第24回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（東京大学駒場キャンパス）

（国研）森林研究・整備機構におけるダイバーシティ推進の取り組み

（国研）森林研究・整備機構　森林総合研究所
久保田多余子・児嶋美穂・宗岡寛子・藤間剛・坂下渉・鳥山淳平・山田美穂・菅原久美子
geneq@ffpri.go.jp

森林研究・整備機構について

当機構は、林総合研究所、林木育種センター、森林整備センター、森林保険センターの４つの組織で構成されています。森林及び林業に関する研究、林木の優良な種苗の生産及び配布、水源を涵養するための森林の造成や森林保険に関する業務を行っています。2026年4月時点で機構全体の正職員に占める女性の割合は、21.6%（233人/1081人）、及び管理職に占める女性の割合は8.5%（13人/153人）です。

男女共同参画意識調査2025

本調査は、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います。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。



意識調査2025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」といった文字に押しつぶされそうになっています

― アンケート回答者の属性 ―

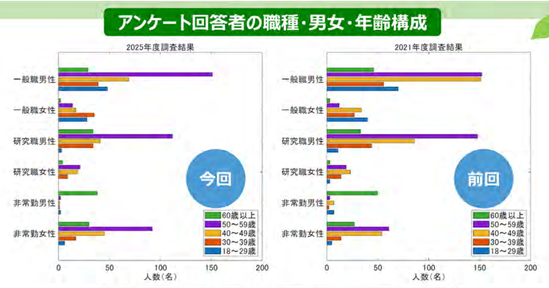
男女共同参画を図る取組の一環として，2007（平成19）年から数年ごとに職員の意識調査アンケートをおこなってきました。このポスターは2025（令和7）年に実施した第6回調査の結果を要約したものです。

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%）

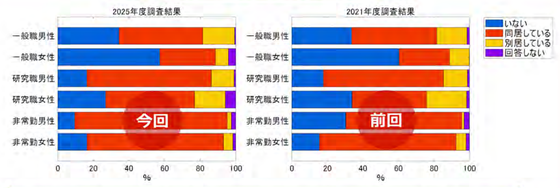


アンケート回答者の職種・男女・年齢構成



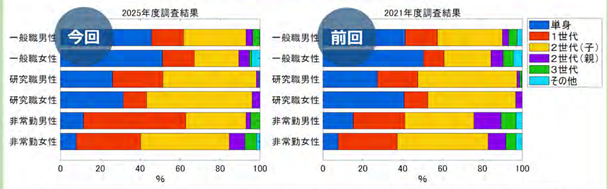
50歳以上の職員が概ね半数以上となった

アンケート回答者の配偶者について



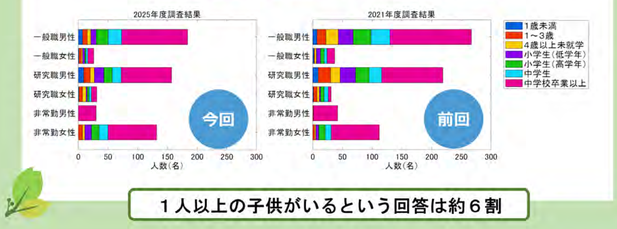
配偶者については前回調査時から大きな変化は確認されず

アンケート回答者の同居家族構成



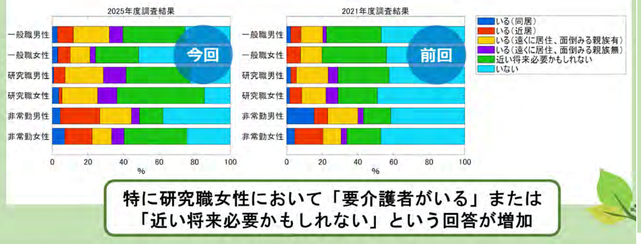
同居家族構成についても、配偶者の有無を概ね反映した比率

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

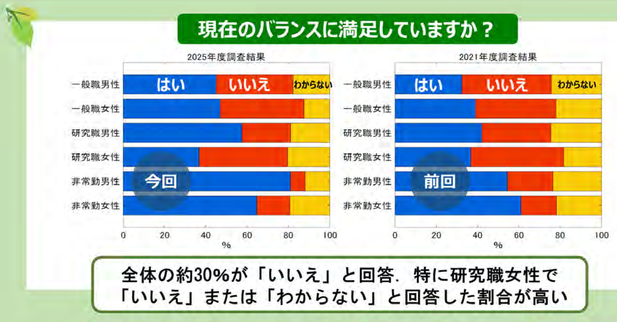
外部アドバイザーのコメント

- **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いていないのか、あるいはとても元気にしているのでいないのか、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。

