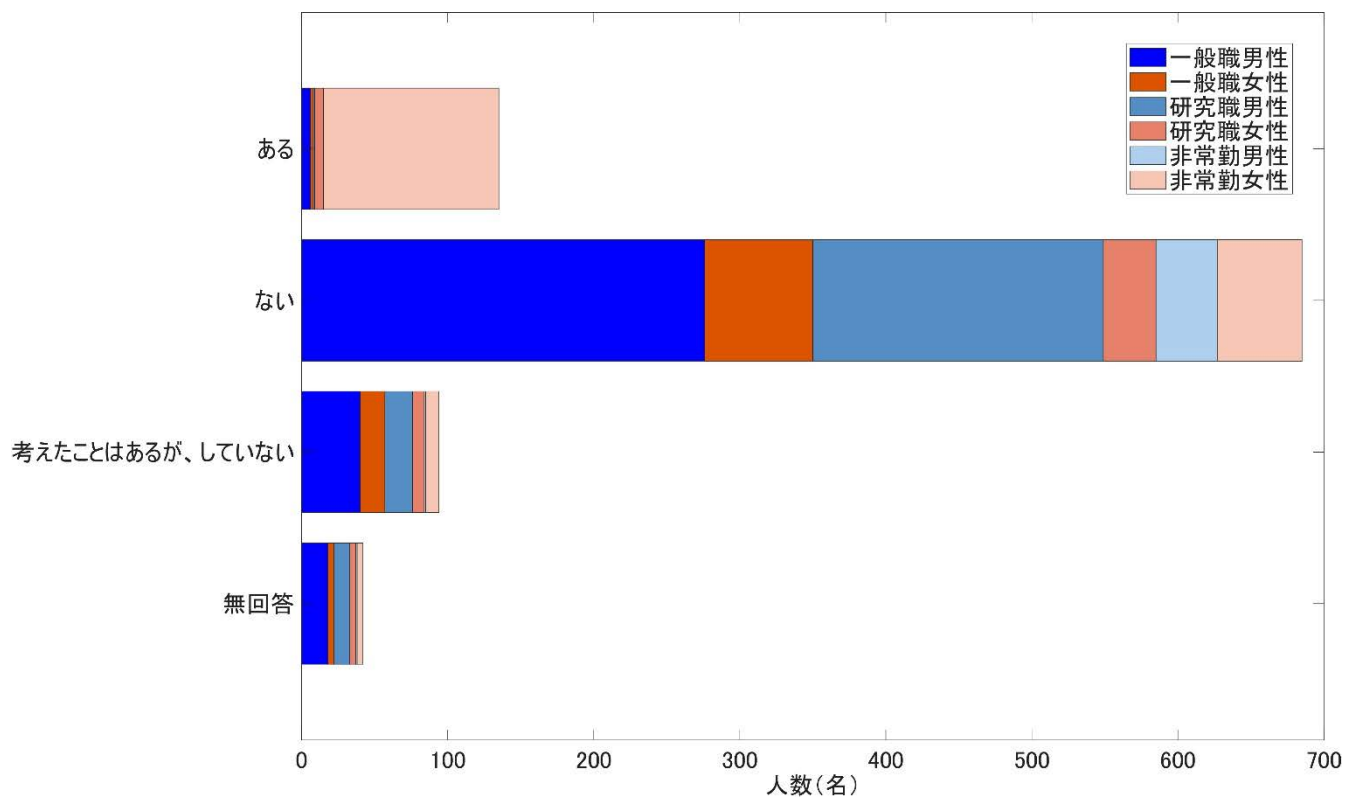


図19. アンケート回答者の結婚・育児・介護を理由とした転職・離職の経験と検討状況（職種別）

5.2 現在の職場で定年（再雇用の場合は再雇用期間の終了時）まで勤めたいですか.

1：はい 2：いいえ 3：どちらとも言えない

	はい	いいえ	どちらとも言えない	無回答	合計
機構全体	464	79	409	36	988
機構全体	47%	8%	41%	4%	100%
研究職男性	122	13	84	11	230
研究職女性	22	4	26	2	54
一般職男性	150	31	142	17	340
一般職女性	37	14	43	3	97
非常勤男性	25	2	13	4	44
非常勤女性	99	9	79	4	191
29 歳以下	24	13	47	5	89
30 - 39 歳	48	12	77	5	142
40 - 49 歳	72	27	88	7	194
50 - 60 歳	228	20	157	10	415
61 歳以上	87	5	38	9	139
研究職男性	53%	6%	37%	5%	100%
研究職女性	41%	7%	48%	4%	100%
一般職男性	44%	9%	42%	5%	100%
一般職女性	38%	14%	44%	3%	100%
非常勤男性	57%	5%	30%	9%	100%
非常勤女性	52%	5%	41%	2%	100%
29 歳以下	27%	15%	53%	6%	100%
30 - 39 歳	34%	8%	54%	4%	100%
40 - 49 歳	37%	14%	45%	4%	100%
50 - 60 歳	55%	5%	38%	2%	100%
61 歳以上	63%	4%	27%	6%	100%

研究所と整備 C では「はい」が最も多く、育種 C と保険 C では「どちらとも言えない」が最も多い。研究所、育種 C、整備 C では「いいえ」が 1 割程度だが、保険 C では「いいえ」が 3 割にのぼり、「はい」よりも多い。男性の方が女性よりも「はい」の率が高く、年代は上になるほど「はい」の率が高い。

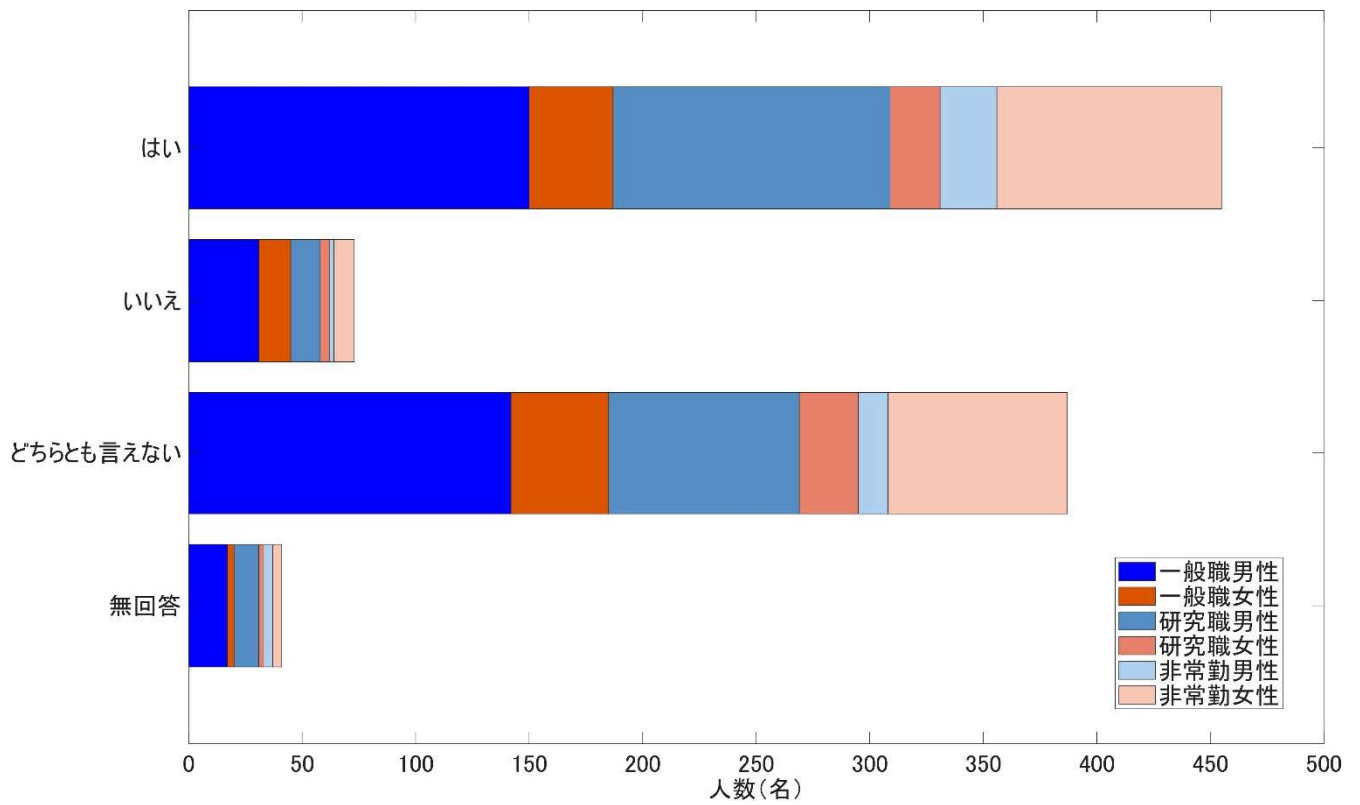


図20. アンケート回答者の現在の職場における定年までの就業継続意向（職種別）

5.3-1 現在の職場で管理職を目指したいですか.

- 1：管理職を目指したい
 2：管理職を目指したいとは思わない
 3：どちらとも言えない
 4：該当しない（管理職，役員，非常勤職員，再雇用職員）

	管理職を目指したい	管理職を目指したいとは思わない	どちらとも言えない	小計	該当しない	無回答	合計
機構全体	49	236	214	499	458	31	988
機構全体	10%	47%	43%	100%	46%	3%	100%
研究職男性	11	67	61	139	79	12	230
研究職女性	0	26	21	47	5	2	54
一般職男性	29	85	87	201	125	14	340
一般職女性	5	49	35	89	4	4	97
29 歳以下	13	28	35	76	8	5	89
30 - 39 歳	10	45	61	116	22	4	142
40 - 49 歳	17	74	38	129	57	8	194
50 - 60 歳	8	84	74	166	240	9	415
研究職男性	8%	48%	44%	100%	34%	5%	100%
研究職女性	0%	55%	45%	100%	9%	4%	100%
一般職男性	14%	42%	43%	100%	37%	4%	100%
一般職女性	6%	55%	39%	100%	4%	4%	100%
29 歳以下	17%	37%	46%	100%	9%	6%	100%
30 - 39 歳	9%	39%	53%	100%	15%	3%	100%
40 - 49 歳	13%	57%	29%	100%	29%	4%	100%
50 - 60 歳	5%	51%	45%	100%	58%	2%	100%

注：小計よりも左側の列の％は小計に対する％を示しており、小計よりも右側の列の％は全体に対する％を示している。

「該当しない」「無回答」を除くと、全体として半数近くが「目指したいとは思わない」と回答しており、それに続いて「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割程度である。特に研究職女性で「目指したい」はゼロで、一般職女性でも6%にとどまっている。男性では「目指したいとは思わない」と「どちらとも言えない」がほぼ同じ率なのに対して、女性では「目指したいとは思わない」方が顕著に多い。保険Cでは「目指したい」がゼロとなっている。

5.3-2 5.3で「2：管理職を目指したいとは思わない」を選択された方は理由をご記入ください。
(自由記述欄 概要)

98件の意見が寄せられ関心の高さが伺えました。この中で多数を占めたのは、業務量が多く多忙、その業務量に見合った報酬がないという意見でした(32件)。次に、研究・専門業務ができなくなる(19件)、適正・能力に対する不安(18件)、魅力がない(14件)、責任の重さへのプレッシャー(8件)、ワークライフバランスに関する意見(7件)となっていました。

① 業務量が多く多忙、報酬・待遇への不満

- ・ 同じ年齢で管理職ではない人に対し圧倒的に仕事量が多いと感じる
- ・ 定時に帰っている姿を見たことがないから
- ・ 業務も給与も適度にあればよいので、わざわざ大変なことをしたくないため
- ・ 現状の管理職を見ていてメリットが無くデメリットしか想像できないため
- ・ 業務量・責任に給料が見合っていない

② 研究・専門業務ができなくなる

- ・ 研究ができなくなるだけでなく、非効率的な業務が多いと感じるから
- ・ 実験や研究がしたくて研究職になったのに、管理職になったらその時間が確保しづらい

③ 適性・能力への不安

- ・ 人を管理できるような器・知識・判断力などを持ち合わせていない
- ・ 管理職になる自信が全くない
- ・ 自身が管理職に向いてない。また、そういった教育も受けていない
- ・ 自分は相応しくないと思うから
- ・ 能力がないため
- ・ 部下に指示ができない

④ 魅力がない・やりたくない

- ・ 現在の管理職の働き方や仕事内容が魅力的だとは思えない
- ・ 管理職は罰ゲームだと思っています
- ・ 幸せそうな管理職を見たことがない

⑤ 責任の重さ

- ・ 責任が重い
- ・ 孤独になりそう
- ・ 上司と部下の間で、仕事をするのが大変そうに感じるため

⑥ ワークライフバランス

- ・ 家族と過ごす時間が減るため
- ・ 裁量労働制ではなくなるため、家庭が回らなくなりそう

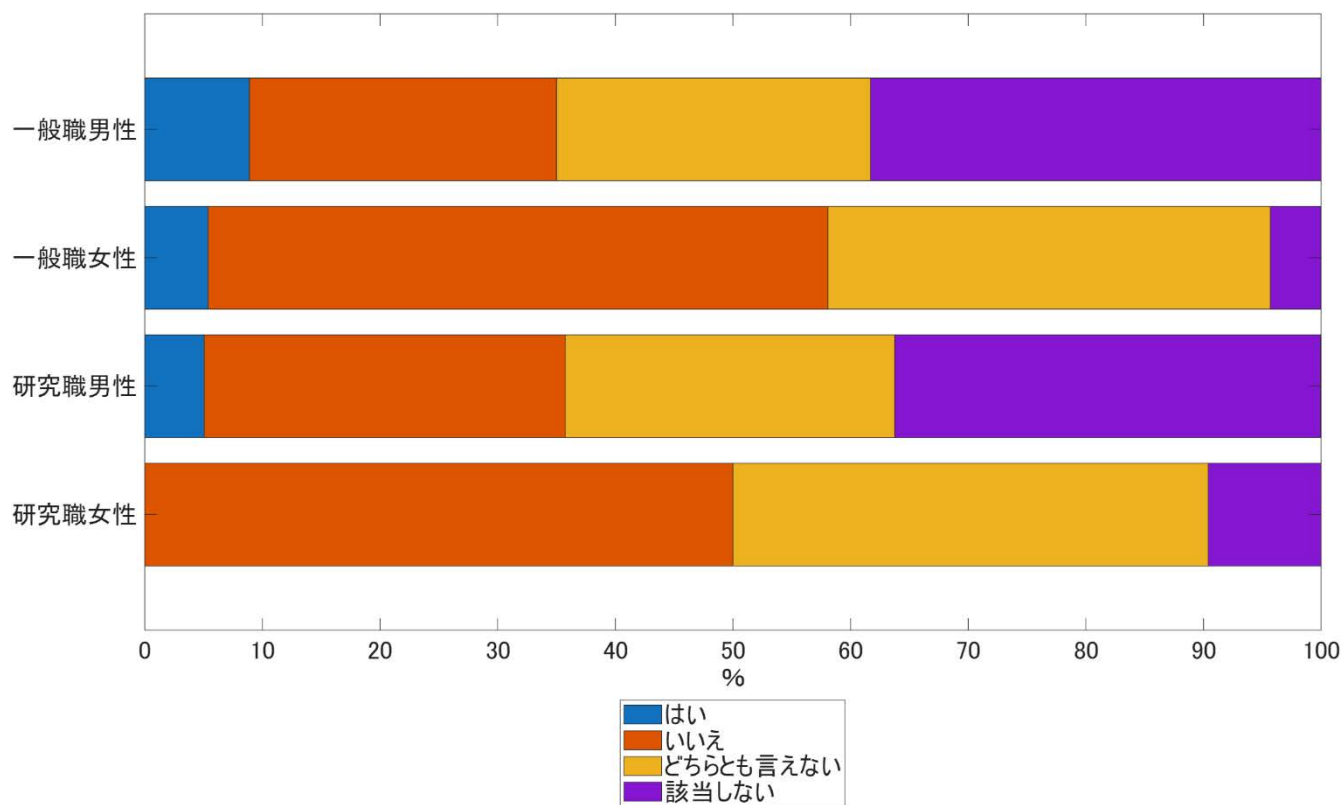


図 2 1. アンケート回答者の現在の職場での管理職登用に対する志向（職種別）

5.4 現在の職場でご自分は将来管理職になると思いますか.

