

(独) 森林総合研究所
男女共同参画意識調査結果報告書

目次

はじめに

方法

対象者

測定内容

結果

基礎的統計

1. 回答者の性別人数
2. 転勤の有無
3. 配偶者の有無
4. 配偶者の職業の有無
5. 回答者の家族構成
6. 回答者の子どもの人数
7. 回答者の年代別・性別 職種と子どもの人数
8. 回答者の年代・性別 介護の有無

男女共同参画意識

業務遂行上の阻害要因と促進要因

1. 研究・業務活動の阻害要因
2. 研究・業務活動の促進要因

仕事の家庭の両立の阻害要因と促進要因

1. 家事分担の実態
2. 仕事と家庭の両立阻害要因
3. 育児との両立
4. 介護との両立
5. 家族責任のある職員への周囲の配慮

管理職職員の対応

所内一時預かり保育室についての希望

自由記述

考察

結果の要約

引用文献

付録 A：対象者の分類パターン

付録 B：アンケート用紙

付録 C：個別データ（性別・職種 9 種別分析）

付録 D：自由記述の検討

あとがき

はじめに

近年、我が国では深刻な少子高齢化が進んでおり、このことは現在のみならず今後の我が国における経済活動や年金等の社会福祉施策に深刻な影響を及ぼしている。こうした状況を打開するためには、次世代の育成、持続可能な社会の構築を目指すことが不可欠である。少子化問題は、我が国だけのものではなく、欧米でも深刻化していた。そして少子化問題への対策として、女性の就労継続支援を施策として掲げた国において、出生率が上昇している。近年の国際比較調査および国内での調査によれば、女性の就労率の高さと出生率の高さに正の相関関係が見出されていること、すなわち、女性が社会進出をしているほど、子どもを生涯に複数出産する可能性が高まることが示されている（厚生労働省, 2005; 内閣府男女共同参画局, 2006）。残念なことに、我が国では、女性の社会進出（就労率）も低水準であり、出生率も低水準にとどまっている。

男女共同参画は、日本国憲法の「個人の尊重と法の下での平等」、「男女平等」という考えのもと、取り組まれてきた課題であるが、国際比較データを見ても、女性の社会進出状況は十分とはいえず、社会のあらゆる分野において、なお一層の努力が必要である。ある国にいる人間がどの程度、健康的に生活でき、教育を受け、人間らしい生活を営んでいるかの指標である、人間開発指数（Human Development Index, HDI）では、我が国は177か国中8位であり、国際的にも豊かな生活を送っていることが示唆される。一方で、女性が政治・経済活動に参加し、意思決定に参加できるかを測る指数（女性能力の活用）であるジェンダーエンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure, GEM）については、我が国は108か国中58位と、先進国では異例な低い水準であることがわかる（原, 2008; UNDP, 2008）。これは、科学技術分野も例外ではない。

科学技術分野における我が国の女性研究者の割合は1割程度と、女性研究者の研究者全体に占める割合が低く、先進国の中で最下位にランクされていること、女性研究者が上位の職に就きにくいこと、女性の子育て期の研究継続が難しいことなどが指摘されている（内閣府男女共同参画局, 2008）。子育て期の研究継続が難しいこと背景には、保育施設の不足などの政策上の問題もあるが、未だに存在する「男性は仕事、女性は家事・育児プラス仕事」という固定的な性役割観も背景に存在するものと思われる。そのうえ、森林総合研究所（以下、森林総研）では、転勤の可能性が高く、野外調査も多いといった、女性が研究と家庭の両立を困難にする大きな要因を抱えており、これまでに研究の継続を断念して中途退職した研究職員のほとんどは女性である。大学や大学院の森林関連学部での女子学生比率は3割を超えているが（丸田・太田, 2006）、本研究所における研究職員の女性比率は1割にすぎない。また、過去3年間（平成16～18年度、育種センター統合前の旧森林総合研究所データ）における研究職員採用者の女性比率は6.4%にとどまっている。そこで本研究所では、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える「ワーク・ライフ・バランスの確立」を目的として、平成19年度から「応援します！家族責任を持つ女性研究者」と題するプロジェクトを実施している。本

プロジェクトは、女性研究者の能力を最大限発揮できるよう研究環境の整備や意識改革などに取り組む機関を支援する、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として実施されている。本稿で報告する調査結果は、このプロジェクトの実行のための基礎資料として、職員の男女共同参画の意識及び所内保育室に関する要望を把握するために実施した。

方法

対象者

独立法人森林総研全職員 1,083 名（2007 年 10 月 1 日時点、非常勤職員および特別研究員を含む）に対し、調査用紙を配布し、668 名分のデータを回収した（回収率 62%）。それぞれの性別・職種、勤務地別内訳を Table 1 に示した（なお、分析に際して使用した対象者の分類パターンは、付録 A に示した）。

Table 1 対象者人数の表

職種	役職	勤務地						合計	
		本所		支所		育種		男性	女性
		男性	女性	男性	女性	男性	女性		
	役員・指定職	5	0	0	0	1	0	6	0
研究職	研究職・管理職相当	32	0	13	0	6	0	51	0
	研究職・室長相当	51	0	24	1	6	0	81	1
	研究職・主任研究員, 研究員	73	24	58	5	9	4	140	33
一般職	一般職・管理職相当	18	0	10	0	18	0	46	0
	一般職・専門職, 係長相当	30	9	25	7	18	2	73	18
	一般職・係員	12	11	9	7	14	6	35	24
	技術専門職	1	1	6	0	4	0	11	1
非常勤その他	非常勤職員	3	57	10	45	3	13	16	115
	ポスドク等・その他	2	1	0	0	0	0	2	1
	小計	227	103	155	65	79	25	461	193
	合計	330		220		104		654	

注) 不明（記載不備のため本表のカテゴリーに分類できなかったもの）の 14 件を除く。

測定内容

アンケートは、2007 年 9 月 7 日から 10 月 12 日にかけて、調査用紙および電子媒体によって配布、回収が行われた。調査内容には、フェイスシート、男女共同参画意識、研究・業務と家庭との両立に関わる項目、一時預かり保育に関わる項目、管理職を対象とした女性職員の育成に関わる項目を含めた（付録 B 参照）。

結果

基礎的統計

1. 回答者の性別人数

回答者の性別、勤務形態別人数をグラフ化した（Figure 1）。その結果、どの年代においても男性の人数が6割以上（特に40代では8割）を占めることが明らかになった。そして、30代までの女性のほとんどは常勤であるが、40代以降では常勤と非常勤の率が逆転することも示された。これは、子育て期（30代）に女性の労働人口が減る、日本に特徴的な“M字型曲線”と類似した結果であった。男性のほとんどは常勤である。40代以降の常勤女性の人数は、常勤男性の15分の1程度であった。

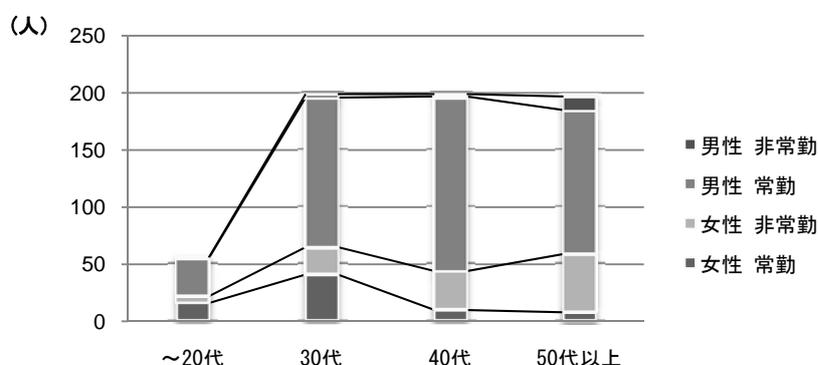


Figure 1 年代別男女の人数

(男性 461 名, 女性 190 名分のデータ)

2. 転勤の有無

転勤の有無を職種別にするると、支所に関連研究部署がない一部の研究職員を除き、大部分の職員において転勤がある実態が明らかになった（Figure 2）。

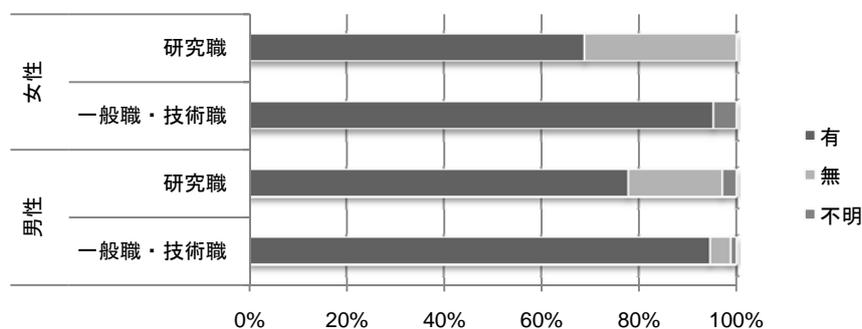


Figure 2 性別・職種別 転勤の有無の人数比

(男性 435 名, 女性 74 名分のデータ, 「非常勤・その他」の職種は除いて解析)

3. 配偶者の有無

回答者の性別によって、配偶者の有無の比率に差があるかどうか χ^2 二乗検定によって検討したが、有意な差は見られなかった（Figure 3）。統計的に有意な差はないものの、常勤職についている女性において配偶者がいない割合が高かった。

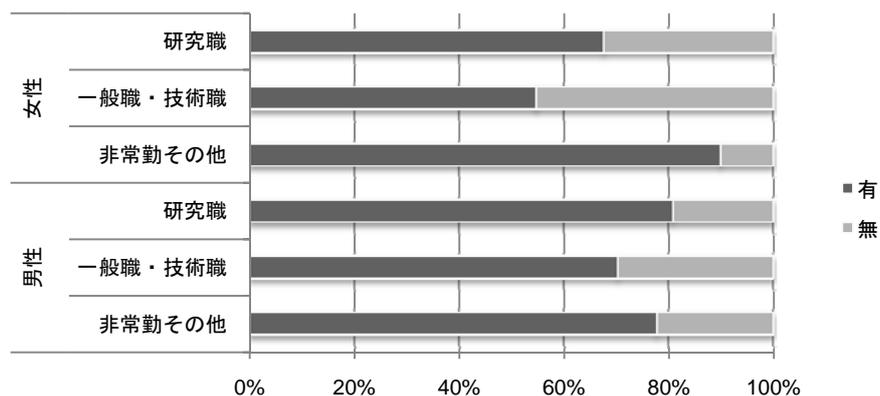


Figure 3 配偶者の有無 (職種・性別 比率)