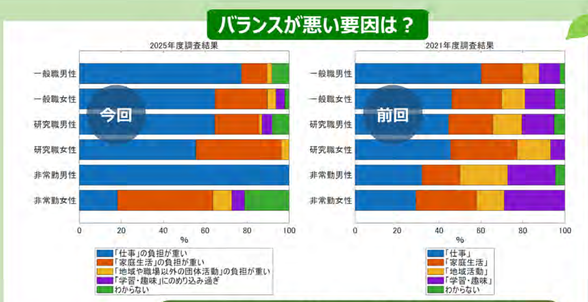
― 仕事と生活の調和 ―

現在のバランスに満足していますか？



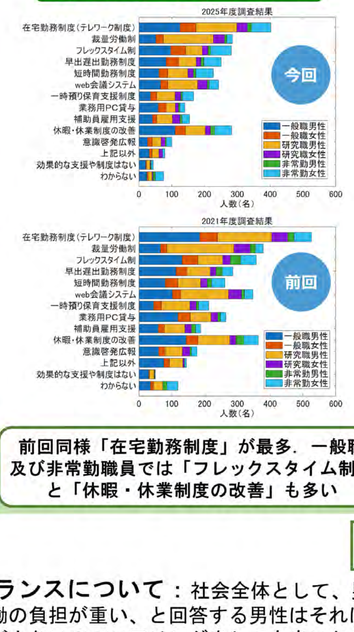
全体の約30%が「いいえ」と回答．特に研究職女性で「いいえ」または「わからない」と回答した割合が高い

バランスが悪い要因は？



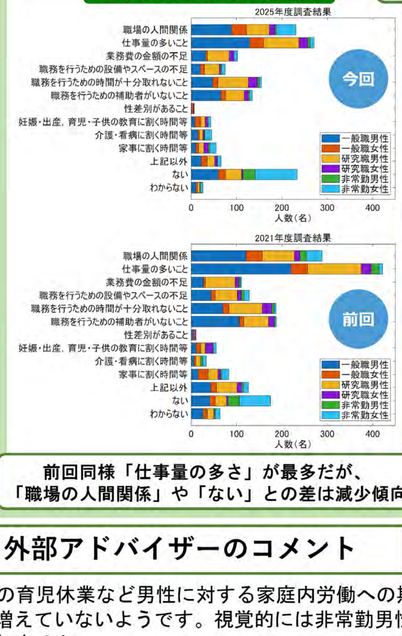
「仕事の負担が重い」と回答した割合は非常勤女性を除くカテゴリで50%を上回る

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）



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）



自分の仕事を優先できないことが多すぎる（50代男性）
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）

外部アドバイザーのコメント

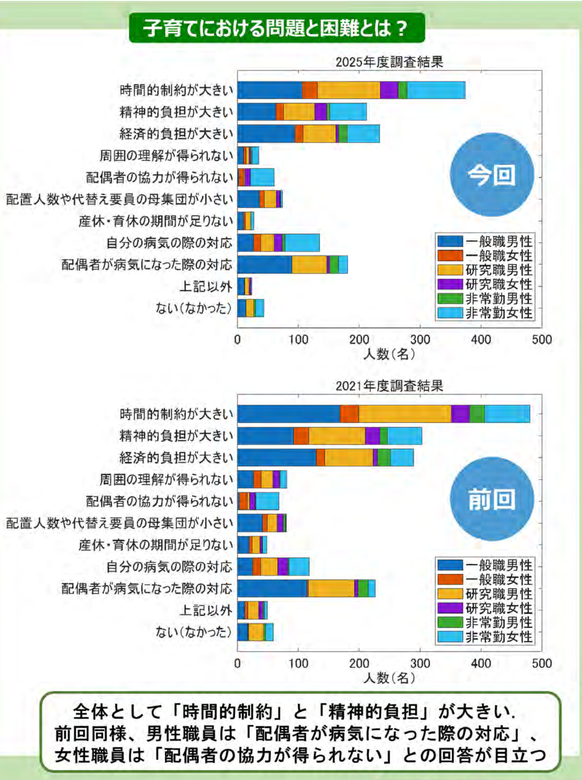
- **バランスについて**：社会全体として、男性の育児休業など男性に対する家庭内労働への期待が高まっている中で、この４年間で家庭内労働の負担が重い、と回答する男性はそれほど増えていないようです。視覚的には非常勤男性の仕事の負担の大きさが気になりますが、人数が少ないのでヒアリングをしても良いかもしれません。