1：はい 2：いいえ 3：わからない 4：該当しない（役員、管理職、非常勤職員、再雇用職員）
5：回答しない

	はい	いいえ	わからない	小計	該当しない	回答しない	無回答	合計
機構全体	70	143	255	468	456	27	37	988
機構全体	15%	31%	54%	100%	46%	3%	4%	100%
研究職男性	29	35	72	136	79	3	12	230
研究職女性	7	15	23	45	6	1	2	54
一般職男性	27	54	104	185	123	13	19	340
一般職女性	5	31	49	85	5	5	2	97
29 歳以下	4	18	54	76	7	2	4	89
30 - 39 歳	21	17	71	109	22	7	4	142
40 - 49 歳	24	36	64	124	56	5	9	194
50 - 60 歳	21	67	65	153	239	8	15	415
研究職男性	21%	26%	53%	100%	34%	1%	5%	100%
研究職女性	16%	33%	51%	100%	11%	2%	4%	100%
一般職男性	15%	29%	56%	100%	36%	4%	6%	100%
一般職女性	6%	36%	58%	100%	5%	5%	2%	100%
29 歳以下	5%	24%	71%	100%	8%	2%	4%	100%
30 - 39 歳	19%	16%	65%	100%	15%	5%	3%	100%
40 - 49 歳	19%	29%	52%	100%	29%	3%	5%	100%
50 - 60 歳	14%	44%	42%	100%	58%	2%	4%	100%

注：小計よりも左側の列の％は小計に対する％を示しており、小計よりも右側の列の％は全体に対する％を示している。

「該当しない」「回答しない」「無回答」を除くと、全体として半数あまりが「わからない」と回答しており、それに続いて「いいえ」が3割程度、「はい」は「いいえ」の半数程度となっている。男性よりも女性の方が顕著に「いいえ」の率が高く、「はい」の率が低い。年代別では30代だけ「はい」が「いいえ」よりも多く、若い年代ほど「わからない」が多い。

5.5 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。

1：望ましい 2：望ましくない 3：どちらとも言えない、わからない

	望ましい	望ましくない	どちらとも言えない、わからない	無回答	合計
機構全体	632	18	305	33	988
機構全体	64%	2%	31%	3%	100%
研究職男性	156	1	61	12	230
研究職女性	37	1	14	2	54
一般職男性	201	9	114	16	340
一般職女性	60	2	32	3	97
非常勤男性	23	0	20	1	44
非常勤女性	130	5	52	4	191
29 歳以下	56	1	28	4	89
30 - 39 歳	80	5	51	6	142
40 - 49 歳	123	4	58	9	194
50 - 60 歳	277	7	121	10	415
61 歳以上	92	1	43	3	139
研究職男性	68%	0%	27%	5%	100%
研究職女性	69%	2%	26%	4%	100%
一般職男性	59%	3%	34%	5%	100%
一般職女性	62%	2%	33%	3%	100%
非常勤男性	52%	0%	45%	2%	100%
非常勤女性	68%	3%	27%	2%	100%
29 歳以下	63%	1%	31%	4%	100%
30 - 39 歳	56%	4%	36%	4%	100%
40 - 49 歳	63%	2%	30%	5%	100%
50 - 60 歳	67%	2%	29%	2%	100%
61 歳以上	66%	1%	31%	2%	100%

全体では「望ましい」が64%、「どちらとも言えない」が31%、「望ましくない」が2%となっており、望ましいとする回答率が最も高かったのは研究職女性で、非常勤男性と一般職男性でやや低い傾向がみられた。年代別では、30代で「望ましくない」「どちらとも言えない」の率が最も高い。

5.6 5.5 で「2：望ましくない」を選択された方は理由をご記入ください。（自由記述 概要）

18 件の意見が寄せられました。数値目標・数合わせへの反発と、能力・適性重視を求める意見が多く見られました。

- ・ 能力があるなら望ましい、能力が無く数合わせのために管理職になるのは望ましくない
- ・ 女性が活躍することはいいことだと思うが、適材適所が基本だと思う
- ・ 女性の性別だけで実力がなく、管理職になった際に苦勞するのは本人及び部下であるから
- ・ 研究者が希望するような「管理職」なら男女問わず活躍できるが、現状は希望者が少なく、少数の女性に役目を押し付ける状況は望ましくない
- ・ 性別にかかわらずふさわしい者になるべき。「女性の」という冠は不要

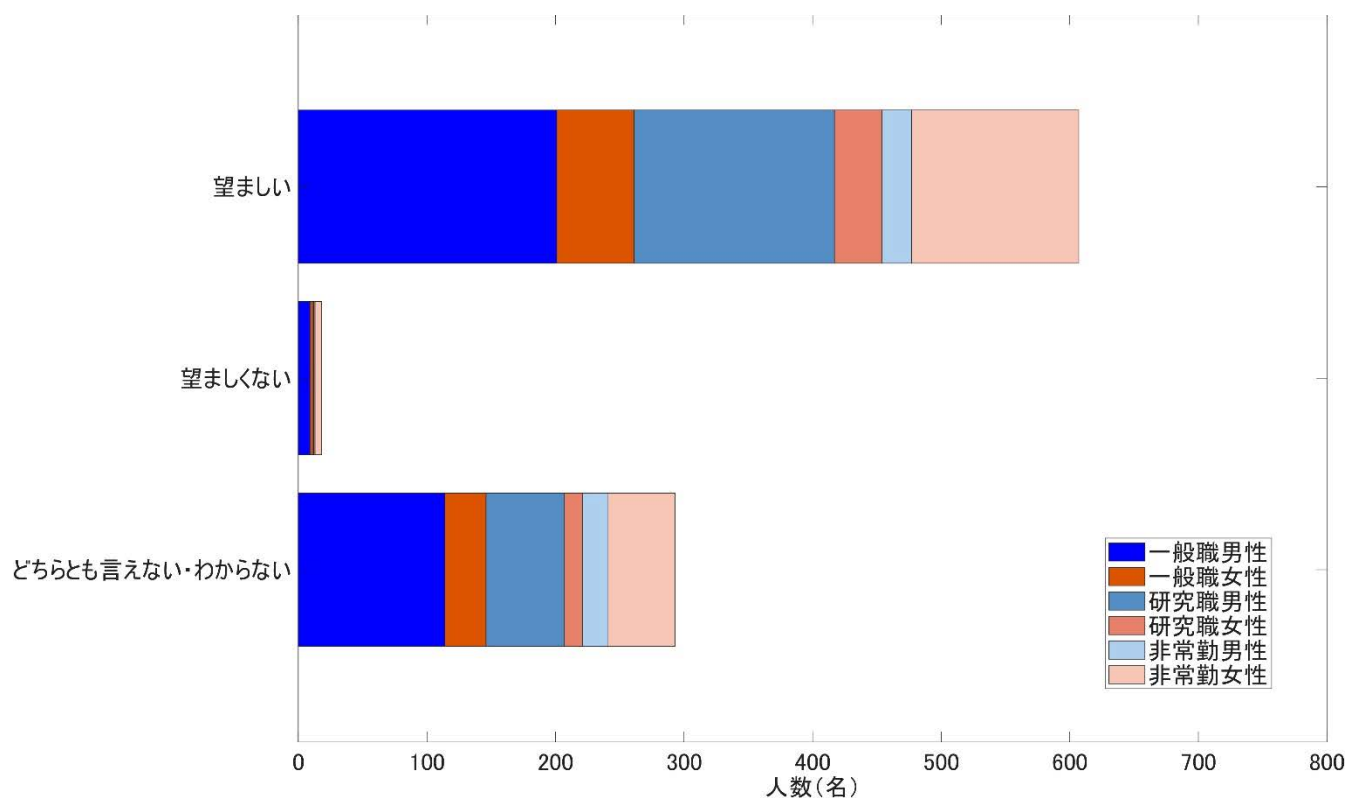


図 2 2. アンケート回答者の女性管理職の増加・活躍に対する意識（職種別）

5.7 [研究所・育種 C に所属の役員・研究職員にお聞きします]

研究職員のキャリア形成に必要な環境、機会は何ですか、最大 3 つまでお選びください。

- 1：育児・介護支援策の拡充 2：能力の適切な評価 3：管理的立場の経験 4：管理職候補者に対する研修
5：上司などからの指導 6：メンター（仕事やキャリアについて助言してくれる相談相手）制度の導入 7：成果発表の機会の増加 8：国内外の人事交流・出向
9：クロスアポイントメント 10：スキルアップのための研修、資格の取得 11：競争的資金への応募
12：プロジェクトの形成、実施の経験 13：上記以外 14：わからない

3 個までチェックできます

	能力の適切な評価	プロジェクトの形成、実施の経験	育児・介護支援策の拡充	メンター制度の導入	競争的資金への応募	国内外の人事交流・出向	管理的立場の経験	研修、資格の取得	スキルアップのための研修	管理職候補者に対する研修	成果発表の機会の増加	クロスアポイントメント	上司などからの指導	上記以外	わからない	無回答
機構全体	136	113	79	69	66	52	41	39	35	21	20	16	16	10	19	
機構全体	47%	39%	27%	24%	23%	18%	14%	13%	12%	7%	7%	5%	5%	3%	7%	
研究職男性	102	88	58	51	48	39	35	33	25	17	16	11	13	7	17	
研究職女性	28	20	18	17	16	11	5	4	9	4	2	5	3	2	2	
29 歳以下	0	3	0	1	2	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	
30 - 39 歳	22	18	15	7	12	11	1	4	3	6	5	3	3	0	5	
40 - 49 歳	25	20	21	13	16	9	5	9	6	6	8	3	3	4	6	
50 - 60 歳	66	56	31	35	27	24	29	22	15	6	6	8	9	6	8	
61 歳以上	22	16	10	11	8	7	6	3	10	2	0	1	1	0	0	
研究職男性	44%	38%	25%	22%	21%	17%	15%	14%	11%	7%	7%	5%	6%	3%	7%	
研究職女性	52%	37%	33%	31%	30%	20%	9%	7%	17%	7%	4%	9%	6%	4%	4%	
29 歳以下	0%	100%	0%	33%	67%	0%	0%	0%	0%	33%	33%	33%	0%	0%	0%	
30 - 39 歳	49%	40%	33%	16%	27%	24%	2%	9%	7%	13%	11%	7%	7%	0%	11%	
40 - 49 歳	41%	33%	34%	21%	26%	15%	8%	15%	10%	10%	13%	5%	5%	7%	10%	
50 - 60 歳	47%	40%	22%	25%	19%	17%	21%	16%	11%	4%	4%	6%	6%	4%	6%	
61 歳以上	58%	42%	26%	29%	21%	18%	16%	8%	26%	5%	0%	3%	3%	0%	0%	

全体では、「能力の適切な評価」「プロジェクトの形成、実施の経験」「育児・介護支援策の拡充」「メンター制度の導入」「競争的資金への応募」の順に多く、これは研究所での回答傾向を反映したものである。育種 C では「能力の適切な評価」の次に「育児・介護支援策の拡充」、そのあと「プロジェクトの形成、実施の経験」「スキルアップのための研修、資格の取得」「管理職候補者に対する研修」の 3 つが同数で続いている。

5.8 [役員・一般職員にお聞きします]

一般職員のキャリア育成に必要な環境、機会は何ですか、最大3つまでお選びください。

- 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：管理職候補者に対する研修
 5：上司などからの指導 6：メンター（仕事やキャリアについて助言してくれる相談相手）制度の導入 7：機構内外の人事交流・出向 8：スキルアップのための研修、資格の取得
 9：上記以外 10：わからない
- 3個までチェックできます

	能力の適切な評価	スキルアップのための研修、資格の取得	管理職候補者に対する研修	育児・介護支援策の拡充	機構内外の人事交流・出向	上司などからの指導	メンター制度の導入	管理的立場への積極的登用	上記以外	わからない	無回答
機構全体	261	150	122	120	94	75	75	58	9	15	41
機構全体	59%	34%	28%	27%	21%	17%	17%	13%	2%	3%	9%
一般職男性	202	107	94	83	73	52	52	54	6	12	36
一般職女性	55	42	26	36	17	23	23	4	3	2	5
29歳以下	37	30	20	29	16	21	14	4	0	1	8
30-39歳	47	34	17	23	13	20	15	3	1	2	6
40-49歳	54	26	25	19	16	12	10	13	4	7	8
50-60歳	98	51	48	44	34	20	31	32	4	4	17
61歳以上	23	8	11	5	14	2	4	6	0	1	2
一般職男性	59%	31%	28%	24%	21%	15%	15%	16%	2%	4%	11%
一般職女性	57%	43%	27%	37%	18%	24%	24%	4%	3%	2%	5%
29歳以下	49%	39%	26%	38%	21%	28%	18%	5%	0%	1%	11%
30-39歳	63%	45%	23%	31%	17%	27%	20%	4%	1%	3%	8%
40-49歳	63%	30%	29%	22%	19%	14%	12%	15%	5%	8%	9%
50-60歳	58%	30%	28%	26%	20%	12%	18%	19%	2%	2%	10%
61歳以上	74%	26%	35%	16%	45%	6%	13%	19%	0%	3%	6%

表のすべての区分で最も多いのが「能力の適切な評価」である。研究所ではそれに続いて、「スキルアップのための研修、資格の取得」「育児・介護支援策の拡充」「管理職候補者に対する研修」で、育種Cでは「スキルアップのための研修、資格の取得」「機構内外の人事交流・出向」「管理職候補者に対する研修」の順、整備Cでは「スキルアップのための研修、資格の取得」「管理職候補者に対する研修」「育児・介護支援策の拡充」の順、保険Cでは「機構内外の人事交流・出向」「スキルアップのための研修、資格の取得」「育児・介護支援策の拡充」「上司などからの指導」の順だった。女性や若年層ほど「育児・介護支援策の拡充」が多い。

5.9 「5. キャリアアップ」に関する自由記載欄です。5.7 または 5.8 で「上記以外」を選択された方もこちらにご記入ください。（自由記述 概要）

42 件の意見が寄せられました。人事異動や人事制度に関する意見が多数を占めていました（20 件）。また、研究活動とそれに対する評価（6 件）、管理職の処遇や業務の効率化（5 件）、研修や教育の必要性（4 件）、ハラスメントの根絶に関する意見（4 件）が見られました。

① 人事異動・人事制度

- ・ 一般職の定期的異動はスキル喪失につながるため義務化しない方がよい
- ・ 全国異動必須の職場は若手に選ばれなくなる
- ・ 人事異動を活発化し多くのポストを経験させるべき
- ・ 短期間で転勤となる管理職への忌避感
- ・ 転勤をキャリアアップの必須条件としないでほしい
- ・ 管理職に出向者が多すぎるとやる気をそがれる
- ・ 定年までを見据えた職務配置
- ・ キャリアアップできる人事制度（年次優先の現状を改善）
- ・ キャリアアップを望まない人の制度も必要
- ・ 海外赴任経験、定期的な研究職員の採用
- ・ 研究者が研究に専念できる環境づくり

② 研究活動と研究評価

- ・ 質の高い論文の執筆と発表
- ・ 自らの発想による研究遂行
- ・ 大型プロジェクトを獲得しても評価が科研費基盤 C と同等なのは納得できない
- ・ 業績評価が勤勉手当に反映されているか不透明
- ・ プロジェクト参画や異動をわがままで回避する職員が目立つ。真面目な職員が報われるルールを

③ 管理職に関連する意見

- ・ 研究者のキャリアが研究に根差すなら、研究業績の良い者を管理職にするのは間違い
- ・ 管理職の待遇向上
- ・ 管理業務が研究の妨げにならない効率化が必要
- ・ 管理職の経験は有益。戻れる仕組みがあれば心理的ハードルが下がる
- ・ 管理職に見合った給与、55 歳での昇給止めをやめる