(男性 455 名, 女性 195 名分のデータ)

4. 配偶者の職業の有無

女性職員の配偶者のほとんどは職業を持っているが（女性のほぼ全員は共働きであるが）、男性職員の配偶者の約半数、研究者では約 6 割が専業主婦であった（Figure 4）。配偶者を持つ男性職員の約半数は“男性は仕事、女性は家庭”という役割分業が成り立つ環境にあるが、女性職員と約半数の男性職員は、家庭役割も仕事役割も果たすことが求められる環境にあった。

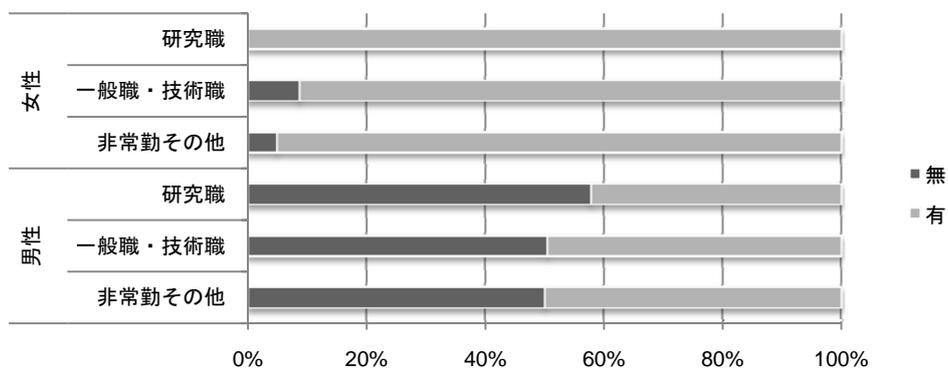


Figure 4 配偶者の職業の有無 (職種・性別)

(配偶者のいる男性 351 名, 女性 146 名分のデータ)

5. 回答者の家族構成

女性常勤職者の単身世帯（一人暮らし）率は4割近くと、女性非常勤、男性職員全体に比較して高いことが示された（Figure 5）。また、子どものいる世帯も、女性非常勤職員や、男性研究職職員より少ないことが示された。

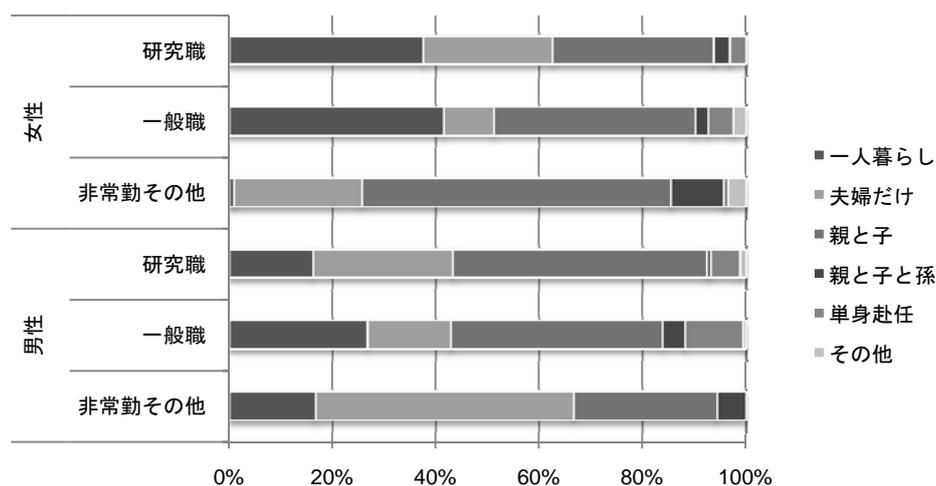


Figure 5 家族構成 (職種・性別)

(男性 445 名, 女性 190 名分のデータ)

6. 回答者の子どもの人数

全体的に子どもの人数は少なく、平均として 2.0 を下回っており、人口置換水準を満たしていなかった (Figure 6)。特に、女性の常勤職員で子どもの人数が少ないことが明らかになった (性別×職種の交互作用 $F(2, 619) = 4.38, p < .05$)。

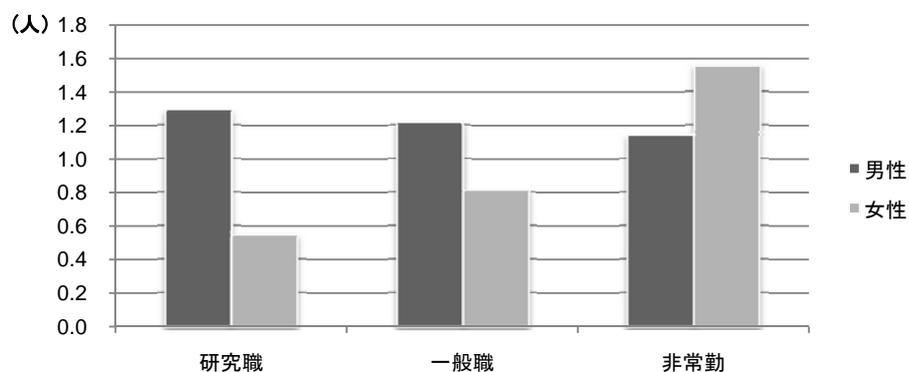


Figure 6 子どもの人数 (職種別)

(男性 444 名, 女性 181 名分のデータ)

7. 回答者の年代別・性別 職種と子どもの人数

女性常勤職員で子どもの人数が少なかったことが、女性常勤職員の年齢が低いことによる可能性を考慮し、年代別の子どもの人数を検討した（Figure 7）。その結果、男性研究職員の子供の数は、年齢が上がるにつれて増加し、その平均値が30代で0.71、40代で1.53、50代で1.72人となるのに対し、女性常勤職員、特に女性研究者の子どもの人数は30代で0.52、40代で0.71、50代で1.00人となり、40代以降の男性との差が大きくなった。

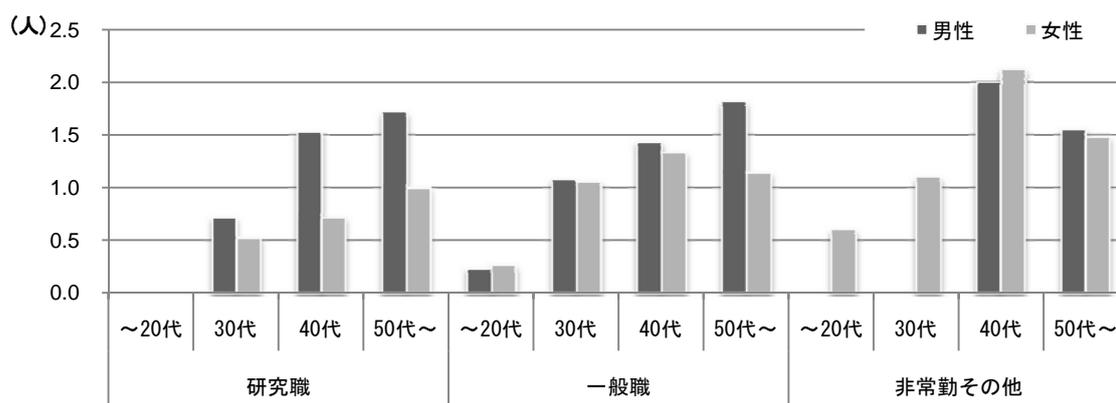


Figure 7 年代・職種別子どもの人数

(男性 450 名, 女性 176 名分のデータ)

8. 回答者の年代・性別 介護の有無

現在、介護の必要がある家族を持つ職員の割合を年代・性別に算出した（Figure 8）。その結果、年代が上がるにつれ介護の必要のある家族を持つ職員が増加することが示された。

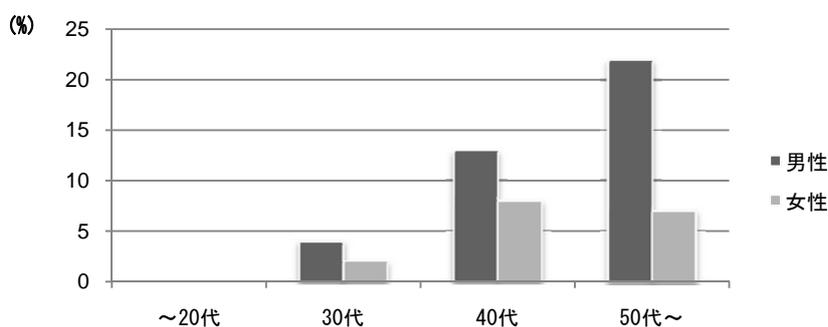


Figure 8 年代・性別 介護の有無

(男性 436 名, 女性 184 名分のデータ)

男女共同参画意識

回答者による、男女共同参画に関する関心の度合いを検討するため、男女共同参画に関わる概念の意味をどの程度知っているか、“知らない”から“知っている”までの4件法で評定させた。男女別に、男女共同参画に関わる概念を“大体知っている”以上で評定した人の割合を算出した（Figure 9）。

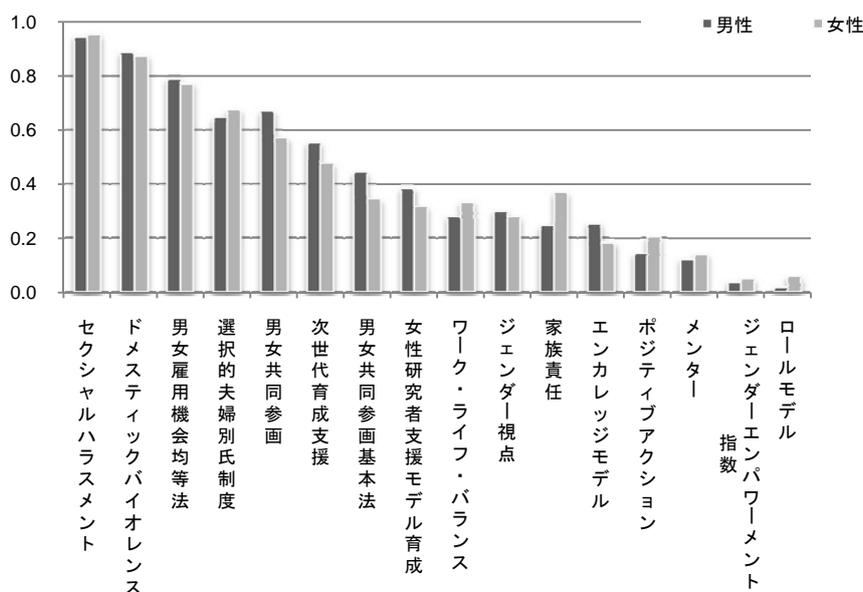


Figure 9 男女共同参画意識（「大体知っている」以上の人の割合）

（男性 456 名、女性 190 名分のデータ）

8割以上の回答者が知っていたのは、「セクシャルハラスメント」と「ドメスティックバイオレンス」であった。一方、「ワーク・ライフ・バランス」（一人ひとりが充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域でも充実した生活を送ること）、「ジェンダー視点」（人間を生物学的な男女の2つの性だけで捉えるのではなく、社会・文化などによって多様性を持つ性別（ジェンダー）に十分に配慮する視点）、「家族責任」（家事・育児・介護を担う責任）、「エンカレッジモデル」（森林総研において、家族責任を有する女性研究員を応援“エンカレッジ”する実効性のある研究環境・職場環境モデル）については、知っている人が3割程度、「ポジティブアクション」（固定的な性別による役割分担意識から男女労働者の間に生じている差を解消するために行う、企業の積極的取り組み）、「メンター」（指導者・助言者）、「ジェンダーエンパワーメント指数」（女性が積極的に経済界や政治生活に参加し意思決定に参加できるかどうかを測る指数）、「ロールモデル」（生き方や仕事で参考になるモデル）について知っている人は、全体の1割程度にとどまった。