- **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。

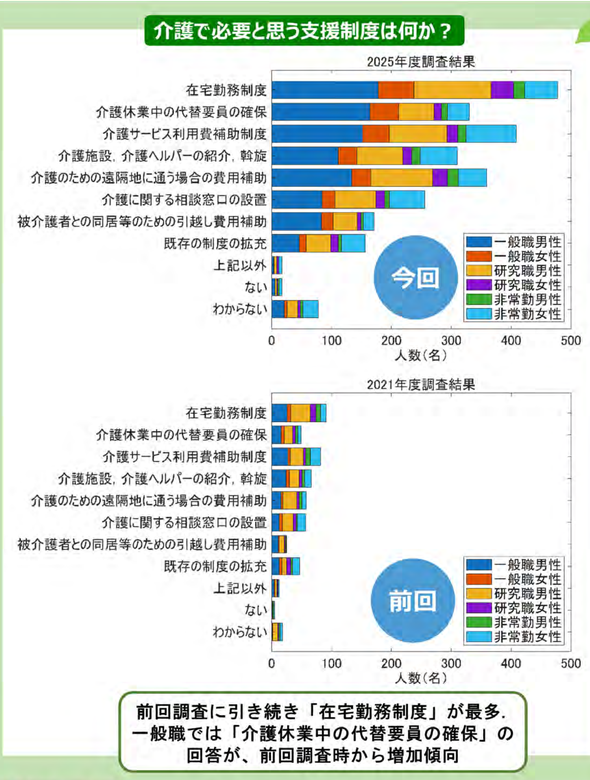
― 子育てと介護について ―

子育てにおける問題と困難とは？



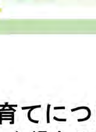
全体として「時間的制約」と「精神的負担」が大きい．
前回同様、男性職員は「配偶者が病気になった際の対応」、女性職員は「配偶者の協力が得られない」との回答が目立つ

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

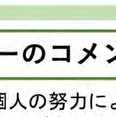
子育てと介護に関する「声」（自由記述）



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）



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を（複数の意見）

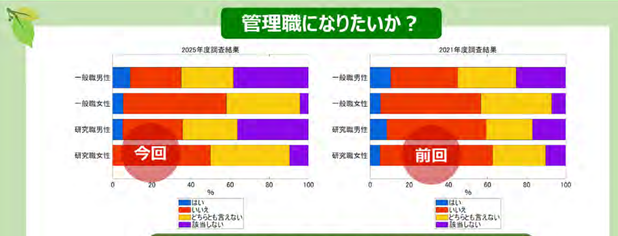
外部アドバイザーのコメント

- **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。

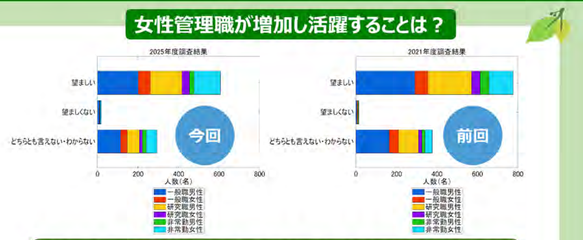
― キャリアアップについて ―

管理職になりたいか？



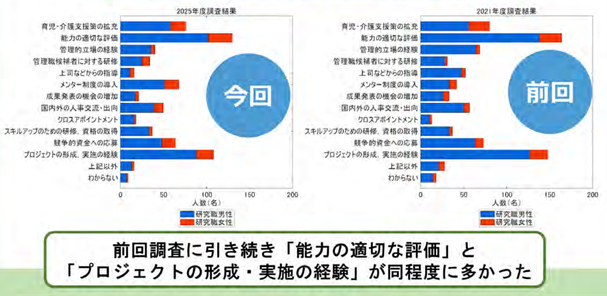
「はい」と回答する割合は依然として低く、研究職女性では０であった

女性管理職が増加し活躍することは？



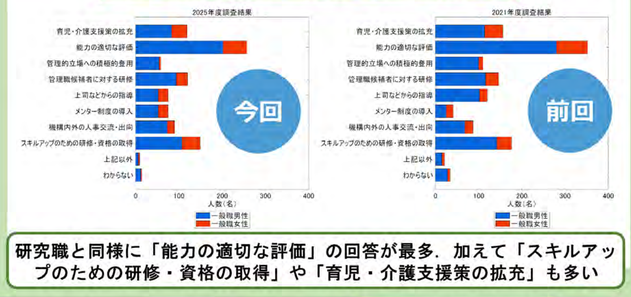
前回調査と同様に、多くの回答者が「望ましい」または「どちらとも言えない・わからない」と回答

研究職のキャリア形成に必要な環境と機会とは？



前回調査に引き続き「能力の適切な評価」と「プロジェクトの形成・実施の経験」が同程度に多かった

一般職のキャリア形成に必要な環境と機会とは？



研究職と同様に「能力の適切な評価」の回答が最多．加えて「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」も多い

キャリアアップに関する「声」（自由記述）

若手育成。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）
転勤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）

キャリアパスが見通せる人事システム（50代男性）
研究者が研究に専念できる環境づくり（50代男性）

外部アドバイザーのコメント

- **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ように思いますので、引き続きの課題になるかと思います。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いますので、具体策を考える時期かもしれません。

＊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。

国立研究開発法人
森林研究・整備機構
Forest Research and Management organization