④ 研修・教育

- ・ 若手の育成。コミュニケーション能力向上の研修
- ・ 若手を指導できる人が少ないので離職対策を
- ・ 管理職候補者へのマネジメント研修

⑤ ハラスメント関連

- ・ 組織に愛着がなければキャリア育成意識は生まれない。ハラスメント根絶が前提

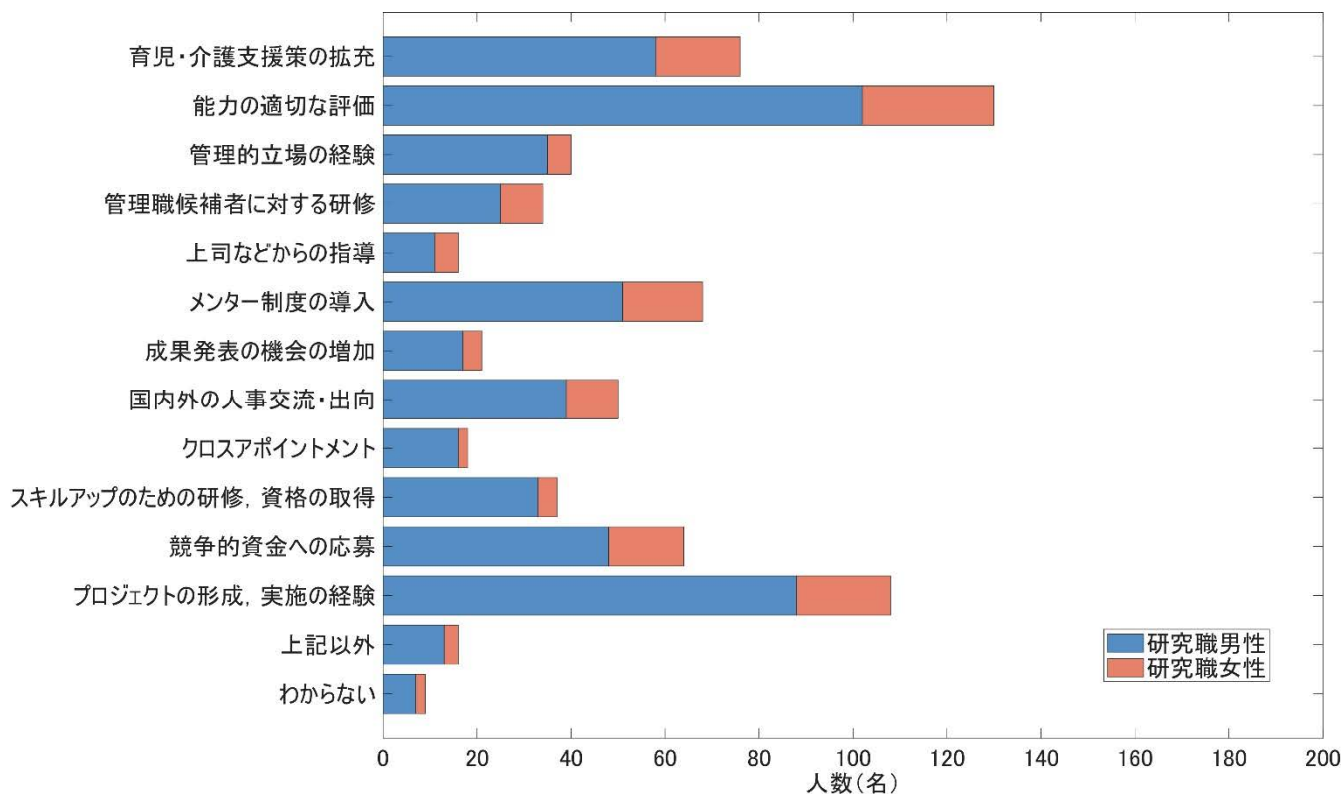


図 2 3. 研究職のキャリア形成に必要な環境と機会

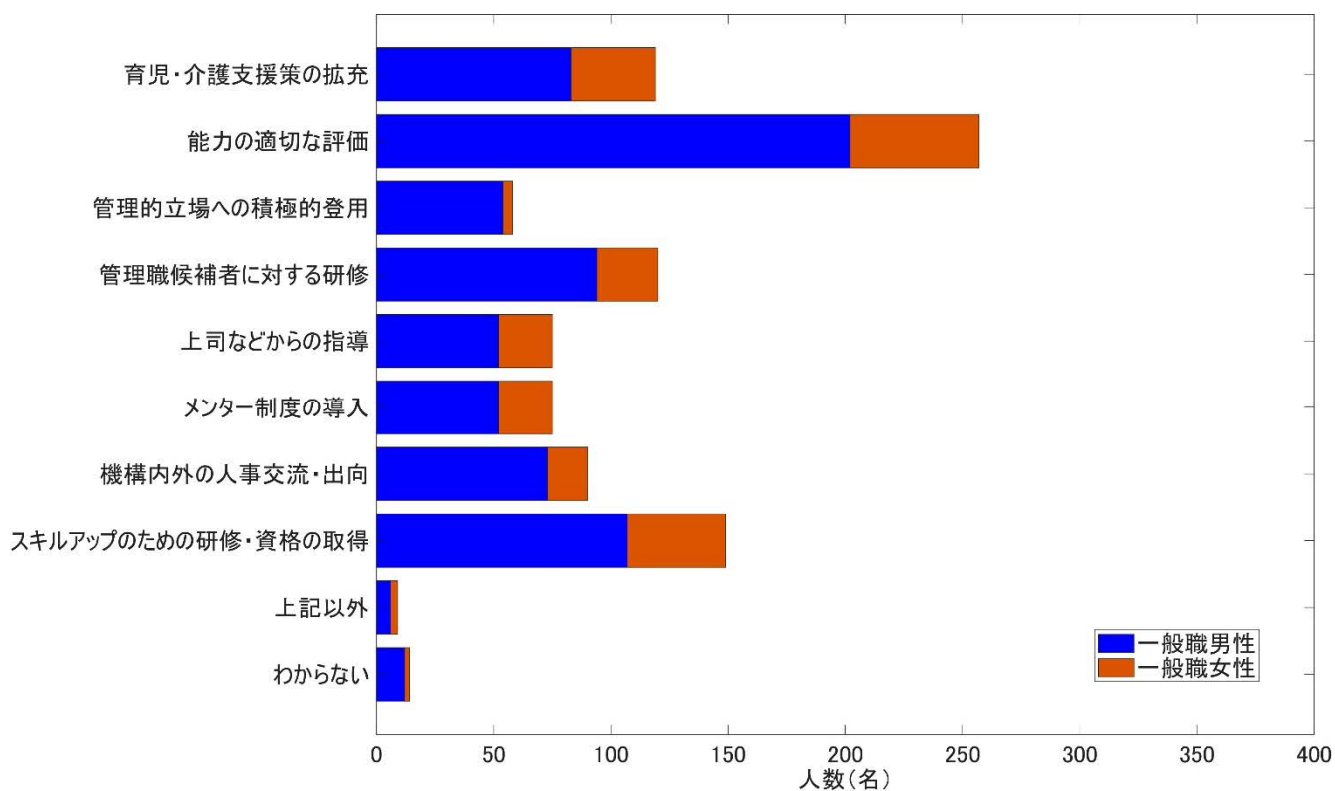


図 2 4. 一般職のキャリア形成に必要な環境と機会

6. 森林機構の全ての職員（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、森林機構としてどのようなことが有効だと思いますか？ またセミナーで取り上げてほしいテーマはありますか？ ご意見ご要望があればご記入ください(自由記述)

156 件の意見が寄せられました。このうち人員不足と業務量に関する意見（25 件）と相互理解・意識改革に関する意見（25 件）が多くなっていました。次に人事異動及び人事制度に関する意見が多くなっていました（16 件）。続いて、柔軟な働き方（9 件）と女性活躍・管理職登用に関する意見（9 件）となっていました。そして、公平性・適切な評価制度（8 件）、育児・介護とその周囲への配慮（8 件）、多様性の拡張（4 件）、機構内での制度の統一（3 件）に関する意見及その他（11 件）となっていました。セミナーで取り上げて欲しいテーマとしては、育児・介護および心身の健康や障害への関心が高くなっていました。

①人員不足と業務量

- ・ 係毎の業務量の見直し
- ・ 人手不足の解消あるいは業務削減のための見直し
- ・ 雇用を増やして現在の職務上の負担を分担する
- ・ システムの電子化を進めてほしい
- ・ 若手研究職員の採用
- ・ 経験豊かな再雇用・再任用を終える希望者（65 歳以上を想定）の採用
- ・ 制度はずいぶん整ってきたけれど、近年職場に余裕がない
- ・ 仕事が特定の人に偏らないように業務量を平準化
- ・ 民間企業や他機関の事例を取り入れた抜本的な組織改革
- ・ 病気や子育てで休んだ職員の仕事をカバーした職員への報酬制度
- ・ 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
- ・ 要員に対して少し余裕を持つこと

②相互理解・意識改革

- ・ 職種に限らず交流する機会がもっとあってもいいかもしれない
- ・ 研究職と一般職の相互理解
- ・ 風通しの良い話しや相談がしやすい雰囲気と環境、相談に対する柔軟な対応
- ・ アンコンシャス・バイアスをなくすこと
- ・ いろんな状況の人たち同士が雑談程度でも自分たちのことを話せる場があるといい
- ・ 相互理解できて思いやりのある人物を増やす
- ・ 全ての職員に対してメンター制度の導入とスキルアップ研修の受講を徹底
- ・ 職員間の交流
- ・ 若手職員の機構間での交流があっても良い
- ・ 管理職研修

③人事異動・人事制度

- ・ 不要な配置換え、転勤、出向を無くす
- ・ 地域限定採用
- ・ 人員が少なく担当する仕事の負担が多いので、仕事に余裕を持って取り組めないことが問題
- ・ 複数の年度をまたいだ業績等の評価
- ・ 多様な働き方が可能で柔軟に選択できること、働きに応じて適切に評価され処遇されることが有効

- ・ やりたい仕事にきちんと携われ、キャリアパスが見通せる人事システム
- ・ 地域転勤制度
- ・ 転勤有り、無しを選択ができるようにしてほしい
- ・ 職員一人一人の希望や状況を組織がしっかり把握できるような面談等体制の拡充

④柔軟な働き方

- ・ 障害者へ配慮した半日勤務や在宅勤務などの柔軟な勤務形態の検討
- ・ 昼休みが1.5～2時間になったらありがたい。早く帰りたい人は後ろにつけて今と同じ時間に帰れるように選択できたら良い
- ・ 管理職に裁量労働を導入しないと、介護との両立が難しくなり、管理職の担い手が不足する
- ・ 一般職にも在宅勤務制度を利用しやすくしていただきたい
- ・ 妊娠がわかった時点でその人にあった働き方を選べるとよい
- ・ 無期雇用の非常勤職員が長期療養となった際の病休が、有給だったら安心して長く働ける
- ・ 早出遅出や時短勤務の併用ができないことや障害児の休暇制度が整っていない

⑤女性活躍・管理職登用

- ・ 全体の構成比と管理職男女比は連動するのが普通と思われ、単純な比率の問題ではなく、適材適所なのだろう
- ・ 女性の管理職登用を増やすことが必要で、異動がキャリアアップの必須条件となっているがその条件を廃止して、資格取得や研修受講を条件にいれる
- ・ 理事、管理職への女性の登用を積極的に進めるべきであると思う。女性の管理職が増えることで、業務上も多様な意見が出やすくなり、育児休業が取得しやすくなったり、ハラスメントの抑制等の効果があると思う

⑥公平性・評価制度

- ・ 機会を増やす一方で、特別な待遇等を行わないこと
- ・ 誰かを尊重するためには誰かがその分損してしまう構造は変えることができないと感じる。そのため損する側の不満を取り除くことが必要
- ・ 上司の部下による評価制度の導入
- ・ 女性対象のセミナーなど女性に寄り添った取り組みが多いように感じるが、男性職員も育児や介護の負担など女性同様に担っている家庭も多い。職員の配置や仕事への責任など性別関係なく平等にしてほしい
- ・ 職種の分化と能力に合わせた給与体系の導入

⑦育児・介護支援とその周囲への配慮

- ・ 育児や介護、怪我等その方のケアも必要だと思いますが、そのために業務が増えたりする者のケアも必要

【多様性の拡張】

- ・ 外国出身の人材を増やすためにすべきこと
- ・ ジェンダードイノベーション、インクルージョンについての理解、協働
- ・ 他国籍の人の言語の不自由をなるべくなくすため多言語の標記を取り入れる方向にしたらと思う

【機構内での制度の統一】

- ・ 研究所・育種C・保険C・整備Cの職員の人事交流や研修会を一緒に受ける
- ・ 研究所と整備センターでは育児支援内容に差があると思います。機構として、統一していただきたい

【取り上げて欲しいテーマ及びセミナーに関する意見】

- ・ 身の健康に関するセミナーがあれば参加してみたいです
- ・ 最近は障害のある人の話題が多いので、そういった関係のセミナーがあるといい
- ・ 子育てと介護をダブルで経験された方の話
- ・ 研究職員が2年間の事務経験についての情報。仕事量と研究との両立方法
- ・ 介護についてもっと詳しく知りたい
- ・ 高齢の親のほか、子ども、配偶者などに要介護者がいる場合の問題点などを共有する機会、セミナー
- ・ ヤングケアラーについて取り上げてほしい
- ・ 実際に介護休暇・子の看護休暇を取得した職員の体験談
- ・ 幼児ではなく、思春期世代の育児のこと
- ・ 子育てや介護、病気や管理職との仕事の両立についての経験談
- ・ スキルアップ研修
- ・ モチベーション向上に繋がる取り組み
- ・ 資生堂の事例紹介
- ・ 先進的な取組をしている企業の事例紹介
- ・ 外国企業の事例
- ・ 転勤があっても生産能力が高く、女性も活躍している組織の事例
- ・ タクシー会社で、自分の運転に自信がある（人に注意されても改善しない、人には厳しく注意する）ベテラン運転手の運転を録画し、本人の運転であることを伏せて映像をみせると、自分の運転をくそみに非難して、あなたの運転ですよ、と伝えると、ダメだったところが改善された。というようなことを、ハラスメント研修でもやってほしい。ハラスメントする人は、自分が加害者とは思ってもせず、研修を受けても気がつかない
- ・ いろんな状況の人たち同士が雑談程度でも自分たちのことを話せる場があるといい
- ・ 研究所・育種C・保険C・整備Cの職員の人事交流や研修会を一緒に受ける。4者のグループワーク
- ・ ニューロダイバーシティについてセミナー
- ・ LGBTQの方や障害をお持ちの方から話を聞ける機会

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
2025
結果報告書
(速報版)

森林研究・整備機構
ダイバーシティ推進委員会
令和8年3月

はじめに

役職員のみなさま、男女共同参画意識調査にご協力いただきありがとうございました。本意識調査は、機構職員の男女共同参画や、ダイバーシティ推進の意識の変化やニーズを知ることを目的として、平成19年（2007年）から継続的に実施して参りました。今回で5回目となります。

このたび簡単ではありますが、調査結果の一部をまとめてお知らせします。回答してくださった方の属性（1.1～1.4）から、仕事と生活の調和（2.1）、子育て（2.2）、介護（2.3）、キャリアアップ（2.4）といったテーマと、ダイバーシティ推進のための意見や要望についての自由記述の解析結果（2.5）を、ピックアップしてご報告します。

簡単に概説しますと、当機構の職員の属性から50代や60代の職員が多いため、介護対応の必要性が急速に高まっています。日常の仕事、家庭生活等のバランスについての設問では男性と女性の間に違いが見えます。バランスが良くない原因として「仕事の負担が重い」が過半で、それに次いでとくに女性では「家庭生活の負担が重い」とあります。育児を巡る課題の回答傾向は4年前と比べて大きな変化は見られません。女性管理職の増加と活躍については過半数の方が「望ましい」と回答する一方で、管理職を目指したくない、あるいはわからないとした女性職員の回答が多数です。キャリア形成に必要な環境や機会については研究職からも一般職からも「能力の適切な評価」が最も多く求められています。自由記述の共起ネットワーク解析では、育児・介護と仕事の両立の難しさと両立を実現する柔軟な働き方へのニーズなど課題が明らかになってきました。

このように意識調査から男女、世代、職種、調査時期によって異なる悩みや課題、あるいは共通の課題が見えてきました。ご協力をありがとうございました。職場で出来る取組や制度変更などにより、こうした様々な悩みを少しでも解消あるいは希望へと変え、課題を克服して、働きやすい職場を作ることが当機構におけるダイバーシティ推進と考えております。今後ともダイバーシティ推進の取組にご理解とご協力をお願い申し上げます。

令和8年3月31日

ダイバーシティ推進委員会事務局 星野大介

方法

1. 対象者

国立研究開発法人森林研究・整備機構の全職員 1,556 名に対して実施され、988 名分のデータを回収した(回収率 63%)。アンケートは、2025 年 11 月 21 日から 2026 年 1 月 9 日にかけて、Web サイト(e ラーニング・グレクサ)での直接入力によって実施された。

2. 調査内容

調査では、調査対象者の属性を確認するための質問(計 13 問)、男女共同参画及びダイバーシティ推進についての質問(計 6 問)、仕事と生活の調和についての質問(計 7 問)、子育てについての質問(計 11 問)、介護についての質問(計 5 問)、キャリアアップについての質問(計 9 問)、ダイバーシティ推進のための意見や要望についての自由記述(計 1 問)の合計 52 問を設けた。

結果

以下、集計結果の一部を抜粋して示す。集計結果は、職種・男女別及び年齢階層別に記載した。なお、職種「役員」については、人数が少なく、個人が特定される可能性があることから、本解析の対象には含めていない。一方、自由記述については、全職員からの回答を含めて解析を行っている。回答いただいたテキストデータについては、テキストマイニングツールである KH Coder3.03a macOS を用いて形態素解析を行った。なお、形態素解析を行うための辞書には ChaSen を使用した。

また、前回調査時からの大まかな変化を把握するため、2021 年度の調査結果も併せて示した。なお、2021 年度調査は、機構内全職員 1,484 名のうち 1,235 名が回答しており(回収率 83%)、人数の絶対値を比較している項目については、比較結果の解釈にあたって留意されたい。ダイバーシティ推進のための意見や要望についての自由記述に限り、2016 年度の調査結果についても分析の対象とした。2016 年度調査では、機構内全職員 1,544 名のうち 696 名が回答している(回収率 45%)。

1. アンケート回答者の属性

1.1. アンケート回答者の性別、年齢区分、職種、所属

研究職及び一般職では、男性が79%を占めていたが、これは前回調査時と比べると3ポイント低下した。一方、非常勤では女性が81%を占め、前回調査時と比べて11ポイント増加した(図1)。

各職種・性別における年齢区分50歳以上との回答率は、一般職女性では17%と低いものの、それ以外の職種・性別では一般職男性54%、研究職男性65%、研究職女性47%、非常勤男性91%、非常勤女性64%と、概ね半数以上の高い傾向を示した。いずれの回答率も前回調査時より増加しており、2021年調査では一般職男性42%、一般職女性13%、研究職男性56%、研究職女性35%、非常勤男性77%、非常勤女性55%であった。