これらの用語すべてをどの程度知っているか、すべての項目の認知度得点を加算し、0から100点までのスケールになるように換算し、性別・職種別平均得点を算出した（Figure 10）。その結果、性別による差は統計的に有意ではなかったが、職種による得点差が確認され

($F(5, 655) = 14.39, p < .01$), 指定職・役員が最も男女共同参画に関する用語を知っており, 非常勤職員はほかの職種よりもこれらの用語を知らないことが明らかになった。

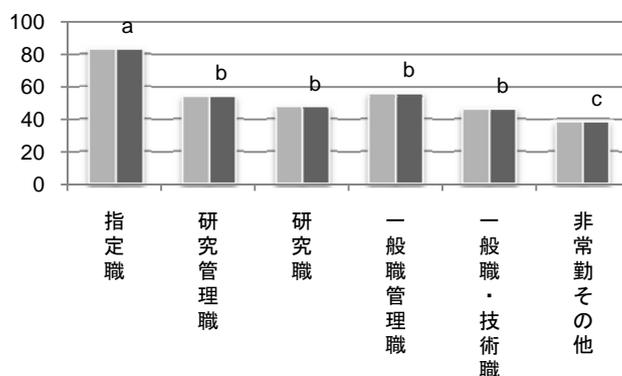


Figure 10 男女共同参画得点
(男性 456 名, 女性 190 名分のデータ)

次に, これらの男女共同参画に関連する用語を重要であると考える順に選択させ, 順位によって重みづけを行った結果が Figure 11 である。性別・職種 (3 種類) による効果を検討するため, 分散分析の結果, 1%水準で有意な主効果および交互作用がワーク・ライフ・バランスで確認され ($F(2, 644) = 29.4, 9.4$), 女性研究者が最もワーク・ライフ・バランスを重要視していることが示された (Figure 12)。

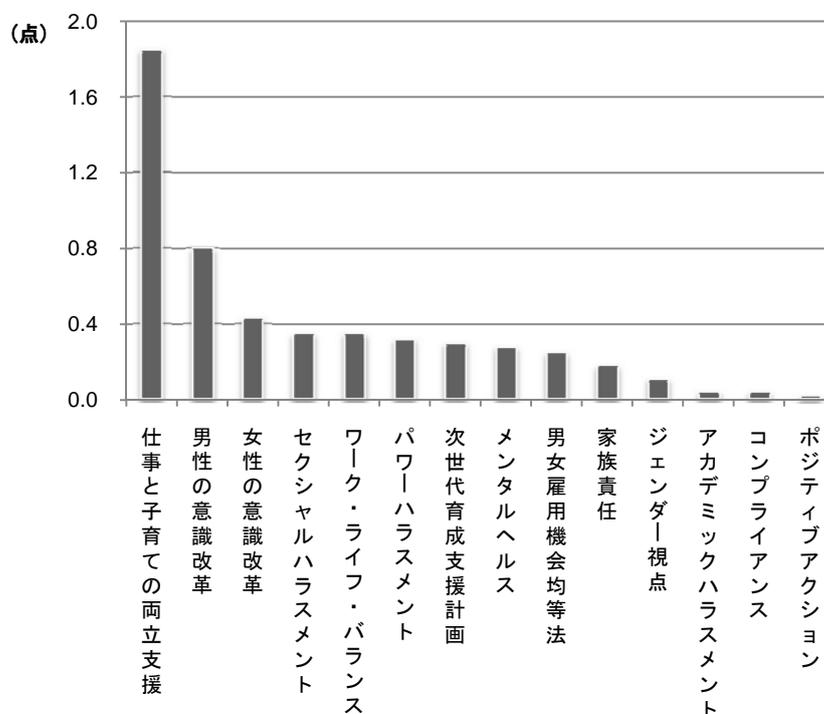


Figure 11 職場における男女共同参画での重要度評価
(男性 455 名, 女性 195 名分のデータ)

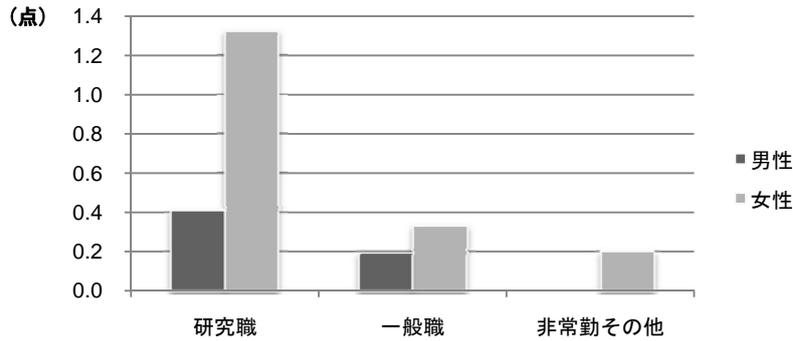


Figure 12 重要度評価（ワークライフバランス）の交互作用
研究職の女性が有意に高いが、それ以外の群では有意差なし。

業務遂行上の障害要因と促進要因

1. 研究・業務活動の障害要因

研究・業務活動の障害要因を3つまで選択させたところ、男性では仕事関連の項目が選択されることが多かった（Figure 13）。女性では、仕事関連の項目も家庭（育児）関連の項目も選択されており、女性の方が多重役割による影響を大きく受ける可能性が示された（Figure 14）。

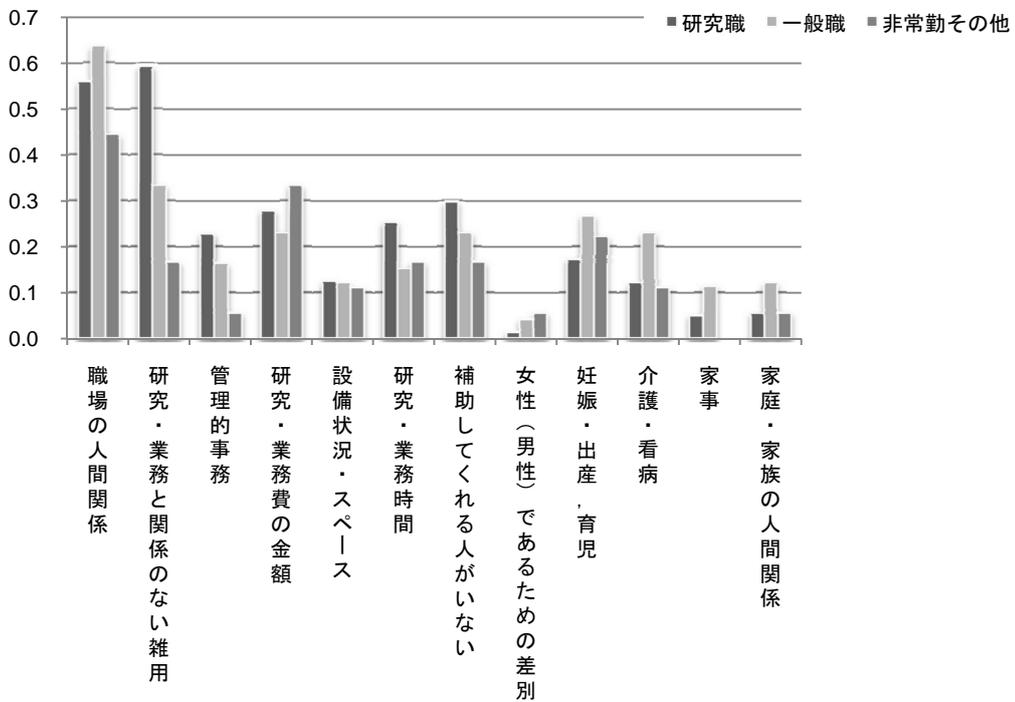


Figure 13 研究・業務の障害要因選択率（男性）
（研究職 272 名，一般職 165 名，非常勤その他 18 名のデータ）

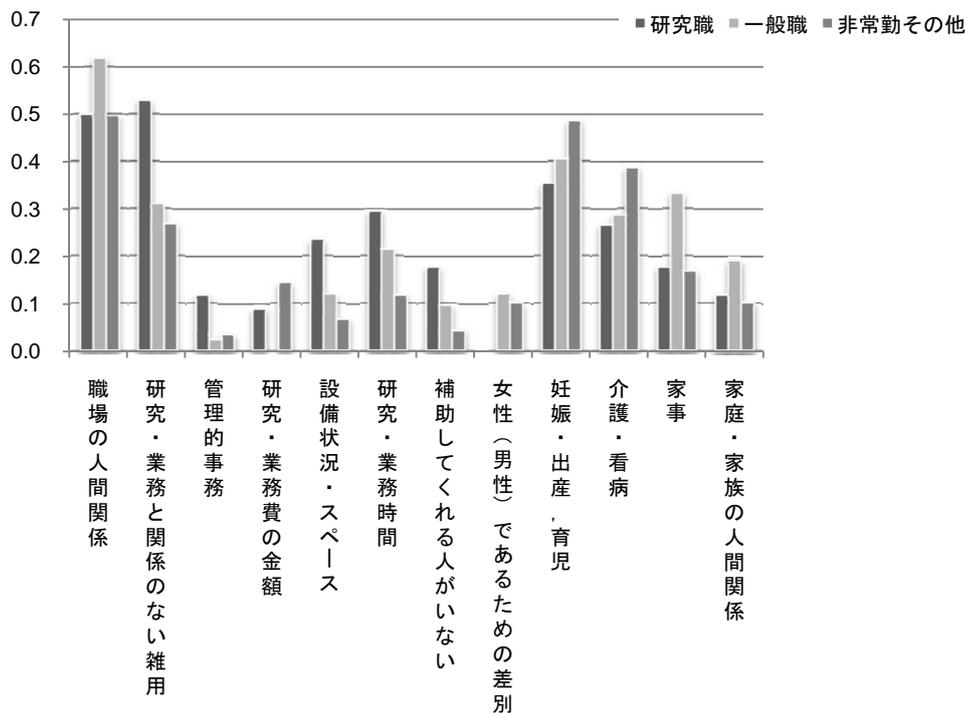


Figure 14 研究・業務の阻害要因選択率（女性）
 （研究職 34 名，一般職 42 名，非常勤その他 119 名のデータ）

さらに、仮に異性であったら、研究・業務の阻害要因は何であると思うか、想像してもらい、3つ選択させた。女性が、男性である場合を想像して回答したものと、実際の男性による研究・業務の阻害要因を比較した（Figure 15）。その結果、女性の予測は、実際の男性の評定とほぼ一致していたが、補助してくれる人がいないについては、過少評価していた。逆に、男性であるための差別については、過大評価をしていることも示された。