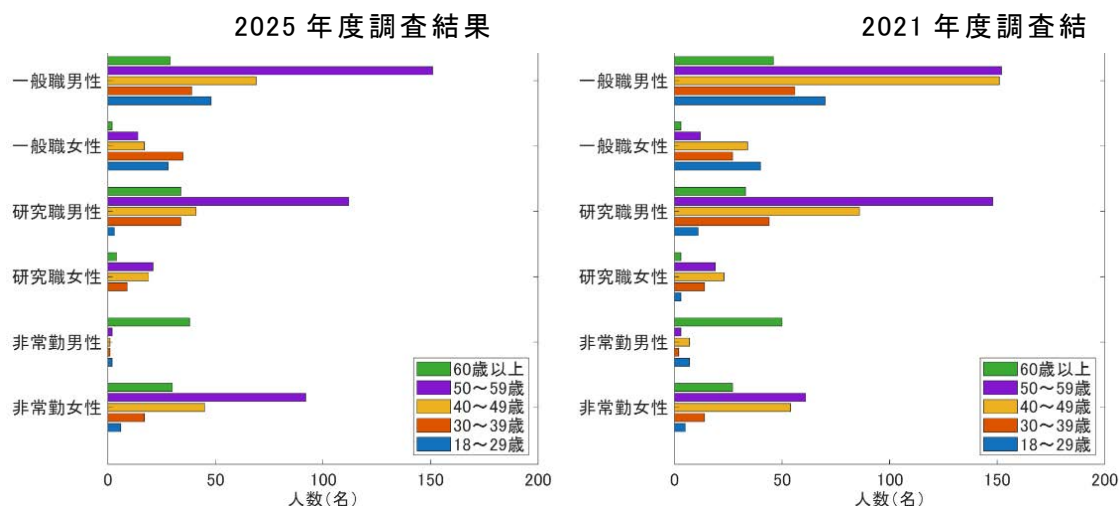


図1. アンケート回答者の職種・男女・年齢構成(前回調査と今回調査の比較)

1.2. 配偶者の有無、同居家族構成

前回調査時と大きな変化は確認されず、配偶者がいない職員の割合は、一般職男性で34%、一般職女性で57%と他の職種と比べて多い傾向にあった(図2)。これは、他の職種と比べて39歳以下の職員割合が高いことを反映していると考えられる(図1)。

同居家族構成については、配偶者の有無を概ね反映した比率となっていることが確認された(図3)。非常勤男性においては1世代の割合が増加傾向にあるが、これは前回調査時と比べて60歳未満の割合が激減しており、子供が独立したことを反映していると考えられる。

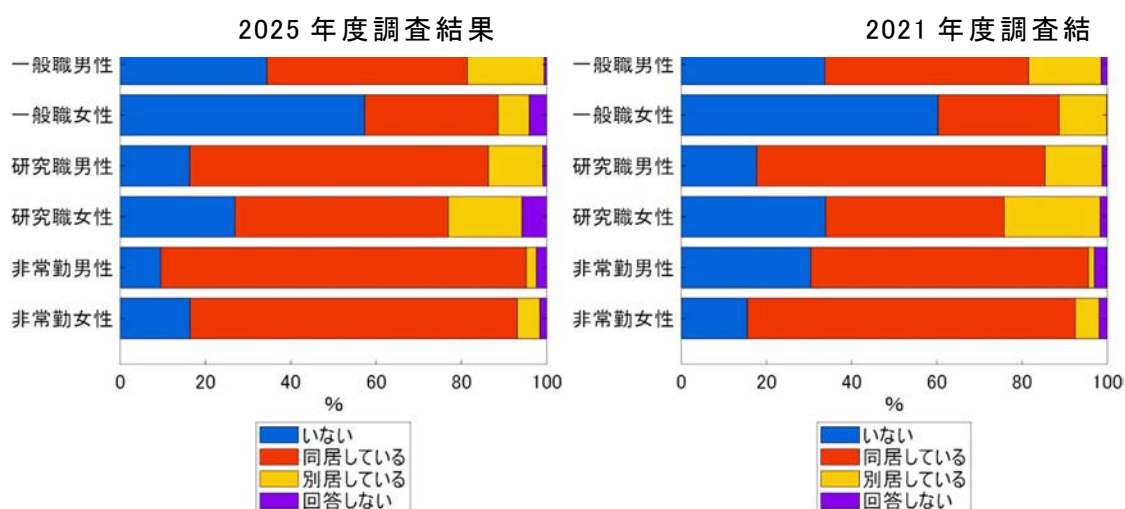


図2. アンケート回答者の配偶者について(前回調査と今回調査の比較)

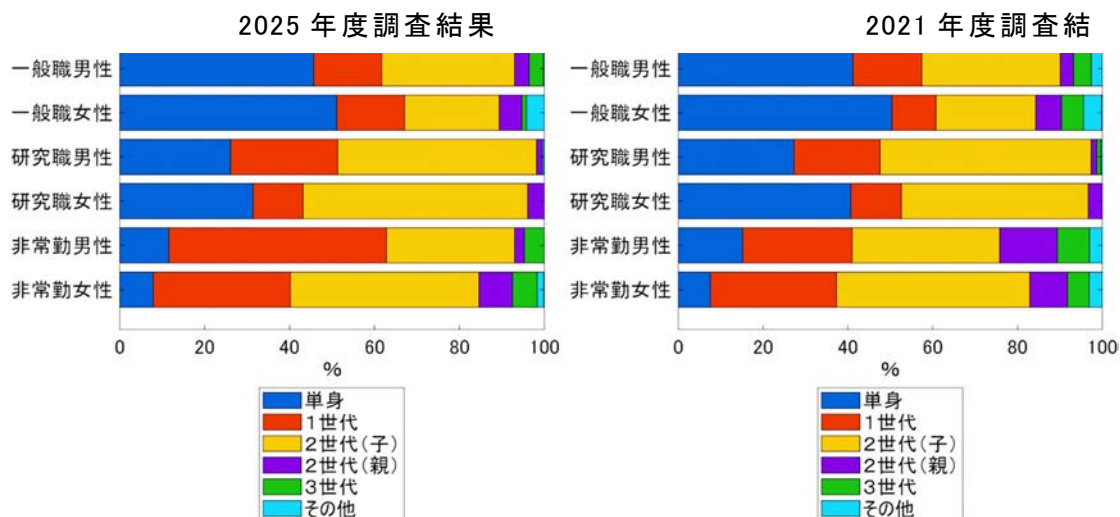


図3. アンケート回答者の同居家族構成(前回調査と今回調査の比較)

1.3. 末子の状況

子供がいないという回答は 38%、一人以上の子供がいるという回答は 58%であった。

子供がいる職員のうち、末子が中学生以上の職員は 69%、末子が小学生の職員は 17%、末子が未就学児の職員は 14%であった(図4)。2021 年調査では、末子が中学生以上の職員が 64%、小学生が 20%、未就学児が 16%であり、構成比に大きな変化は確認されなかった。未就学児がいるとする回答は 79 名、回答総数の 8%で、前回より 1 ポイント低下した。

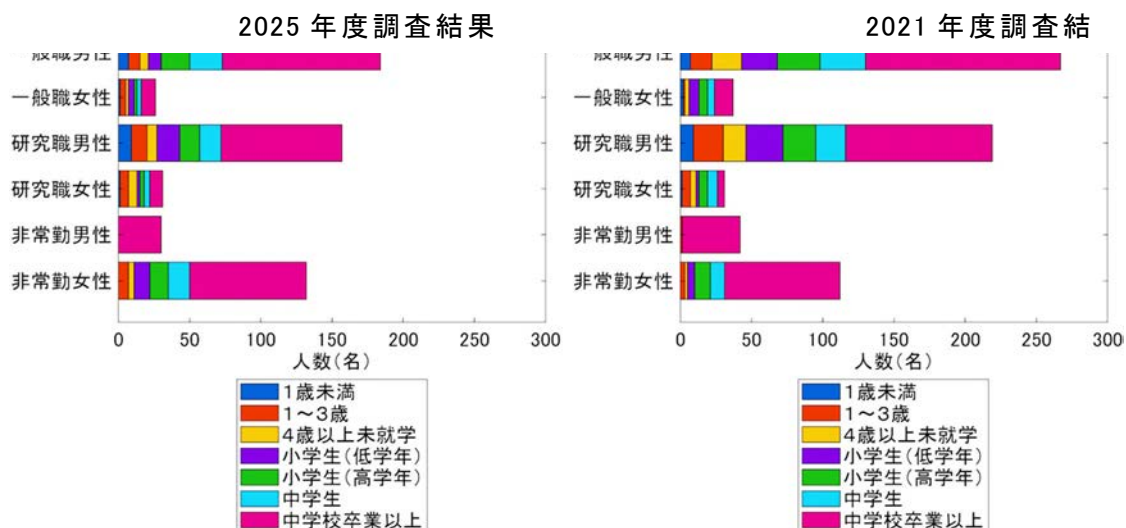


図4. 子供がいるアンケート回答者の末子の状態(前回調査と今回調査の比較)

1.4. 要介護者の有無

一般職女性及び非常勤男性を除く職種では、前回調査と比べて、要介護者が「いない」と回答した割合が低下し、「いる」または「近い将来必要かもしれない」の回答した割合が高くなっている（図5）。特に研究職女性においてその傾向が顕著であり、今回調査では85%が「いる」または「近い将来必要かもしれない」と回答しており、前回調査時の51%から30ポイント以上増加している。

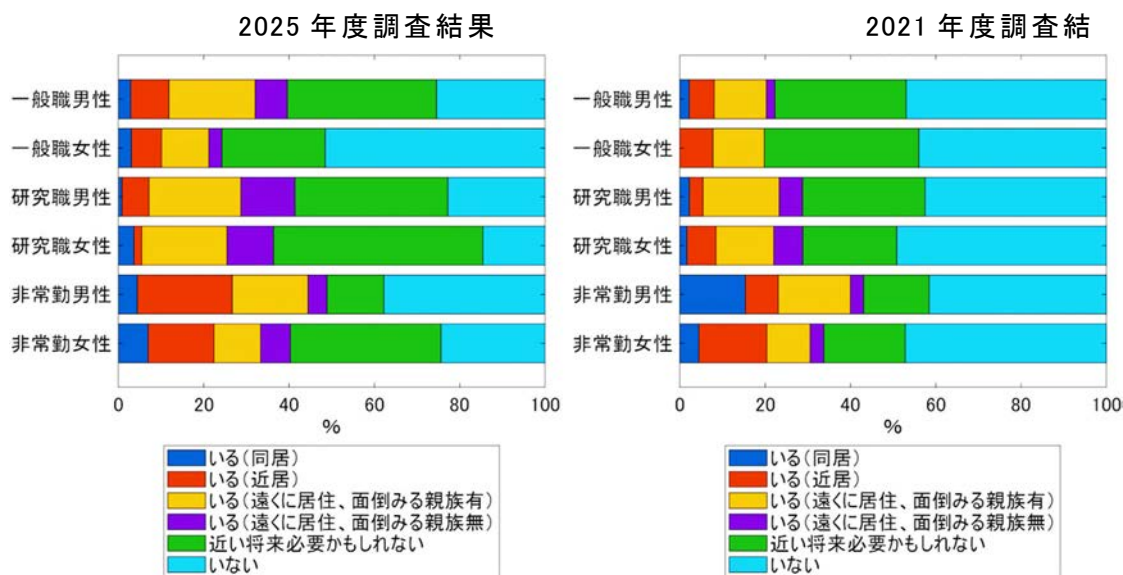


図5. アンケート回答者の要介護者の有無（前回調査と今回調査の比較）

2. 男女共同参画及びダイバーシティ推進について

2.1. 仕事と生活の調和

日常の仕事、家庭生活、地域活動、学習・趣味について、「現状のバランスに満足していますか？」という問いに対し、全体の約 30%が「いいえ」と回答した。特に研究職女性では、「いいえ」または「わからない」と回答した割合が高く、「はい」と回答した割合は 37%であった(図6)。比較に用いた前回調査では「バランスがうまく取れていると思いますか？」と問いのニュアンスが異なるが、男性は各職種で前回に比べて、「はい」の比率が高くなった。

バランスに不満がある要因について尋ねたところ、非常勤女性を除き、「仕事の負担が重すぎる」と回答した割合は 50%を上回っていた(図7)。比較に用いた前回調査では「バランスがうまく取れていない要因は？」と問いのニュアンスが異なるが、「仕事」を要因とする回答割合が相対的に高い傾向は共通していた。

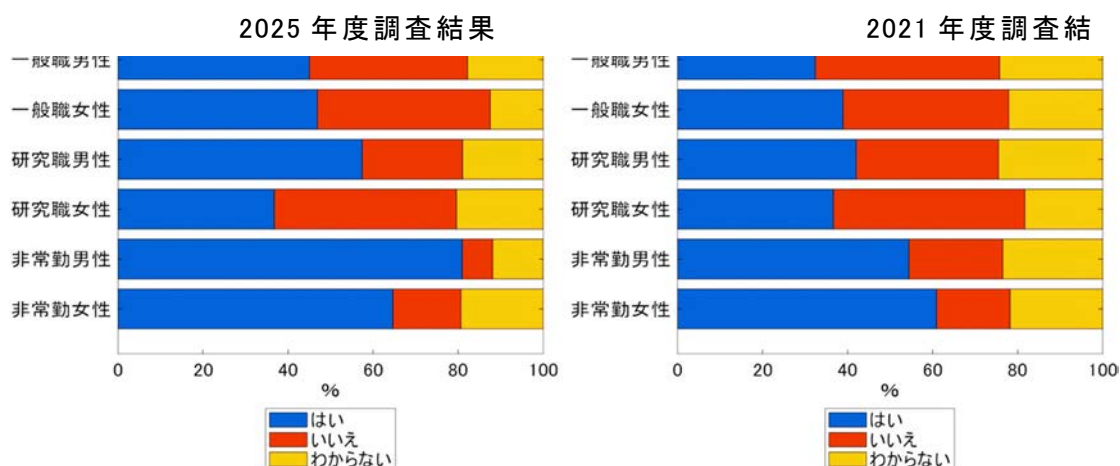


図6. アンケート回答者の仕事と生活の調和(前回調査と今回調査の比較)

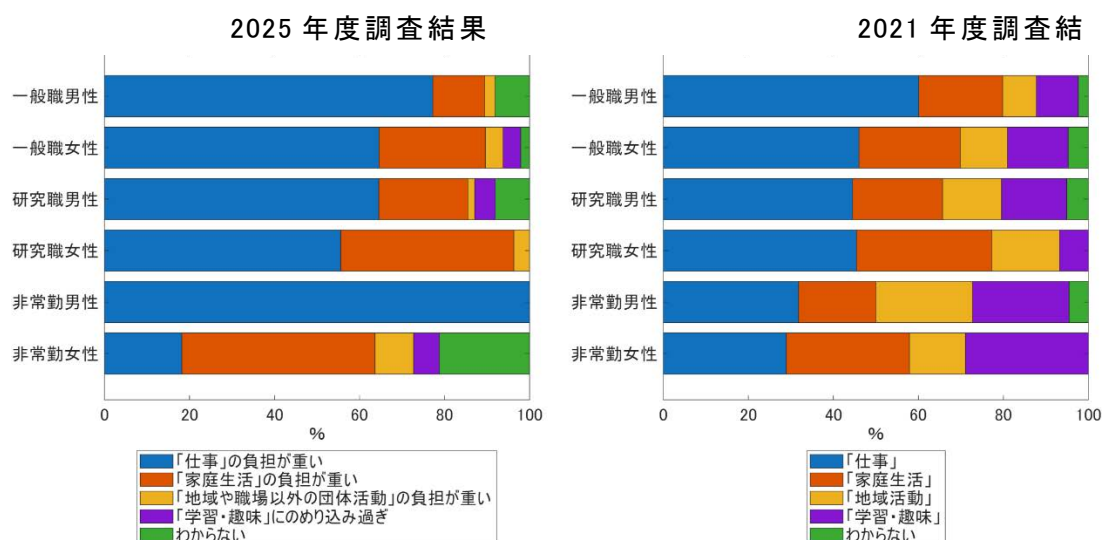


図7. バランスが悪い要因(前回調査と今回調査の比較)

仕事と生活の調和を図るために効果が期待される支援や制度について尋ねたところ、「在宅勤務制度」を挙げた回答者が最も多く(図8)、前回調査時と同様の傾向が見られた。また、一般職及び非常勤職員では、「フレックスタイム制」や「休暇・休業制度の改善」が多く挙げられ、こちらも前回調査時と同様であった。一方、Web 会議システムを挙げる回答者は、前回調査時には研究職が多かったが、今回はその数が減少する傾向が見られた。また、今回「上記以外」を選択した回答者に対して自由記入を求めた結果、人員配置、人事異動、地域手当に関する内容、雇用形態や給与体系の見直し、ベビーシッターや家事代行助成の要望が挙げられた。