次に、実際の女性による阻害要因の評価と、男性によって予測されたそれとを比較した（Figure 16）。男性は、女性の職業上の要因を過小評価し、妊娠・出産・育児、家事を過大評価していることが示された。また、女性であるための差別についても、男性によって過大視されていた。性差別は、女性は男性であっても同程度であると考えているが、男性は、性差別が業務の阻害要因であると選択することは少なく、逆に、女性にとっての阻害要因を多く見積もっていることから、男性は女性であることによって研究・業務に支障があることを認識しているということが示唆される。介護については、実際には女性によって阻害要因として選択されているが、男性は低く見積もっていることが示された。したがって、男性は業務内の出来事が、女性は家庭内の出来事が、業務の阻害要因となっているだけでなく、異性の阻害要因についての予測も、この枠組みに従って（より強調されて）いることが示唆された。

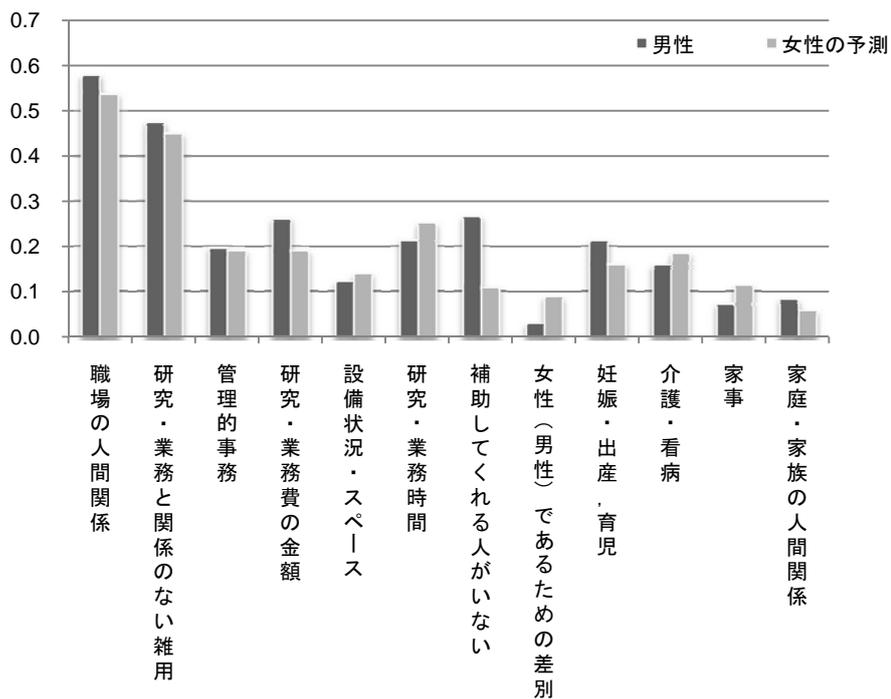


Figure 15 実際の男性による阻害要因評価と女性による予測
(男性 455 名, 女性 195 名のデータ)

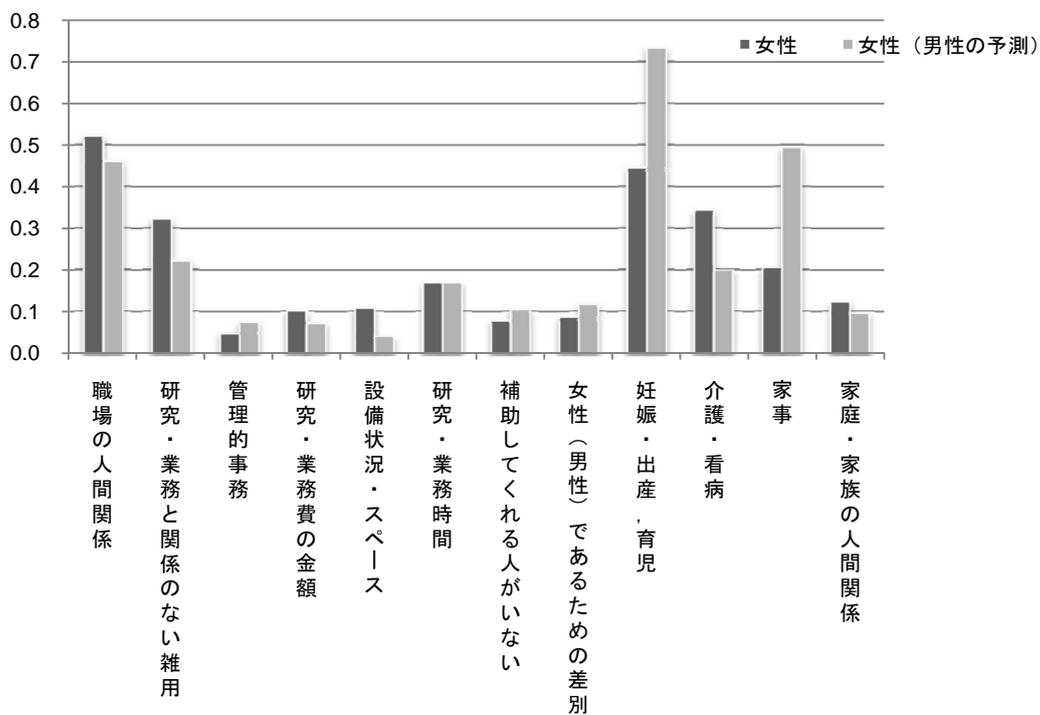


Figure 16 実際の女性による阻害要因選択と男性による予測
(男性 455 名, 女性 195 名のデータ)

2. 研究・業務活動の促進要因

研究・業務活動の促進要因を1つ選択させ、性別・職種別に分析した結果が Figure 17, 18 である。男女や職種による違いは大きくなく、職場の雰囲気が研究・業務活動の促進要因として最も選択されていることが示された。

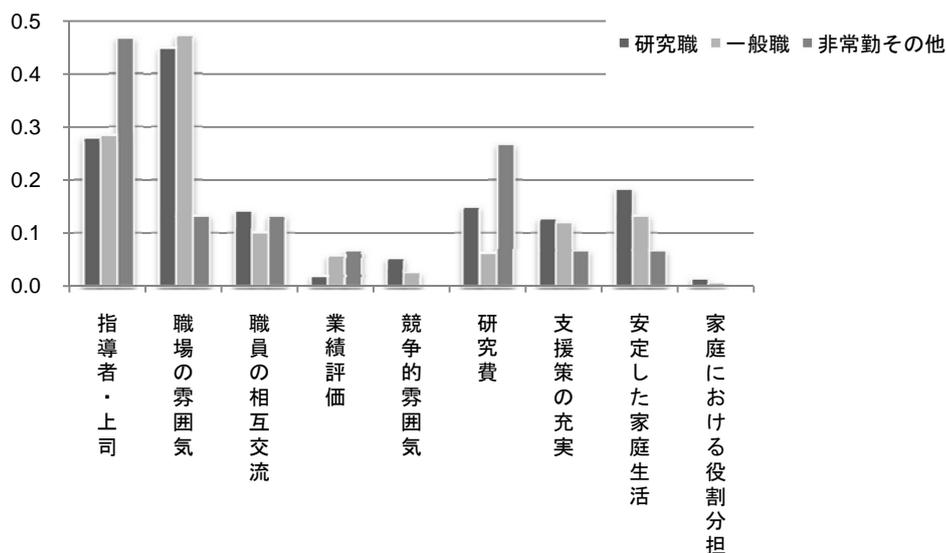


Figure 17 男性による研究・業務の促進要因選択率 (職種別)

(研究職 268 名, 一般職 158 名, 非常勤その他 15 名のデータ)

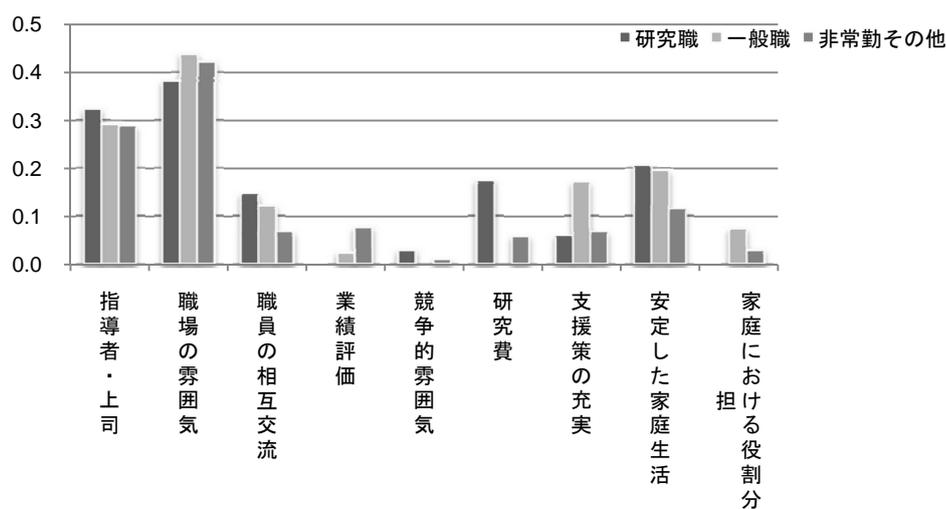


Figure 18 女性による研究・業務の促進要因選択率 (職種別)

(研究職 34 名, 一般職 41 名, 非常勤その他 104 名のデータ)

仕事と家庭の両立の阻害要因と促進要因

1. 家事分担の実態

家事分担の実態を検討するため、具体的な家事行動について、どの程度自分で行っているか、主として担当（4）、配偶者と半々（3）、たまにやる（2）、ほとんどやったことがない（1）、の4件法で評定させた。t検定によって性差を検討したところ、町内会、自治会の仕事を除き、すべて女性のほうが統計的に1%水準で有意に多く家事労働に貢献していることが示された。

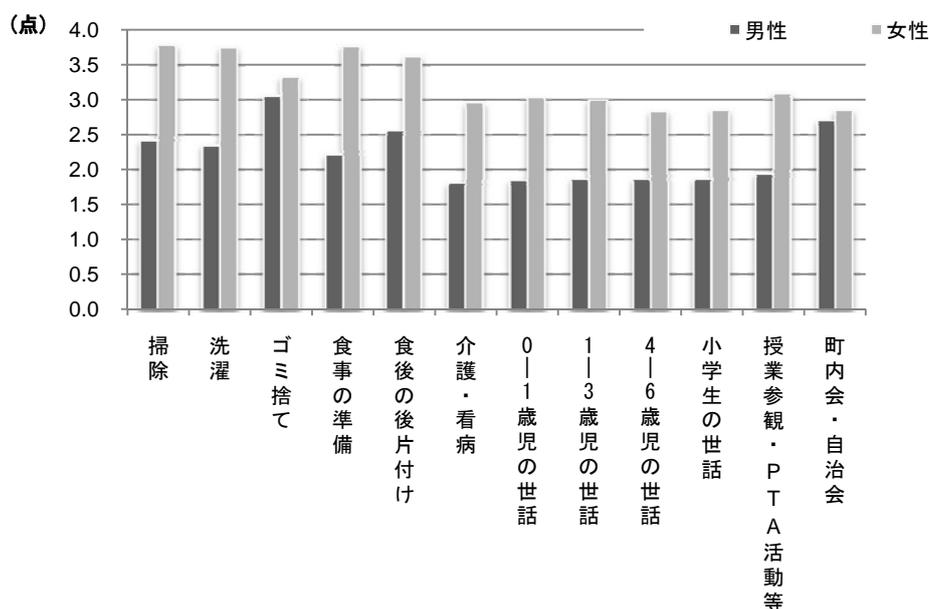


Figure 19 家事労働への貢献 (性別)

(男性 483 名, 女性 186 名のデータ)

女性のほとんどが共働きであることを考慮し、共働きである場合に男性の家事分担量が増えるかどうか検討した結果、共働きの妻を持つ男性のほうが、掃除、洗濯、食事の準備、後片付け、4歳以上の子どもの世話をしていることが示された。しかし、得点としては、たまにやる～配偶者と半々で担当、程度にとどまった。

性別だけでなく、職種による違いも検討するため、家事労働を家事、育児、介護の3つに分類し、それぞれの合計得点を算出し、分散分析によって検討した（家事（5項目）、育児（5項目）、介護（1項目））。その結果、1%水準で有意な男女差が見られたのは、家事労働（ $F(1,618)=126.97$, Figure 20）、育児労働（順に、 $F(1,508)=29.67$, Figure 21）、介護労働（ $F(1,504)=53.05$, Figure 22）であった。ただし、育児労働については、性別と職種の有意な交互作用も確認され（ $F(2,508)=11.54$ ）、非常勤その他の女性の育児労働が、男性や女性の常勤職員よりも多いことが示された（Figure 21）。

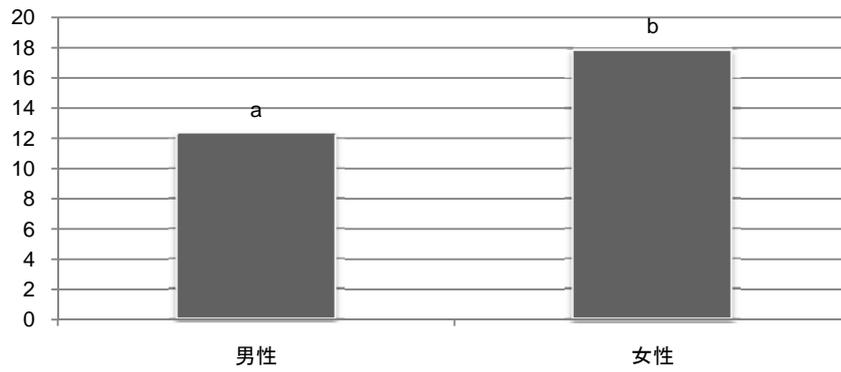


Figure 20 家事労働得点 (性別)

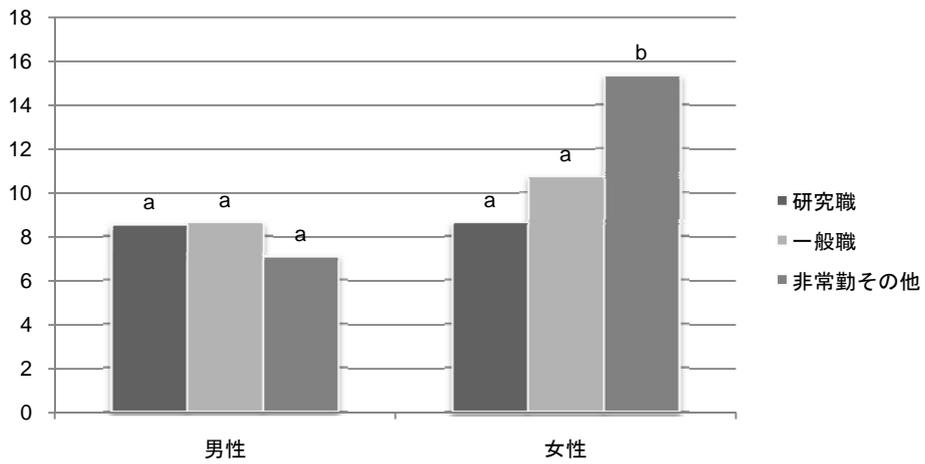


Figure 21 育児労働得点 (性別・職業別)

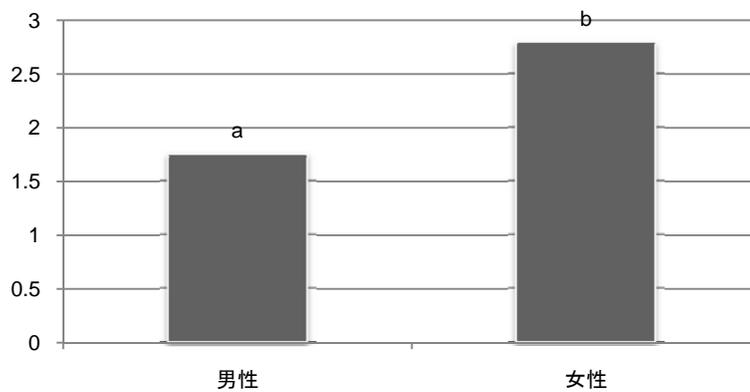


Figure 22 介護労働得点 (性別)

家事労働のうち、最も大変なもの順に3位まで選ばせ、性別、職種別に集計した (Figure 23, 24)。男性は、職種にかかわらず、乳幼児の世話、食事の準備が大変であると挙げる人が多かった。一方、女性では職種による違いが見られ、研究職の女性は食事の準備が大変だと回答している人が多いのに対し、一般職の女性は乳幼児の世話や介護が大変だと回答した人が多かった。

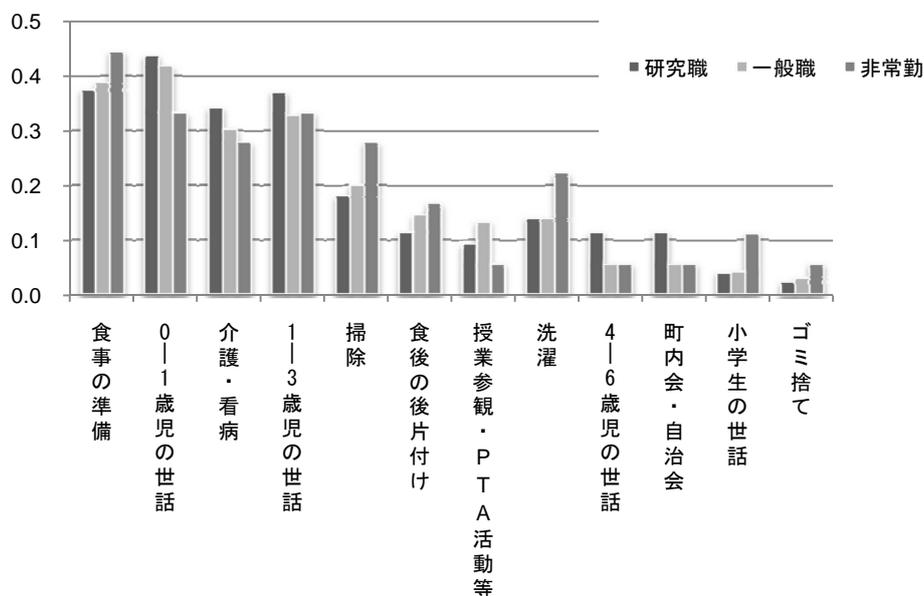


Figure 23 家事労働で大変なこと（男性による回答で上位3位までの選択率）

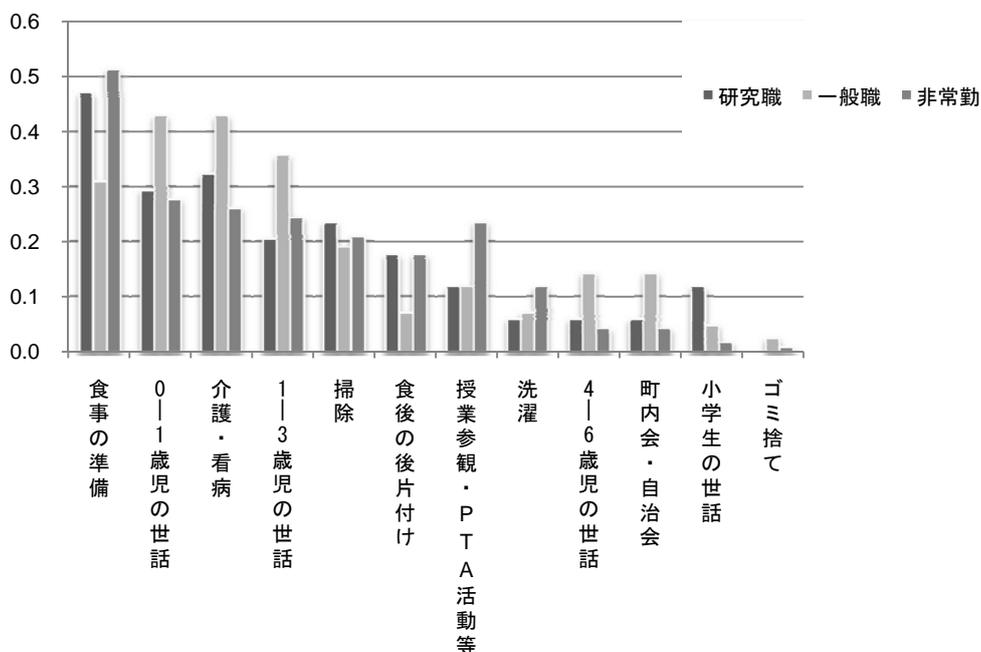


Figure 24 家事労働で大変なこと（女性による回答で上位3位までの選択率）

2. 仕事と家庭の両立阻害要因

仕事と家庭の両立を阻害する要因について複数回答で求めた。その結果、男性では職種に関わらず、転勤が最も両立阻害要因として選択されており、一般職では約7割が選択していた。女性でも転勤が最も両立阻害要因として多く選択されていた。さらに、女性では家事や育児、介護に加えて、職場の雰囲気や上司の理解も、両立阻害要因として選択されていた。女性の方が人間関係を阻害要因として認識している人の割合が高かった。