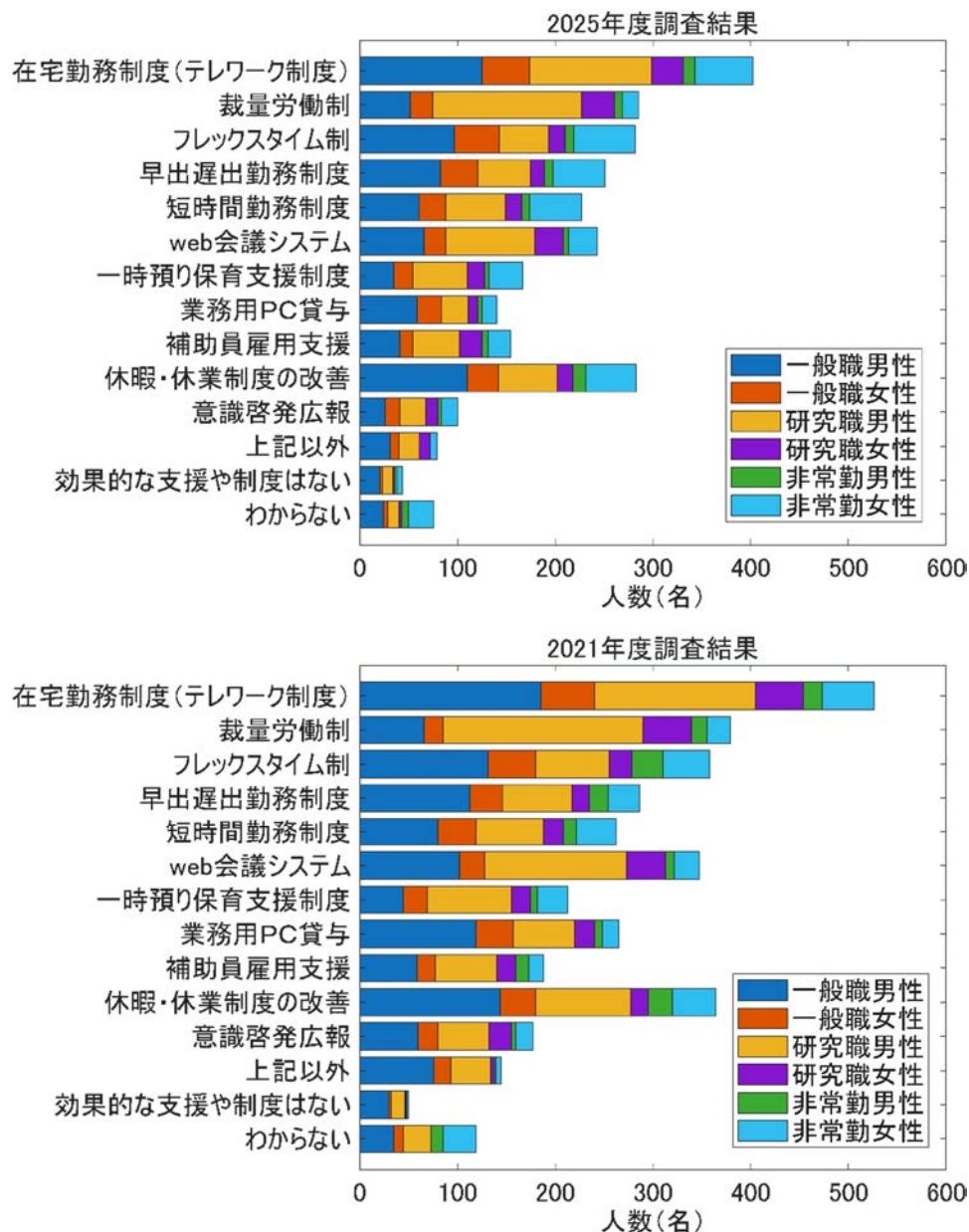


図8. アンケート回答者の効果を期待する支援制度(前回調査と今回調査の比較)

職務を行う上で課題となっている項目については、「仕事量の多さ」が最も多く、前回調査時と同様であったが、「職場の人間関係」や「ない」との差は減少傾向にあることが見て取れた(図9)。前の

問いと同様に、「上記以外」を選択した回答者に対して自由記入を求めた結果、人手不足や体調に関する懸念が多く挙げられた。職種別に見ると、一般職員は人員配置や在宅勤務のしにくさ、研究職員は研究時間の不足を課題として認識している傾向があった。他方で、仕事量が少なすぎるといった回答もあり、非常勤職員においては勤務日数の増加やキャリアアップの機会についてのニーズがあることがわかった。

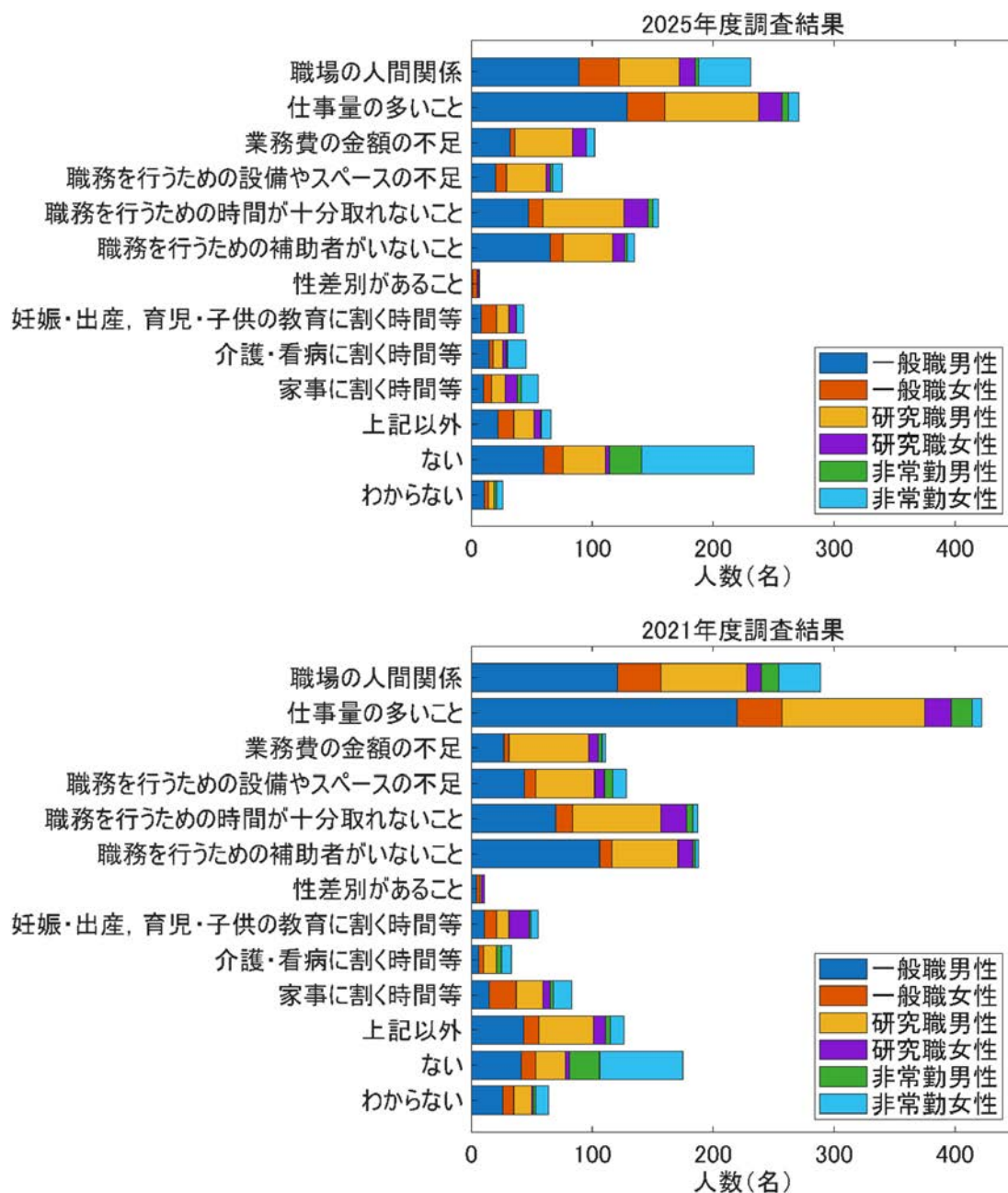
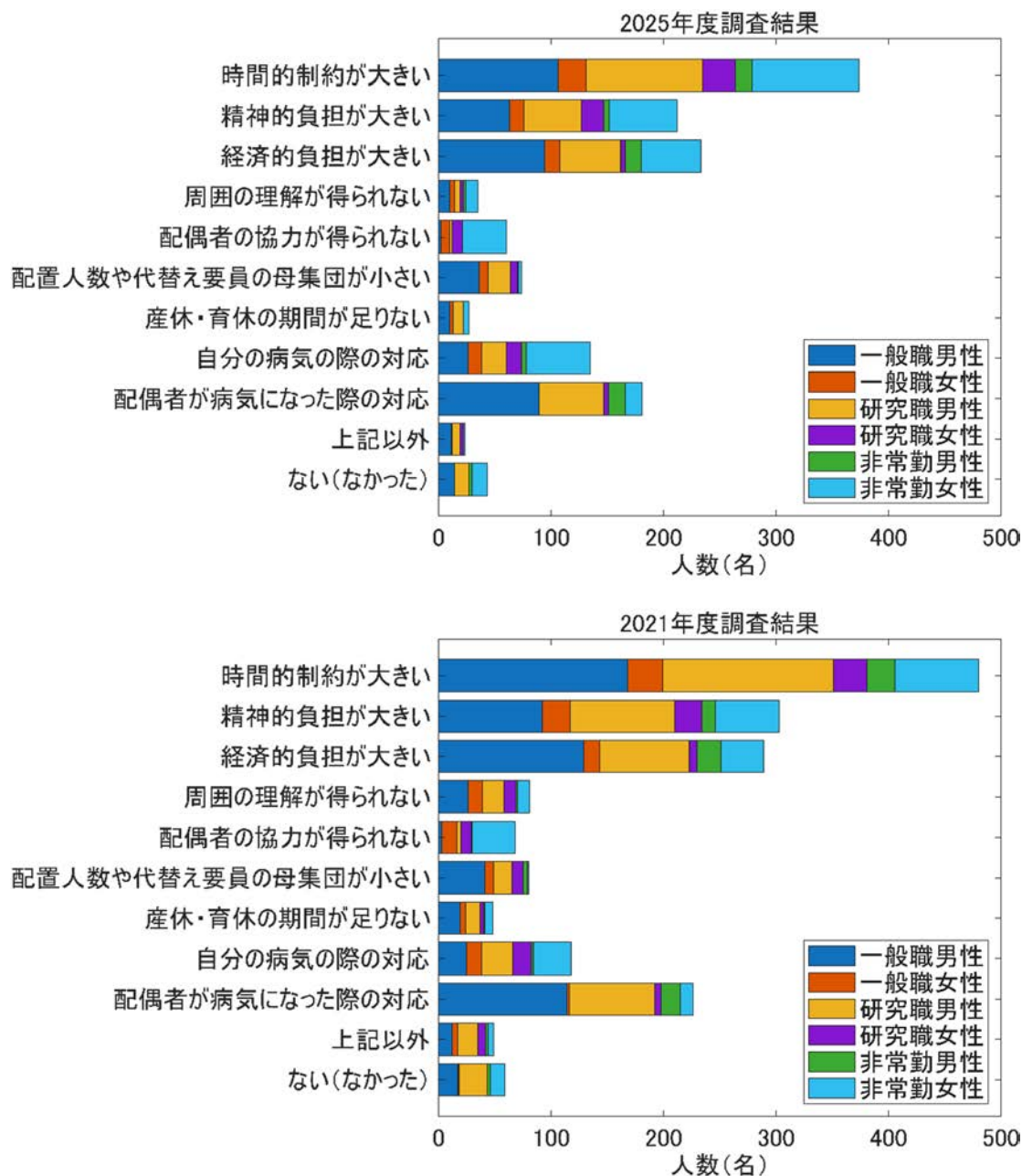


図9. 職務を行う上での課題（前回調査と今回調査の比較）

2.2. 子育てについて

仕事と子育ての両立における問題や困難について尋ねたところ、全体として「時間的制約が大きい

い」「精神的負担が大きい」との回答が多かった(図10)。また、男性職員は職種を問わず、「配偶者が病気になった際の対応」に関する問題意識が高く、女性は「配偶者の協力が得られない」との回答が目立つなど、前回調査と同様の傾向を示した。子育てに関する自由記入項目では、転勤、単身赴任、出張に伴う困難や小学校入学以降の子育てに関する理解不足、子どもの急病の際に利用できる機関の不足などが挙げられた。



2.3. 介護について

仕事と介護の両立に効果的と考えられる支援や制度について尋ねたところ、前回調査と同様に「在宅勤務制度」が多く挙げられた(図11)。一方、一般職では「介護休業中の代替要員の確保」

を挙げる回答が、前回調査時より増加する傾向が見られた。介護に関する自由記述では、介護休暇の日数の延長、管理職の裁量労働勤務制度や現状の週 1 回以上出勤を前提にしないフルリモート勤務、勤務地の移動、育児短時間勤務に準じた勤務時間や勤務日数の調整など、より柔軟な勤務制度が求められていることがわかった。

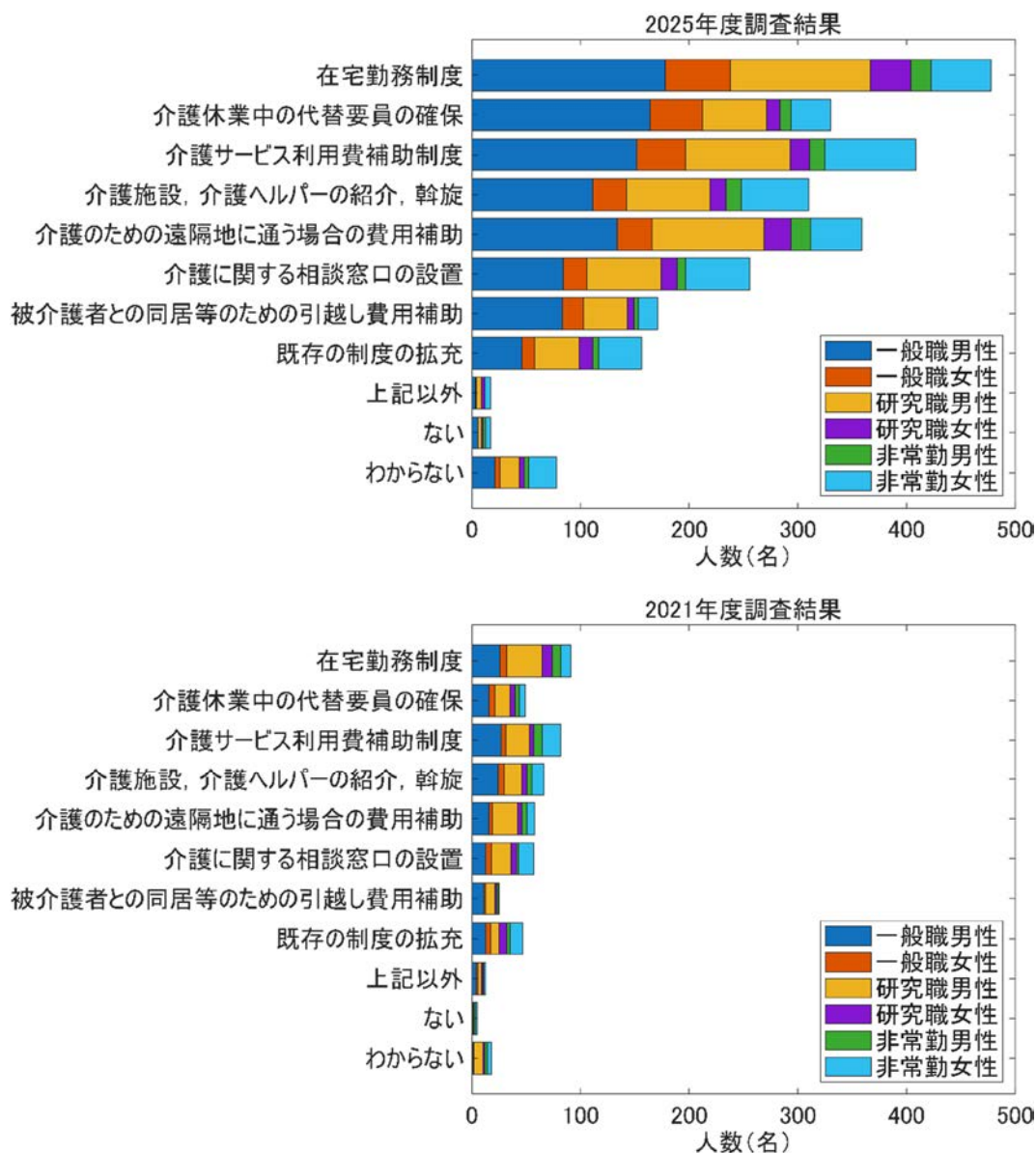


図 1.1. 介護で必要と思う支援制度（前回調査と今回調査の比較）

注：2021 年の調査では介護の経験があると回答した職員（204 名）のみに回答を求めたため、回答数が今回より少ない。

2.4. キャリアアップについて

現在の職場で管理職になりたいか尋ねたところ、男性職員に比べ、女性職員は「いいえ」と回答する割合が高い傾向が見られた（図 1.2）。特に研究職女性では、前回調査時では「はい」と回答した割合が 5%であったのに対し、今回調査では 0 であった。「いいえ」を選択した回答者にその理由