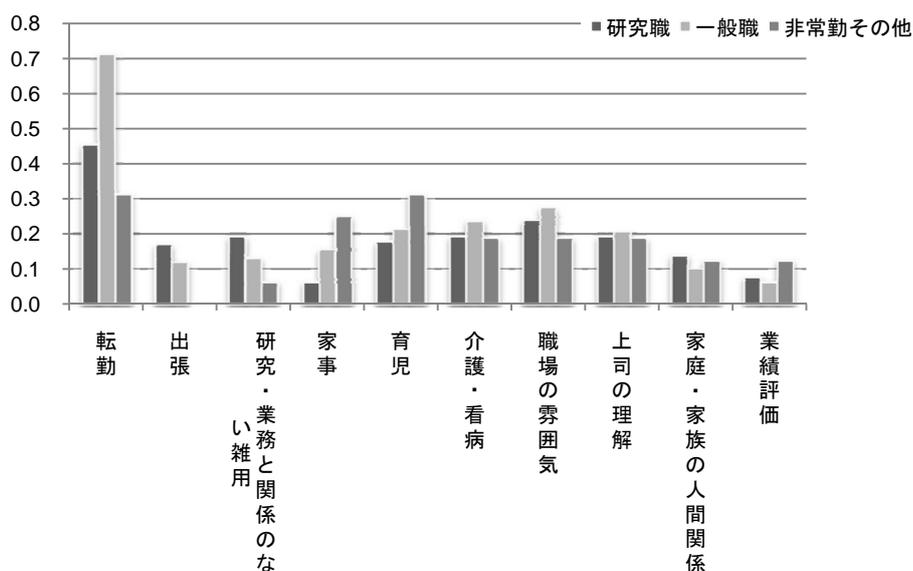


Figure 25 仕事と家庭の両立阻害要因 (男性・職種別)

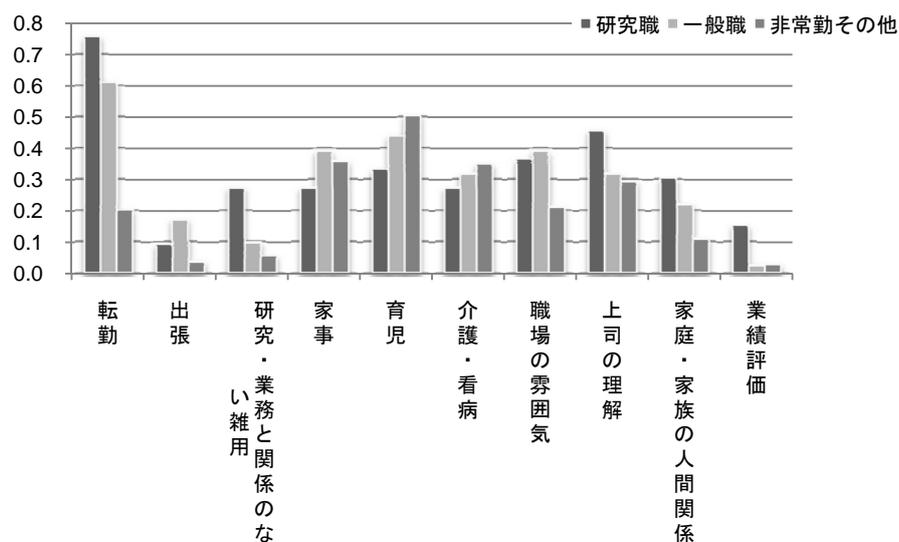


Figure 26 仕事と家庭の両立阻害要因 (女性・職種別)

次に、家庭と仕事の両立阻害要因について、異性であることを想定して評定させ、実際の異性による評価と比較した（Figure 27, 28）。その結果、男性は家事や育児などを女性特有の問題としてとらえ、女性が考えている以上に大きな阻害要因として想像していると推察される。一方、介護、職場の雰囲気、上司の理解については、実際の女性の認知よりも、男性は過少評価をしていることが示された。自身の評価でも、男性は上司の理解を両立阻害要因と捉えておらず、性別による認識の違いが明らかになった。

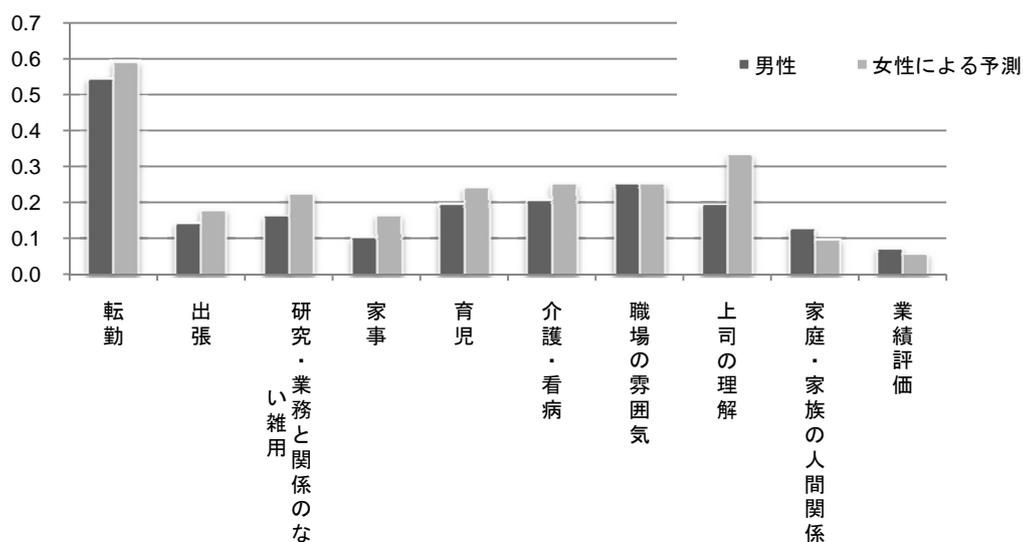


Figure 27 男性による両立阻害要因と女性による予測

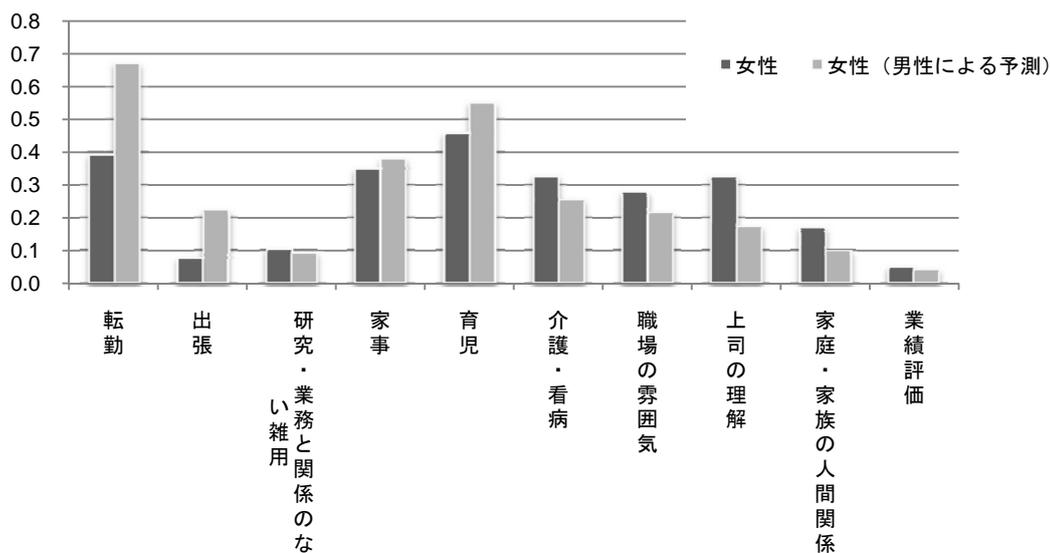


Figure 28 女性による両立阻害要因と男性による予測

3. 育児との両立

仕事と育児の両立についてどの程度問題や困難があるか、子どもを持つ人はその経験から、子どもを持っていない人は想像によって評定させた（ない（1）から非常にある（5）までの5件法）。その結果、性差と子どもの有無による違いが確認され（性別 $F(1, 623) = 51.15, 22.29, p < .01$ ）、男性よりも女性のほうが、子どもを持つ人よりも持たない人のほうが、仕事と育児の両立に困難を抱えており、また抱えるだろうと、予測していることが明らかになった。子どもを持つ人の性別・職種別データを Figure 29 に示す。女性研究者が最も両立が大変であると評定していることが示唆された。