を自由記入形式で尋ねたところ、全般的に責任や業務量の増加、報酬に見合わないこと、家庭との両立が難しいこと、自分には適性がないと思っていることなどが挙げられた。特に研究職では、研究の時間を十分に確保したいのに管理職になるとそれが難しくなることが最大の理由で、そのほかに裁量労働制を選択できないことが多く挙げられた。

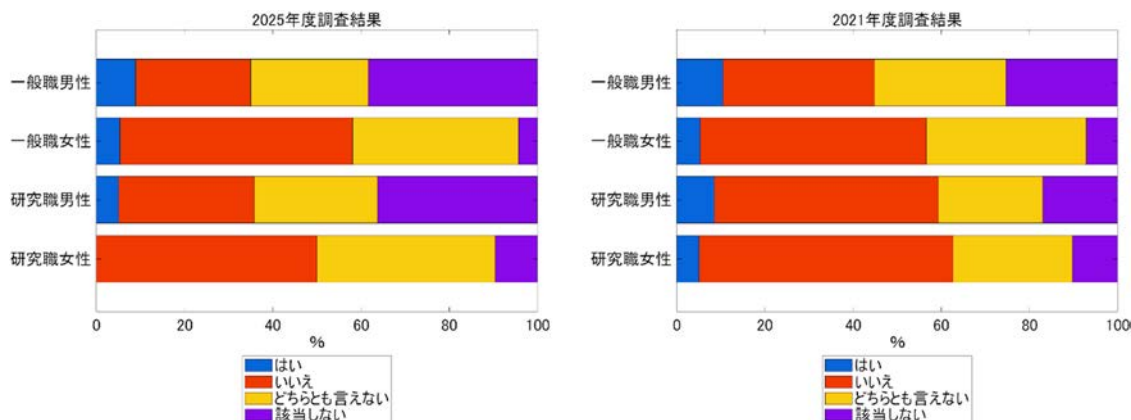


図12. 管理職になりたいか？（前回調査と今回調査の比較）

女性管理職の増加と活躍については、多くの回答者が「望ましい」または「どちらとも言えない・わからない」と回答しており、その傾向は前回調査と同様であった（図13）。「いいえ」を選択した回答者にその理由を自由記入形式で尋ねたところ、数値目標達成のために本人のスキル、適正や希望に合わない人事が行われることへの懸念が挙げられた。

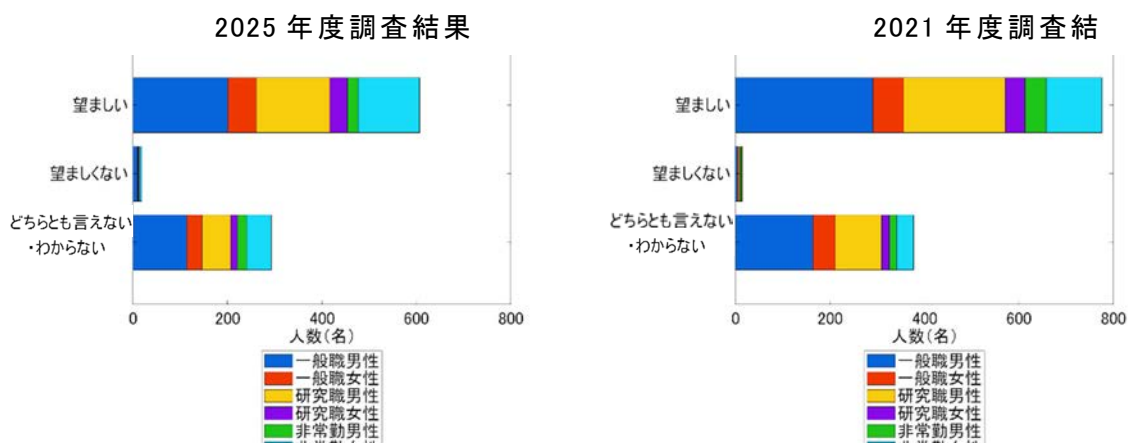


図13. 女性管理職が増加し活躍することについて（前回調査と今回調査の比較）

研究職のキャリア形成に必要な環境や機会について尋ねたところ、「能力の適切な評価」を挙げる回答が最も多く、「プロジェクトの形成・実施の経験」もほぼ同程度に多かった（図14）。この傾向は前回調査と同様であった。研究職員にキャリアアップに関する自由記述を求めたところ、管理業務の効率化、管理職の待遇向上が挙げられた。

一般職のキャリア形成に必要な環境や機会については、研究職と同様に「能力の適切な評価」を挙げる回答が最も多かった（図15）。一方で、「スキルアップのための研修・資格の取得」や「育

児・介護支援策の拡充」も多く挙げられ、前回調査と共通の傾向が見られた。同様に一般職員にキャリアアップに関する自由記述を求めたところ、転勤が昇進・昇格の条件となっている現状の改善を求める記述が見られた。

研究職・一般職ともに、「メンター制度の導入」について、「メンター（仕事やキャリアについて助言してくれる相談相手）制度の導入」というように新たに説明を加えたところ、前回よりも顕著にこれを選択する回答者が増えた。

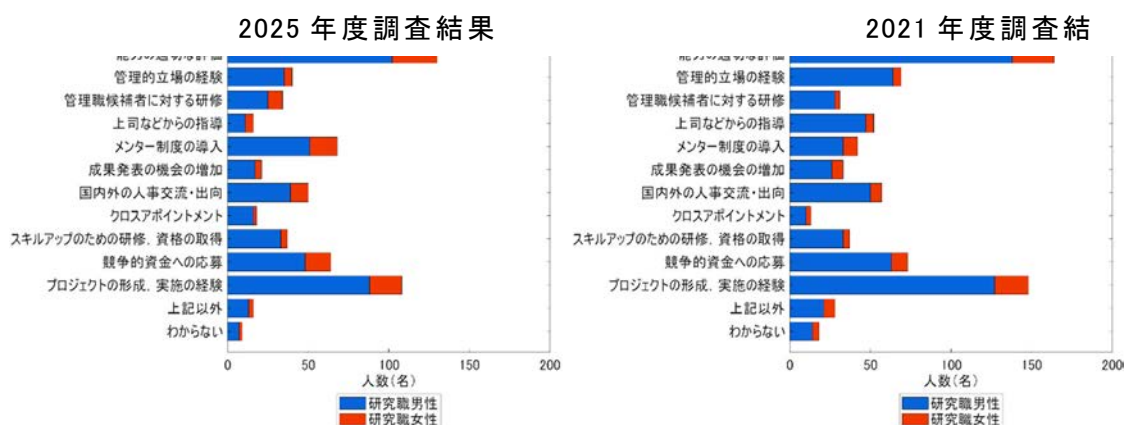


図 14. 研究職のキャリア形成に必要な環境と機会（前回調査と今回調査の比較）

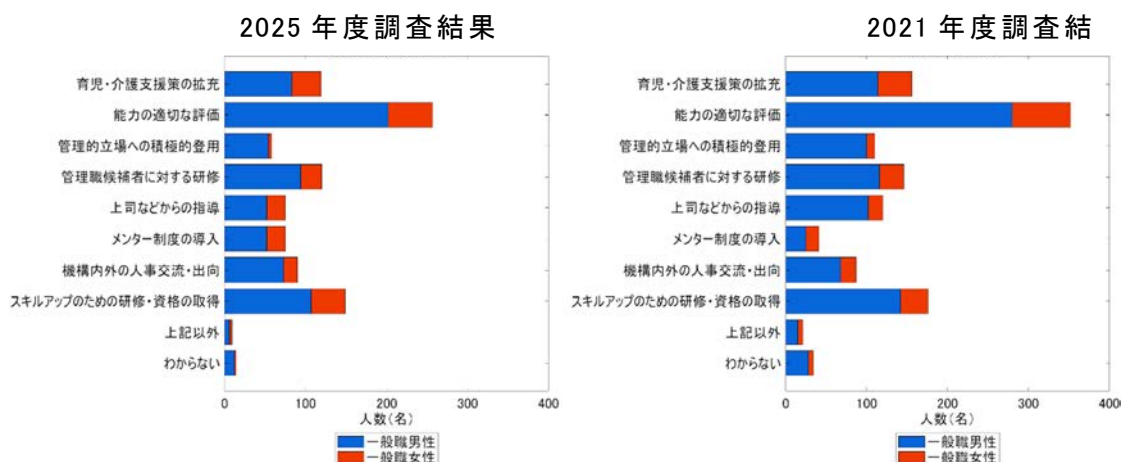


図 15. 一般職のキャリア形成に必要な環境と機会（前回調査と今回調査の比較）

2.5. ダイバーシティ推進のための意見や要望について

最後に、ダイバーシティ推進のための意見や要望について自由記述項目で得られたテキストデータを用いて共起ネットワークを作成した(図16)。共起ネットワークとは、語の共起関係を視覚的に示したもので、関連がある語が線で結ばれる。また、語の出現頻度が高いほど大きい円で示され、共起関係に基づいて自動的にグループで色が塗り分けられている。図16にあるように、機構内の組織間の交流や支援制度の統一の必要性(赤)、育児・介護と仕事の両立の難しさとそれらを実現する柔軟な働き方へのニーズ、さらに子育てしている職員をサポートする職員への支援の必要性(黄色)、業務量に応じた人員の確保や常勤・非常勤を問わない勤務時間の柔軟な調整への要望(青緑)などが挙げられた。また、情報提供の内容としては、発達・精神・身体障害についてのセミナー(オレンジ)、民間企業や他機関の事例紹介(青紫)などのニーズが多かった。今後導入を希望する内容としては、管理職の裁量労働制、一般職のフレックスタイム制、メンター制度等(赤紫)が挙げられた。

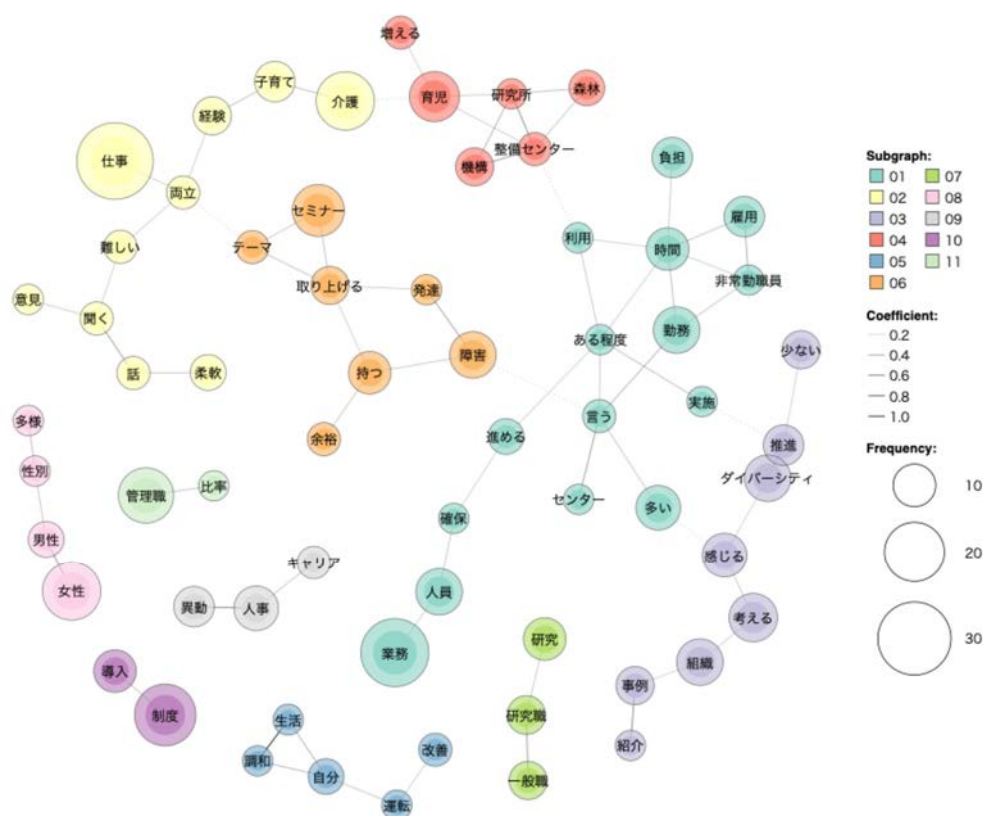


図16. ダイバーシティ推進のための意見や要望についての共起ネットワーク

次に、2016年度、2021年度の同様の設問で得られた回答との比較を行うため、対応分析を行なった(図17)。図17の中で、2016、2021、2025と示された四角の方向にあり、点線が交わる原点から離れているほど、それぞれの年度に特徴的な語であることが示されている。2016年度は、生活・

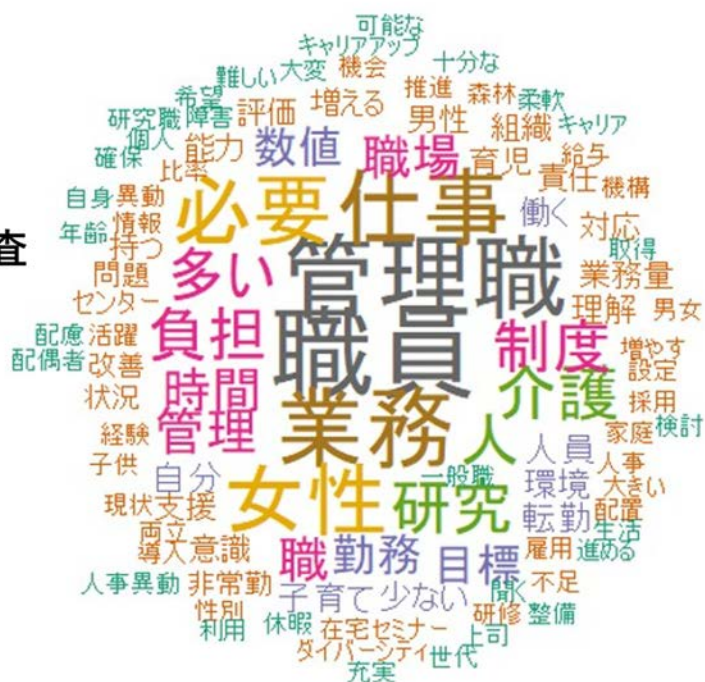
家庭と仕事との調和、事務手続きの効率化、適切な人員配置に関する意見、2021 年度は職場環境の改善や意識改革の必要性、テレワークの推進・普及に関する意見が多く挙げられていた。他方で、2025 年度は、多様な研修（スキルアップ、資格取得、管理職やマネジメント）や発達・身体障害等に対する理解を促進するためのセミナーへの要望などが特徴的に挙げられ、ダイバーシティ推進のために求められる要素がより多様性を増している現状が読み取れる。



図17. ダイバーシティ推進のための意見や要望についての対応分析結果（2016、2021、2025 年度の比較）

男女共同参画週間
(6月23日～6月29日)
つくば正面玄関展示ポスター

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
2025



趣旨説明

今年度の男女共同参画週間のテーマ「あなたらしさが、社会のチカラ」とあわせて、昨年度実施した男女共同参画意識調査の結果と、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策法に基づく行動計画を紹介いたします。本調査は、男女共同参画の取り組みの効果を数値で検証するとともに、要望を把握することを目的として、2007年から概ね4年ごとに継続的に実施しており、2025年度で6回目となります。

本調査の結果から、ダイバーシティ推進の一環として、管理職としての適性や能力に対する不安を軽減するため研修や教育の機会や相互理解のための交流の場を設ける必要性がみえてきました。また、多様な人材全体に対する理解や取り組みが十分でない可能性も示唆されました。これらを踏まえ、行動計画を着実に実施し、4年後の意識調査ではもっと多様な人材が疲弊せずに働くことができているという結果が得られるよう活動を進めてまいりたいと思います。

* 男女共同参画意識調査2025の報告書を作成するにあたり、当機構ダイバーシティ推進本部アドバイザーである東京科学大学社会連携・DE&I本部 DE&I部門 特任教授の菅野摂子先生よりコメントをいただきました。



男女共同参画意識調査2025

— アンケート回答者の属性 —

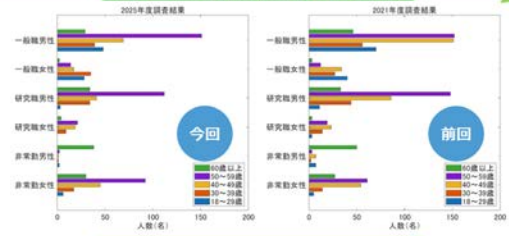
男女共同参画を図る取組の一環として、2007（平成19）年から毎年ごとに職員意識調査アンケートをおこなってきました。このポスターは2025（令和7）年に実施した第6回調査の結果を要約したものです。

調査方法と回答者の内訳

- (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%）

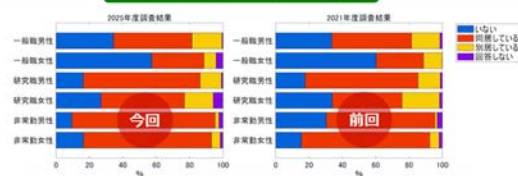


アンケート回答者の職種・男女・年齢構成



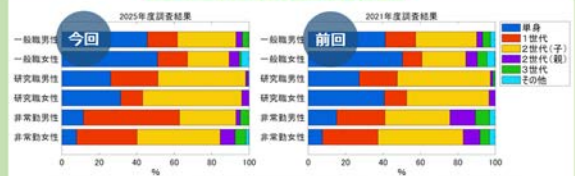
50歳以上の職員が概ね半数以上となった

アンケート回答者の配偶者について



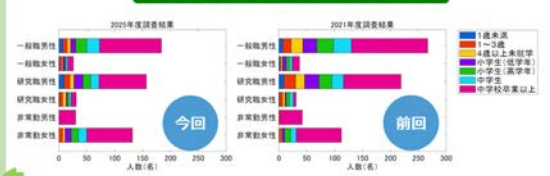
配偶者については前回調査時から大きな変化は確認されず

アンケート回答者の同居家族構成



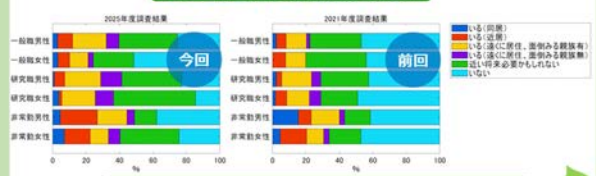
同居家族構成についても、配偶者の有無を概ね反映した比率

子供がいるアンケート回答者の末子の状態



1人以上の子供がいるという回答は約6割

アンケート回答者の要介護者の有無



特に研究職女性において「要介護者がいる」または「近い将来必要かもしれない」という回答が増加

菅野摂子先生のコメント

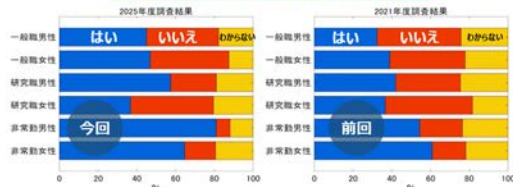
- **子供の年齢について**：回答者の年齢層が反映される項目ですが、子どもがいる回答者が約6割ということは、子育ての当事者意識の高い人が回答している、ということになるでしょう。子どもの年齢は、4年後には4歳年を取るわけで、この間に生まれた0～4歳の子どもの人数増加に特徴的な傾向がなければ、構成比に大きな変化は見られないことになります。
- **要介護者について**：要介護者が「いない」と答えた人の割合は減っていますが、すでに他界していないのか、きょうだいなどが介護してはいないのか、あるいはとても元気になっているのでもないのか、いくつかのパターンがあると思います。後者二つであれば、容易に「近い将来必要かもしれない」に移行するので、研究職女性に限らず、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。



男女共同参画意識調査2025

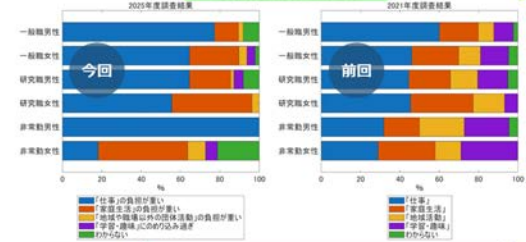
— 仕事と生活の調和 —

現在のバランスに満足していますか？



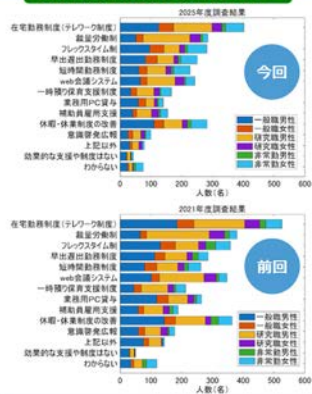
全体の約30%が「いいえ」と回答。特に研究職女性で「いいえ」または「わからない」と回答した割合が高い

バランスが悪い要因は？



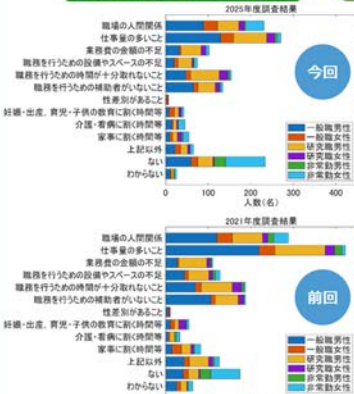
「仕事の負担が重い」と回答した割合は非常勤女性を除くカテゴリで50%を上回る

効果を期待する支援制度は？



前回同様「在宅勤務制度」が最多、一般職及び非常勤職員では「フレックスタイム制」と「休暇・休業制度の改善」も多い

職務を行う上での課題は？



前回同様「仕事量の多さ」が最多だが、「職場の人間関係」や「ない」との差は減少傾向

仕事と生活の調和に関する「声」(自由記述)



菅野摂子先生のコメント

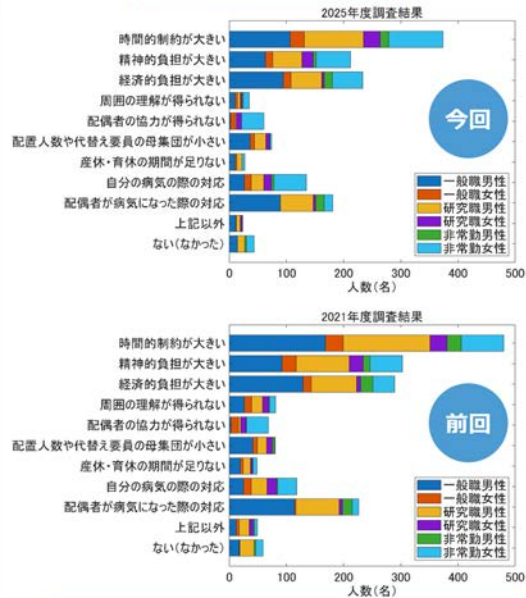
- **バランスについて**：社会全体として、男性の育児休業など男性に対する家庭内労働への期待が高まっている中で、この4年間で家庭内労働の負担が重い、と回答する男性はそれほど増えていないようです。視覚的には非常勤男性の仕事の負担の大きさが気になりますが、人数が少ないのでヒアリングをしても良いかもしれません。
- **支援制度について**：テレワークやWeb会議システムが研究職だけでなく、一般職にも広がってきたのは良い傾向だと思います。テレワークや裁量労働は、長時間労働を促すという指摘もあるので、労務管理の課題も出てきそうです。
- **仕事量の多寡について**：職務ごとに違う要望がありそうなので、丁寧な対応が必要だと思います。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。



男女共同参画意識調査2025

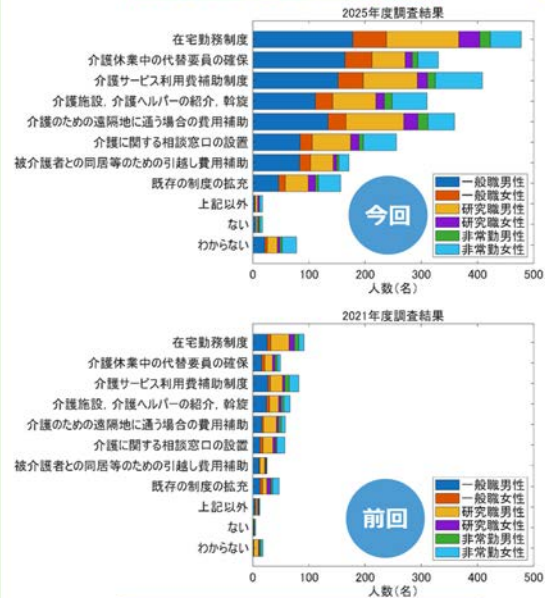
— 子育てと介護について —

子育てにおける問題と困難とは？



全体として「時間的制約」と「精神的負担」が大きい。
 前回同様、男性職員は「配偶者が病気になった際の対応」、
 女性職員は「配偶者の協力が得られない」との回答が目立つ

介護で必要と思う支援制度は何か？



前回調査に引き続き「在宅勤務制度」が最多。
 一般職では「介護休業中の代替要員の確保」の
 回答が、前回調査時から増加傾向

子育てと介護に関する「声」（自由記述）



単身赴任が長く・長すぎて、子育てが難しい
 (50代男性)



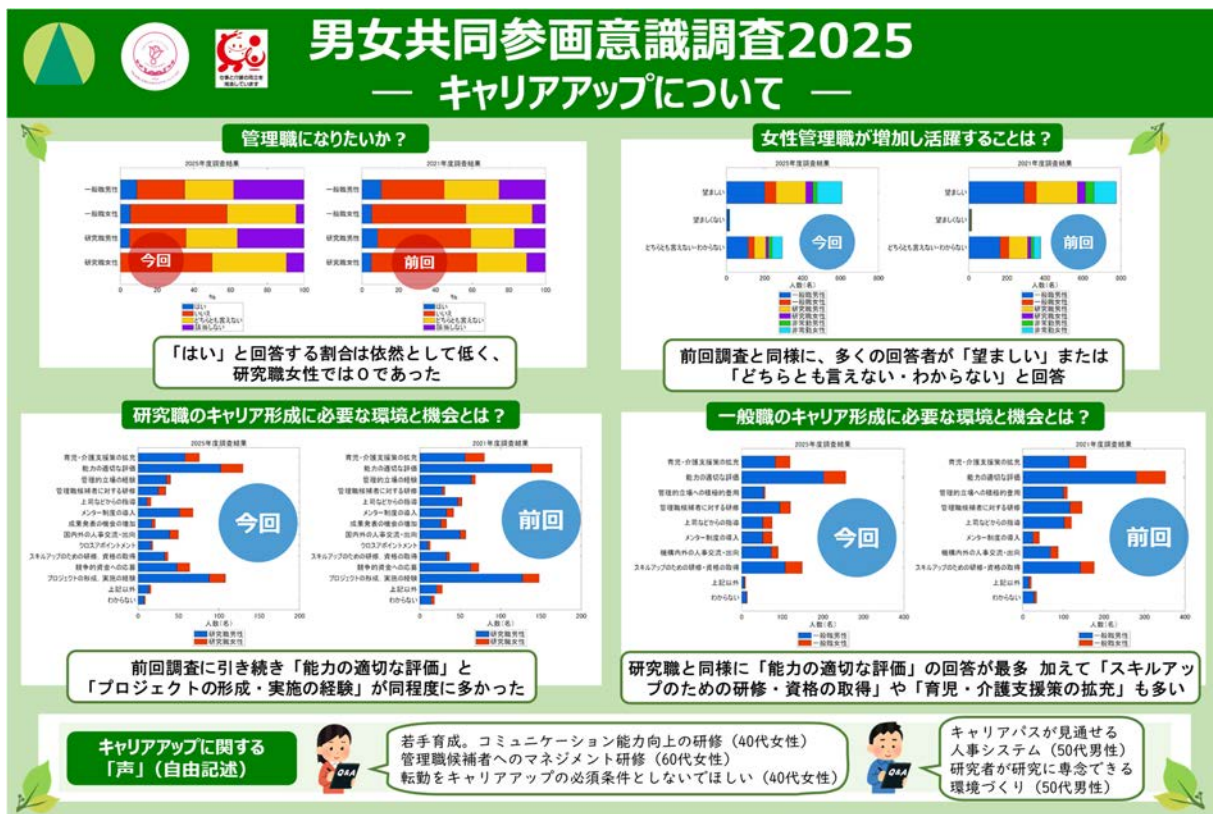
通院付き添いが勤務時間と重なり負担が大きい
 (50代女性)



介護休暇の日の延長、管理職の裁量労働勤務制度や現状の週1回以上出勤を前提にしないフルリモート勤務、勤務地の移動、育児短時間勤務に準じた勤務時間や勤務日数の調整など、より柔軟な勤務制度を（複数の意見）

菅野摂子先生のコメント

- **子育てについて**：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ところ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。
- **介護について**：介護については、介護を受ける人が住んでいる自治体の地域包括支援センターに相談し、相談員やケアマネージャーとともに支援体制を整えることがスタートとなります。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。



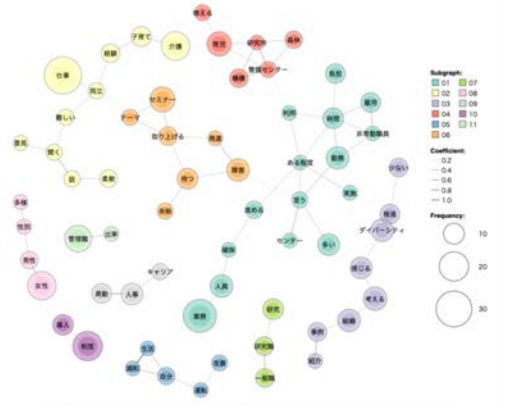
菅野摂子先生のコメント

- ・**管理職になることについて**：女性の管理職登用は日本社会の課題のひとつですが、グラフを見ると、男性も積極的に管理職になろうとする人は少数派のようです。セキュリティ強化によって事務的な作業を本人がしなければならなくなったり、補助者の時間管理が厳密になるなど、管理職の業務は増大する傾向にあります。事務作業そのものを軽減する、補助者の得意分野を共有して有効に活用するなどの合理化を進めることは、迂遠に見えても必要なことのように思います。
- ・**女性管理職について**：これまで少数派（マイノリティ）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**：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、おそらく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える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ように思いますので、引き続きの課題になるかと思えます。むしろ、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ところかと思えますので、具体策を考える時期がかもしれません。



男女共同参画意識調査2025 ダイバーシティ推進のための意見や要望

ダイバーシティ推進のための意見や要望 (自由記述) に関する共起ネットワーク



関連がある語は線で結ばれる。出現頻度が高い語ほど大きい円で示され、共起関係に基づいて自動的にグループで色が塗り分けられている

共起ネットワークから読み取れること

機構内の組織間の交流や支援制度の統一の必要性（赤）、育児・介護と仕事の両立の難しさとそれを実現する柔軟な働き方へのニーズ、さらに子育てしている職員をサポートする職員への支援の必要性（黄色）、業務量に応じた人員の確保や常勤・非常勤を問わない勤務時間の柔軟な調整への要望（青緑）などに関する語が頻出した。また、情報提供の内容としては、発達・精神・身体障害についてのセミナー（オレンジ）、民間企業や他機関の事例紹介（青紫）などのニーズが多かった。今後導入を希望する内容としては、管理職の裁量労働制、一般職のフレックスタイム制、メンター制度等（赤紫）が挙げられた。

2016、2021、2025年調査において 特徴的な語を抽出するための対応分析



2016、2021、2025と示された四角の方向にあり、点線が交わる原点から離れているほど、それぞれの年度に特徴的な語であることが示されている

対応分析から読み取れること

2016年度は、生活・家庭と仕事との調和、事務手続きの効率化、適切な人員配置に関する意見、2021年度は職場環境の改善や意識改革の必要性、テレワークの推進・普及に関する意見が多く挙げられていた。他方で、2025年度は、多様な研修（スキルアップ、資格取得、管理職やマネジメント）や発達・身体障害等に対する理解を促進するためのセミナーへの要望などが特徴的に挙げられた。以上のように、ダイバーシティ推進のために求められる要素がより多様性を増している現状が明らかとなった。

菅野摂子先生のコメント

- ・ダイバーシティ推進のための要望について：自由記述ですが、「業務量に応じた人員の確保や常勤・非常勤を問わない勤務時間の柔軟な調整への要望（青緑）」が大きく出てきたところに特徴が見いだせるように思います。業務についてどういった意見が多かったのか、KWIC（Key Word In Context：文脈内キーワード）などの機能で閲覧し、内容を整理してみると良いかと思います。
- ・対応分析の結果と今後について：対応分析をされて、年次を経るごとにニーズが変わってきたことがわかったことは素晴らしいと思います。子育てをはじめ、さまざまな支援をされてきたことが伺えるとともに、次のステップへと進む時期かもしれないと感じます。
- ・近年ダイバーシティ関連の研修はバラエティーに富んでおり、選択できる状況です。組織としては研修の後に何をすることも問われますので、活動の活性化はもとより、管理職の方々の理解が重要になるものと思われます。



女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 (2026年4月～2031年3月)



総論

当機構は、職員一人一人が能力を発揮できる職場づくりを目的に、以下の目標と取組を実施する。

1. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

2. 計画内容

目標1：行動計画期間中の採用者に占める女性割合を研究職30%以上、一般職37%以上とする。

取組内容

- 令和8年度～ホームページ等に職員の仕事や生活の事例を紹介する。
- 令和8年度～研究職、一般職ともに職場体験の機会を設ける。
- 令和8年度～育児・介護と両立しやすい柔軟な働き方の仕組みを応募者に周知する。