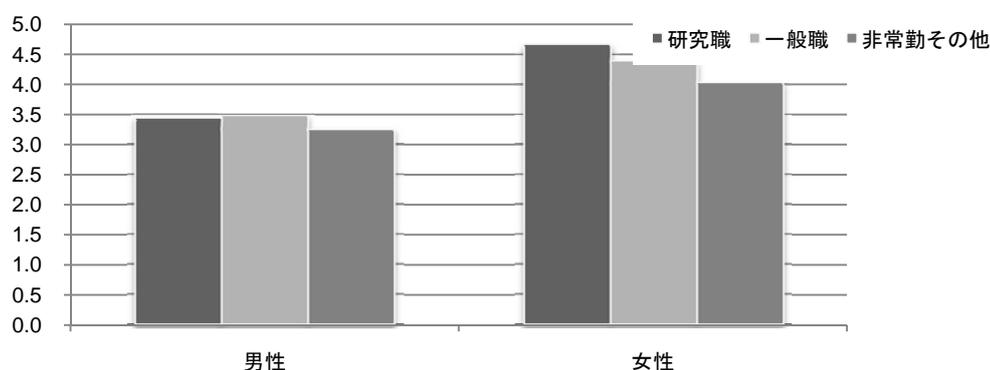


Figure 29 子どもを持つ人の育児と仕事の両立困難度（性別・職種別）
（男性 270 名、女性 109 名のデータ）

具体的にどのような問題が、育児と仕事の両立を困難にさせているのか、複数回答で評定してもらい、性別・職種別に検討した（Figure 30, 31）。

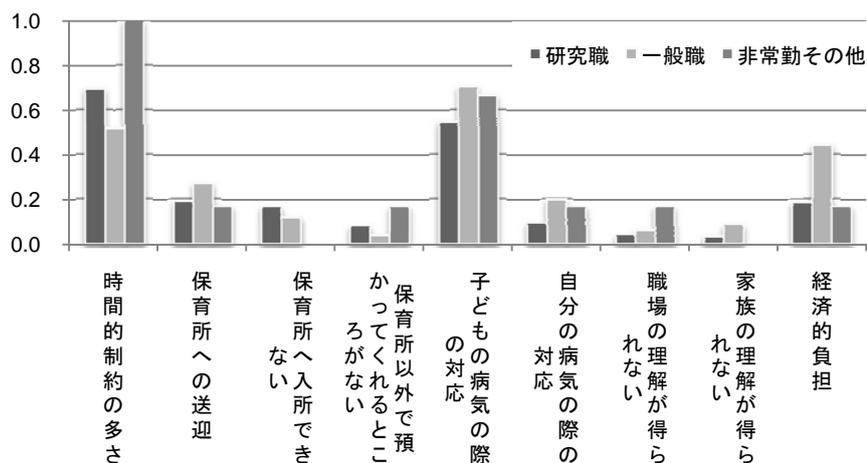


Figure 30 子どものいる男性による仕事と育児の両立問題（職種別選択率）
（男性 238 名のデータ）

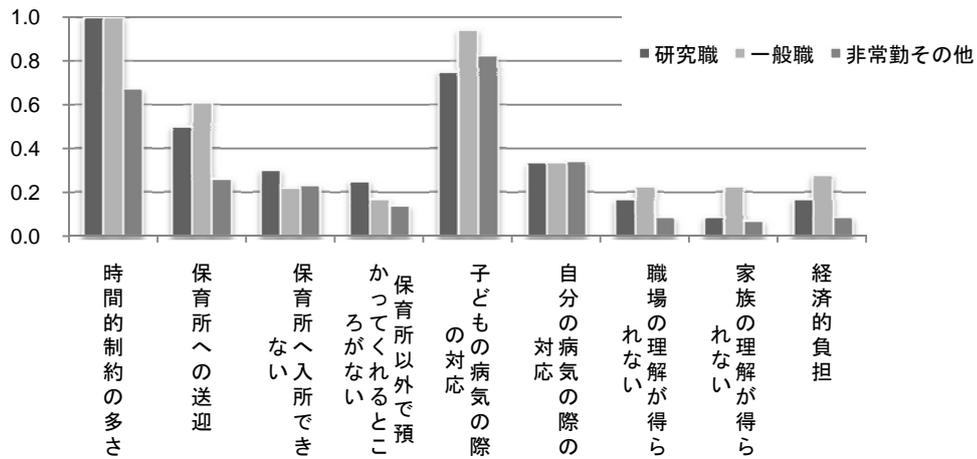


Figure 31 子どものいる女性による仕事と育児の両立問題（職種別選択率）
（女性 103 名のデータ）

その結果、多かったのは男女とも「時間的制約の多さ」と「子どもの病気の際の対応」であった。また、女性では「保育所への送迎」、男性では「経済的負担」が多く選択された。

次に、仕事と育児の両立支援にはどのようなものが必要であるのか、性別、職種別に検討を行った結果、研究職では「在宅勤務制度」や「ベビーシッター補助制度」、一般職では「一時託児施設の地域への拡大」や「既存の育児支援制度の拡充」を望む意見が多かった (Figure 32, 33)。

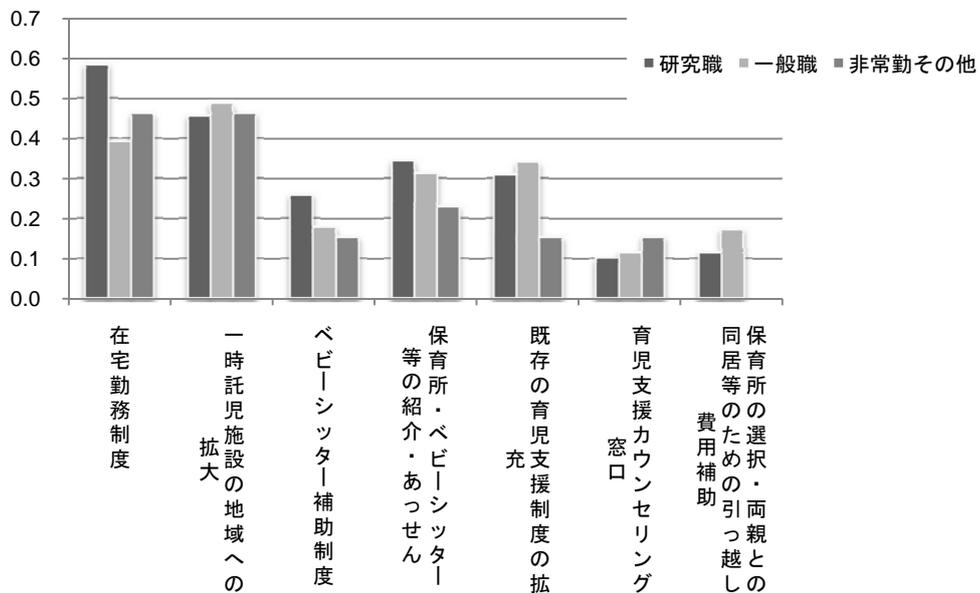


Figure 32 男性職種別 仕事と育児の両立支援（男性 427 名のデータ）

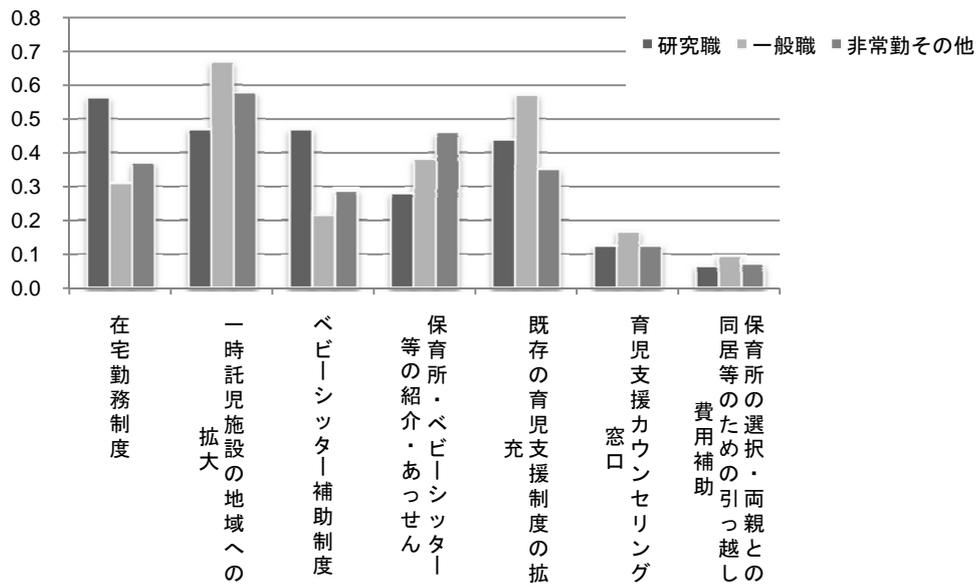


Figure 33 女性職種別 仕事と育児の両立支援 (女性 185 名データ)

4. 介護との両立

仕事と介護の両立にどの程度、問題や困難があったか、介護が必要な家族のいる人はその経験から、いない人は想像によって評定させた (ない (1) から非常にある (5) までの 5 件法)。ほとんどの人が仕事と介護の両立に問題と困難をかかえており、性別による統計的に有意な差は認められなかった。介護をしていない人としている人との間でも統計的に有意な差は認められなかった。

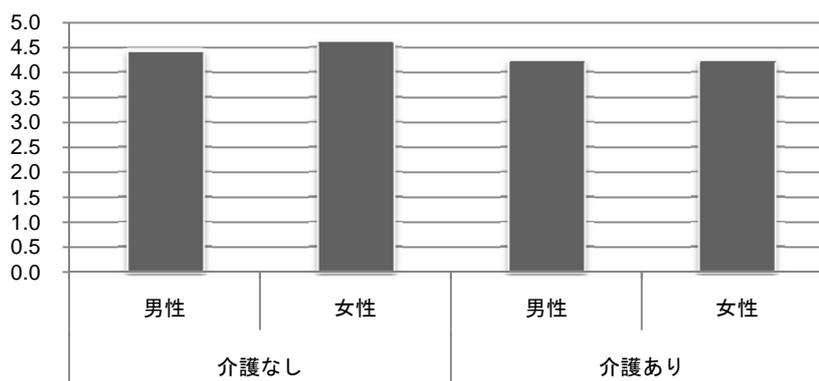


Figure 34 仕事と介護の両立問題 (性・介護の有無別)

(介護なし男性 387 名, 女性 168 名, 介護あり男性 39 名, 女性 17 名のデータ)

仕事と介護の両立に、具体的にどのような問題や困難があるか、複数回答で選択させたところ、介護の有無、性別にかかわらず、全体の約 8 割が時間的制約と精神的負担を問題として挙げて

いた。実際に介護をしている人と、していない人とを比較すると、介護をしていない人のほうが、介護休業期間の不足や自分の病気の際の対応を問題として選択していることが明らかになった。