目標2：令和12年度末の管理職に占める女性割合を12%以上とする。

取組内容

- 令和8年度～登用状況の分析や意識調査等を通じてキャリア形成における課題を把握し、必要な取組を検討及び実施する。
- 令和8年度～キャリア研修を実施する。

**目標3：行動計画期間中の男性職員の2週間以上の育児休業取得率を80%以上とする。
(次世代育成支援対策推進法関連目標)**

取組内容

対象となる女性職員全員が育児休業を取得できる職場環境を維持するため、
また男性職員も育児休業を取得しやすい職場風土を醸成するため

- 令和8年度～育児と仕事の両立のための制度や働き方の選択肢についての情報を継続して提供する。
- 令和8年度～育児休業の意義と魅力がわかるよう育児休業取得例や体験談の共有を行う。
- 令和8年度～男女にかかわらず育児休業者が所属する職場の対応状況をアンケートによる意識調査等を通じて把握、課題を分析し、職場がスムーズに育児休業に対応するための取組を検討及び実施する。

**目標4：行動計画期間中の常勤職員（短時間勤務職員は除く）の所定時間外労働を
月平均15時間未満とする。(女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法関連目標)**

取組内容

- 令和8年度～所定時間外勤務の縮減のため定時退所の呼びかけを継続して行う。
- 令和8年度～事務業務の見直しを通じて、業務の効率化を図る。




女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 (現状)



1	採用した労働者に占める女性労働者の割合	一般職 31.6% 研究職 33.3% ※令和7年度
2	労働者に占める女性労働者の割合	一般職 23.2% 研究職 19.1% ※令和8年4月1日
3	男女別の育児休業取得率(区)	一般職：男性 100% 女性 100% 研究職：男性 76.5% 女性 100% ※令和7年度
4	管理職に占める女性労働者の割合	8.5%、女性（分子）13人、男女計（分母）153人 ※令和8年4月1日
5	役員に占める女性の割合	25%(2人)（役員全体（男女計）8人） ※令和8年4月1日
6	男女賃金の差異	全労働者 61.4 % うち正規雇用労働者 85.8 % うち非正規雇用労働者 77.1 % 対象期間 2025年4月1日～2026年3月31日
7	データの対象	グループ（連結等） 森林総合研究所，森林整備センター，森林保険センター
8	データ集計時点	2026（令和8）年4月
9	労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要	フレックスタイム，在宅勤務，代替え要員の制度，任期付き研究職員の産休を取得した場合の任期延長制度，ダイバーシティ推進室で行うダイバーシティ推進セミナー及び研修，育児休業（3歳に満たない子を養育するため，臨時的職員以外が対象），出生時育児休業制度、介護休業制度（6月を超えない期間，5回，対象労働者の制限なし），子の看護休暇制度（中学校就学の始期に達するまでの子の養育，日数は労基法+3人以上の場合の12日，取得単位は1日または時間，対象労働者の制限なし），小学生の育児のための所定外労働短縮，未就学児の育児のための所定外労働時間短縮，結婚休暇(結婚する場合で，結婚式，旅行その他結婚に伴い必要と認められる行事等のために勤務しないことが相当であると認められるときで結婚の日の5日前から結婚の日後1月を経過するまで間)，妻が出産する場合の休暇（妻の出産のための入退院の付き添い，出産時の付き添い，出産に係る入院中の世話，子の出生の届出等を行うため3日の範囲内(一日単位または1時間単位で取得可能))，男性が育児参加する場合(職員の妻が出産する場合で，職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため5日の範囲内(一日単位または1時間単位で取得可能))，夏季休暇(5月～10月までの間の週休日，休日および代休日を除く3日の範囲内)，育児・介護のための研究支援制度(雇用補助)、一時預り保育制度，ベビーシッター割引券、出生サポート休暇

調査の全設問

男女共同参画意識調査 2025

【トップページ】

アンケートの目的：

このアンケートは、男女共同参画やダイバーシティ推進に関する森林研究・整備機構の職員の意識を把握し、ダイバーシティ推進策の検討に資するために実施します。

アンケートはすべて匿名で実施するため、回答者の名前やアカウント名を把握することはありません。集計結果の公表は個人が特定されないよう配慮して行います。回答は本調査以外の目的には一切利用しません。回答データはダイバーシティ推進室が責任を持って管理します。

本アンケートの目的は意識調査のため、ハラスメント等の個別事案の訴えには対応しません。担当部署や当室に相談もしくは各相談窓口（苦情，公益通報，外部）へ連絡をお願いします。

自由記述欄の内容の取扱い：記載いただいたコメントは全文または一部を意識調査の結果として公表することがあります。

令和7年度男女共同参画意識調査（匿名アンケート）

F1 性別

1: 男性 2: 女性 3: その他 4: 回答しない

F2 年齢(令和7年度4月1日現在)

1: 18～29歳 2: 30～39歳 3: 40～49歳 4: 50～60歳 5: 61歳以上

F3-1 職種

1: 役員, 指定職 2: 研究職 3: 一般職 4: 非常勤職員

F3-2 管理職ですか?

1: はい 2: いいえ

F4 所属先

1: 研究所, 支所, 科学園, 試験地 2: 育種C, バイオC, 育種場, 保存園, 技術園 3: 整備C, 整備局, 事務所 4: 保険C

F5-1 現在, 配偶者(事実婚のパートナーを含む・以下同様)はいますか?

1: いない 2: 同居している 3: 別居している(単身赴任も含む) 4: 回答しない

F5-2 [配偶者がいる方にお尋ねします]

配偶者はあなたの扶養に入っていますか? もしくはあなたは配偶者の扶養に入っていますか?

1: 配偶者が扶養に入っている 2: 自分が配偶者の扶養に入っている 3: どちらも入っていない 4: 回答しない

F6 同居の家族構成についてお答えください.

- 1: 単身世帯 (独身)
- 2: 単身世帯 (単身赴任)
- 3: 1世代世帯 (自分と配偶者)
- 4: 2世代世帯・子供 (自分(と配偶者)と子)
- 5: 2世代世帯・親 (自分(と配偶者)と親(または義親))
- 6: 3世代世帯 (自分(と配偶者)と子と親(または義親)など)
- 7: その他

F7-1 子どもは何人ですか?

1: 0人 2: 1人 3: 2人 4: 3人 5: 4人以上 6: 回答しない

F7-2 [子がいる方にお聞きます]

一番下の子の現状(令和7年4月1日現在)は?

1: 1歳未満 2: 1～3歳 3: 4歳以上未就学 4: 小学生(低学年: 1～3年生)
5: 小学生(高学年: 4～6年生) 6: 中学生 7: 中学校卒業以上

F8 親(または義親)の年齢で最高齢の方は?

1: 60歳未満 2: 60～74歳 3: 75歳以上 4: いない

F9 同居・別居問わず介護の必要のある家族がいますか? (複数いる場合は複数回答可)

- 1:同居している
 - 2:すぐに行ける場所に住んでいる
 - 3:すぐに行けない場所に住んでいるが、近くに面倒をみる親族がいる
 - 4:すぐに行けない場所に住んでいて、近くに面倒をみる親族がいない
 - 5:今はいないが近い将来、介護が必要になることを心配している家族がいる
 - 6:今はいなくて、現時点では心配していない
- 4個までチェックできます

1. 男女共同参画及びダイバーシティ推進について（6問）

1.1 森林研究・整備機構が第5期中長期計画期間に実施しているダイバーシティ推進策について知っていますか？

- 1:知っている
- 2:ある程度知っている
- 3:知らない

1.2 第5期中長期計画期間におけるダイバーシティ推進策では、法律に基づいて女性管理職・女性研究職・女性一般職・女性採用者の比率について数値目標を設定して取り組んでいます。このことをご存じですか？

- 1:知っている
- 2:聞いたことはある
- 3:知らない

1.3-1 女性活躍に関わる数値目標を設定することについて、どう考えますか。（同意するものにいくつでも○をつけてください。）

1:職場のパフォーマンス向上やイノベーション創出等のために、これらの数値を高める努力が必要だと思う

2:このような数値目標がないと、職員の採用や昇進で女性が不利な扱いを受ける恐れがある

3:政府が法律に基づいて女性活躍推進のための行動計画と数値目標設定を義務付けており、それに従うべきだと思う

4:採用や昇進は能力と実績に応じて個別に決めるべきであって、性別の比率を考慮すべきでないと思う。

5:管理職になることを希望しない女性に対して、管理職になることのプレッシャーになる。

6:その他（自由記述）

1.3-2 1.3-1にて「その他」を選択された方はご記入ください。（自由記述欄）

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？

- 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。

- 1:森林機構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，育児介護休暇等の情報
- 3:ダイバーシティ関連セミナー，助成金公募，育児介護情報
- 4:イクメン・介護コラム
- 5:それ以外
- 6:はっきり覚えていない

5個までチェックできます

1.6 ダイバーシティ推進室のホームページに掲載して欲しい情報があればご記入ください。（自由記述欄）

2. 仕事と生活の調和について（7問）

2.1 日常の「仕事」、「家庭生活」、「地域活動」、「学習・趣味」についてお伺いします。

現状のバランスに満足していますか？

1: はい 2: いいえ 3: わからない

2.2 設問 2.1 で「2: いいえ」と答えた方にお聞きます。バランスに不満がある要因ある要因を以下からお選びください（複数回答可）。

- 1: 「仕事」の負担が重すぎる
- 2: 「家庭生活」の負担が重すぎる
- 3: 「地域や職場以外の団体活動」の負担が重すぎる
- 4: 「学習・趣味」にのめりこみすぎてしまう
- 5: 回答しない
- 6: わからない

4個までチェックできます

2.3 あなたの仕事と生活のバランスをより良いものにするために、現状よりもっと充実させたいものを以下からお選びください（複数回答可）

- 1: 「仕事」をもっと充実させたい 2: 「家庭生活」をもっと充実させたい 3: 「地域活動」をもっと充実させたい 4: 「学習・趣味」をもっと充実させたい 5: 特にない
- 6: わからない

4個までチェックできます

2.4 仕事と生活の調和を図るためには、どの支援や制度が効果的だと考えますか？以下からお選びください（複数回答可）

- 1: 在宅勤務制度 2: 裁量労働制 3: フレックスタイム制 4: 早出遅出勤務制度
- 5: 短時間勤務制度 6: web 会議システム 7: 一時預り保育支援制度 8: 業務用PC貸与
- 9: 補助員雇用支援 10: 休暇・休業制度の改善 11: 意識啓発広報
- 12: 上記以外 13: 効果的な支援や制度はない 14: わからない

12個までチェックできます

2.5 2.4 で「上記以外」等を選択された方はご記入ください。（自由記述欄）

2.6 自分の職務を行う上で課題となっているものはありますか？以下からお選びください。（程度の高いものから 最大 3 つまでお選びください。）

- 1: 職場の人間関係 2: 仕事量の多いこと 3: 業務費の金額の不足 4: 職務を行うための設備やスペースの不足
- 5: 職務を行うための時間が十分取れないこと 6: 職務を行うための補助者がいないこと
- 7: 性差別があること 8: 妊娠・出産、育児の負担

9: 介護・看病の負担 10: 家事の負担 11: 上記以外 12: 特にない 1
3: わからない

3 個までチェックできます

2.7 2.6 で「上記以外」等を選択された方はご記入ください（自由記述欄）

3. 子育てについて（11問）

3.1 これまでに子育ての経験がありますか？

1: ある 2: ない 3: 回答しない

3.2 [子育ての経験のある方にお聞きます]

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。以下からお選びください
(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: 子供が病気時の対応 11: 不登校の対応 12: 上記以外 13: 特にない(なかった)

12 個までチェックできます

3.3 「3.子育て」に関する自由記載欄です。3.2 で「上記以外」を選択された方もこちらにご記入ください。（自由記述欄）

3.4 [子育ての経験のある方にお聞きます] 子育てによる勤務時間の短縮などについて職場の同僚や上司からの理解は得られていましたか。

1: 得られている(得られていた) 2: 得られていない(得られていなかった) 3: どちらとも言えない 4: わからない

3.5 [子育ての経験のある方にお聞きます]

仕事のためにベビーシッターを雇用したこと、あるいは雇用したいと思ったことがありますか。

1: 雇用したことがある 2: 雇用したことはないが雇用したいと思ったことがある 3: ない

3.6 [子育て中または将来に子育てをしようと考えている方にお聞きます]

仕事のためにベビーシッターを雇用するとき、ベビーシッター利用割引券を利用したいですか。

1: はい 2: いいえ 3: ベビーシッター利用割引券を知らない 4: 該当しない

※ベビーシッター割引利用券とは子育て中の労働者がベビーシッターサービスを利用する際の費用を一部補助する制度。本割引利用券に関する英語版の外部資料はございません。以下が日本語版の外部資料のリンク先アドレスです。

<https://acsa.jp/images/babysitter/babysitter-ticket-guide.pdf>

3.7 不妊治療がどのようなものかご存じですか。

1: よく理解している 2: 少し理解している 3: わからない 4: 回答しない

3.8 これまでに不妊治療を受けたことがありますか？

- 1: 職場や上司に相談して受けた 2: 職場や上司には知らせずに受けた 3: 受けたことがない 4: 回答しない

3.9 [研究所・育種 C・保険 C に所属の職員にお聞きします]

契約した民間保育施設を一時預り保育施設として非常勤職員も利用できることを知っていますか。

- 1: はい 2: いいえ

3.10 [研究所・育種 C・保険 C に所属の職員にお聞きします]

契約した民間保育施設を一時預り保育施設として出張時も利用可能であることを知っていますか。

- 1: はい 2: いいえ

3.11 [研究所・育種 C に所属の職員にお聞きします]

一時預り保育施設として研究所(つくば)に「どんぐり一む」、関西支所(京都)に「すぎのこ」があることを知っていますか。

- 1: 両方知っている 2: 片方は知っている 3: 知らない

4. 介護について (5 問)

4.1 これまでに介護の経験がありますか？

- 1: ある 2: ない 3: 回答しない

4.2 [介護の経験のある方にお聞きします]

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。以下からお選びください(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: 職場の代替要員がいない 7: 介護休業の期間が足りない 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: 距離的制約 11: 上記以外 12: 特にない(なかった)

11 個までチェックできます

4.3 仕事と介護の両立のために、自分にとってどの支援や制度が効果的だと考えますか。以下からお選びください(複数回答可)。

- 1: 在宅勤務制度 2: 介護休業中の代替要員の確保 3: 介護サービス利用費補助制度
4: 介護施設、介護ヘルパーの紹介、斡旋 5: 介護のための遠隔地に通う場合の費用補助
6: 介護に関する相談窓口の設置 7: 被介護者との同居等のための引越し費用補助
8: 既存の制度の拡充 9: 上記以外 10: 特にない 11: わからない

10 個までチェックできます

4.4 「4. 介護」に関する自由記載欄です。4.3 で「上記以外」を選択された方もこちらにご記入ください。(自由記述欄)

4.5 [介護の経験のある方にお聞きします]

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: 話さなかった

5. キャリアアップについて (9 問)

5.1 結婚や育児・介護のために転職・離職したことがありますか

1: ある 2: ない 3: 考えたことはあるが、していない

5.2 現在の職場で定年(再雇用の場合は再雇用期間の終了時)まで勤めたいですか。

1: はい 2: いいえ 3: どちらとも言えない

5.3-1 現在の職場で管理職を目指したいですか。

1: 管理職を目指したい

2: 管理職を目指したいとは思わない

3: どちらとも言えない

4: 該当しない(管理職, 役員, 非常勤職員, 再雇用職員)

5.3-2 5.3 で「2: 管理職を目指したいとは思わない」を選択された方は理由をご記入ください。

(任意)

5.4 現在の職場でご自分は将来管理職になると思いますか。

1: はい 2: いいえ 3: わからない 4: 該当しない(役員、管理職、非常勤職員、再雇用職員) 5: 回答しない

5.5 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。

1: 望ましい 2: 望ましくない 3: どちらとも言えない, わからない

5.6 5.5 で「2: 望ましくない」を選択された方は理由をご記入ください。(任意)

5.7 [研究所・育種 C に所属の役員・研究職員にお聞きします]

研究職員のキャリア形成に必要な環境, 機会は何ですか。 最大 3 つまでお選びください。

1: 育児・介護支援策の拡充 2: 能力の適切な評価 3: 管理的立場の経験 4: 管理職候補者に対する研修
5: 上司などからの指導 6: メンター(仕事やキャリアについて助言してくれる相談相手)制度の導入 7: 成果発表の機会の増加 8: 国内外の人事交流・出向
9: クロスアポイントメント 10: スキルアップのための研修, 資格の取得
11: 競争的資金への応募 12: プロジェクトの形成, 実施の経験 13: 上記以外 14: わからない

3 個までチェックできます

5.8 [役員・一般職員にお聞きします]

一般職員のキャリア育成に必要な環境, 機会は何ですか。 最大 3 つまでお選びください。

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: 管理職候補者に対する研修 5: 上司などからの指導 6: メンター(仕事やキャリアについて助言してくれる相談相手)制度の導入 7: 機構内外の人事交流・出向 8: スキルアップのための研修, 資格の取得
9: 上記以外 10: わからない

3 個までチェックできます

5.9 「5. キャリアアップ」に関する自由記載欄です。5.7 または 5.8 で「上記以外」を選択された方もこちらにご記入ください。（自由記述欄）

6. 森林機構の全ての職員（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，森林機構としてどのようなことが有効だと思いますか？ またセミナーで取り上げてほしいテーマはありますか？ 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 2025 結果報告書

2026 年 6 月 25 日

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：企画部 研究企画科 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

森林研究・整備機構 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.go.jp