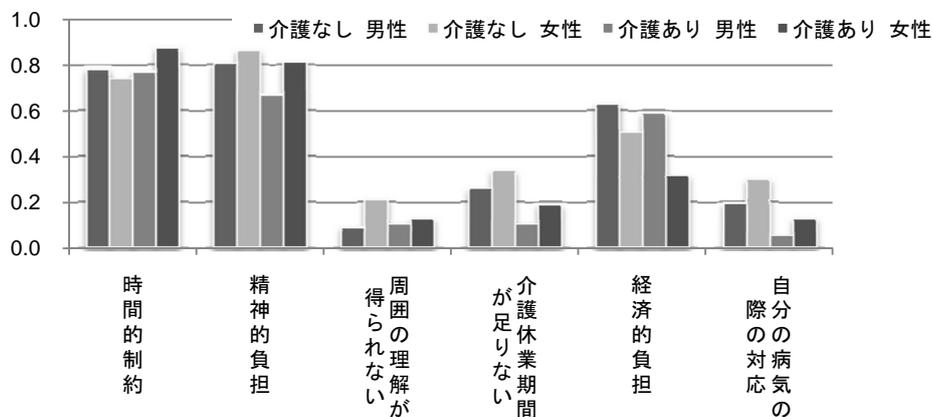


Figure 35 仕事と介護の具体的問題（介護の有無・性別）

（介護なし男性 381 名，女性 167 名，介護あり男性 39 名，女性 16 名のデータ）

仕事と介護の両立支援に必要なだと思うものを複数回答で選択させ、介護の有無，性別に集計した（Figure 36）。その結果，現在介護している男性は，在宅勤務制度，費用補助を必要と捉えていることが示された。一方，現在介護している女性は，費用補助のみならず，介護施設などの制度拡充も求めていることが示された。

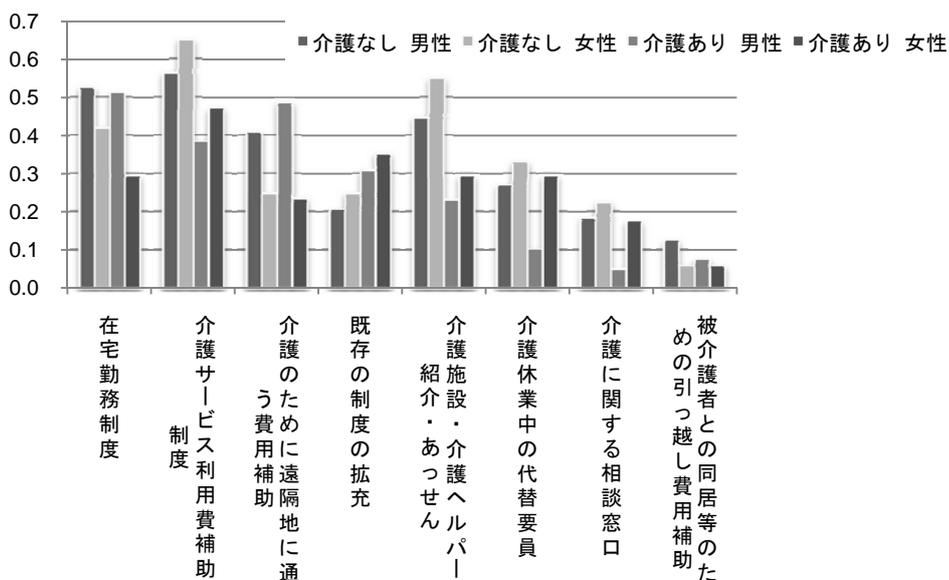


Figure 36 介護両立支援（介護の有無・性別）

（介護なし男性 390 名，女性 169 名，介護あり男性 39 名，女性 17 名のデータ）

5. 家族責任のある職員への周囲の配慮

身近の職場内で、家族責任のある職員（世帯にかかわらず、育児・介護の責任を持つ職員）に対して、配慮されていると思うかどうか、性別、職種別に検討を行った（Figure 37）。その結果、管理職職員（室長、専門職、係長を含む）は、配慮されていると思う割合が、それ以外の職員に比べて高いことが示された。

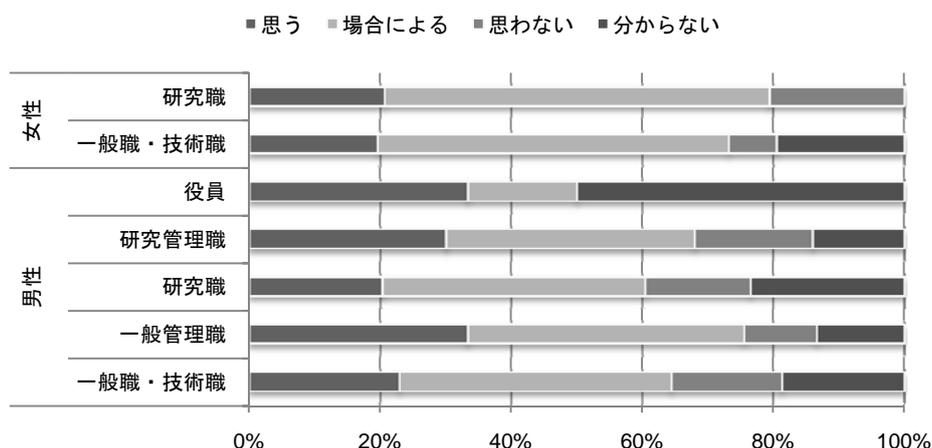


Figure 37 家族責任ある職員は配慮されているか（職種・性別）

（男性 436 名，女性 75 名のデータ）

家族責任のある職員への配慮があると思う、と選択した人に対して、配慮されていると思う具体的な内容について複数回答で質問したところ、性別によらず、「育児・介護休業を取得しやすいこと」を挙げていた。「転勤への配慮」は女性常勤職員では 6 割が実感しているが、男性常勤職員では 4 割にとどまった。「相談しやすい環境」を選択したのは、全体として 3 割程度であった。

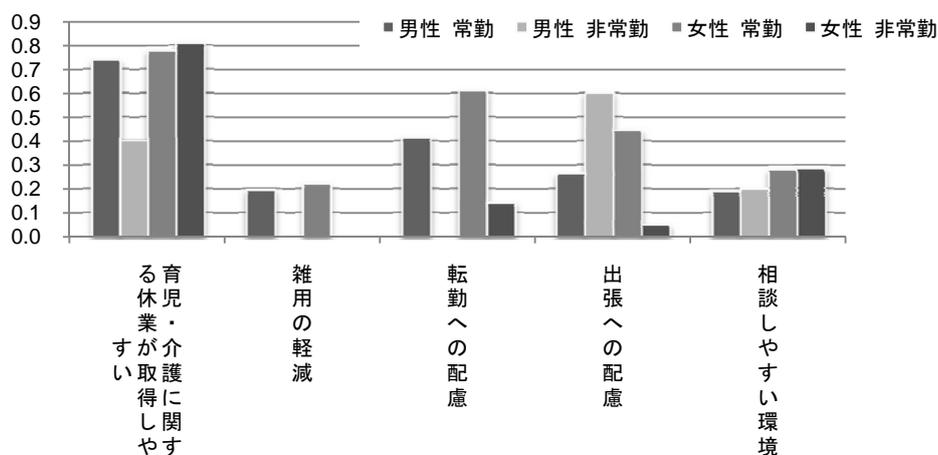


Figure 38 家族責任ある職員への配慮内容（性・勤務形態別）

（男性 124 名，女性 39 名のデータ）

さらに、家族責任のある職員に対する配慮の結果、他の職員に過重な負担がかかると思うかどうか尋ねたところ、研究職よりも、一般職の方が他の職員に負担がかかると考えていることが示された（Figure 38）。また、役員・指定職も、他の職員に負担がかかることを認識していることが示された。

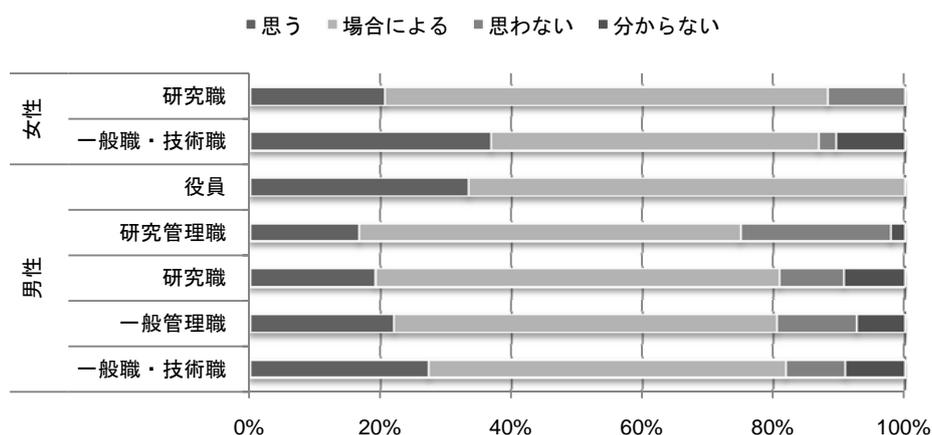


Figure 39 配慮の結果、他の職員に負担がかかるか（性・職種別）
（男性 419 名，女性 72 名のデータ）

管理職職員の対応

管理職職員は女性研究者や事務職員、家族責任のある職員に対し、実際はどのように対応しているのだろうか。管理職職員（室長，専門職，係長を含む）を対象とした調査によって検討した。まず、女性職員のキャリア育成に何が必要と考えているか、調査した（Figure 40）。その結果、研究管理職は「育児・介護支援策の拡充」を最も選択しており、一般管理職は「能力の適切な評価」が必要であると捉えていることが明らかになった。

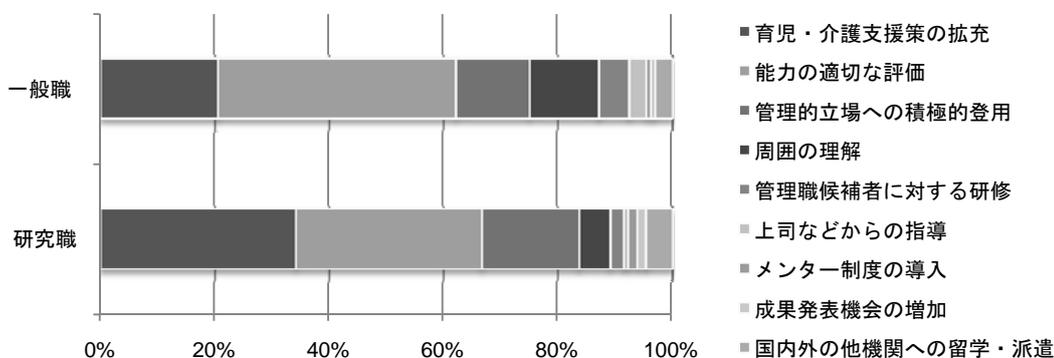


Figure 40 女性職員のキャリア育成に必要なもの（管理職調査）
（研究管理職 132 名，一般管理職 130 名）

また、2割近くは、「管理的立場への積極的登用」が必要であると考えていた。産業技術総合研究所（以下、産総研）の報告（2006）と比較すると（Figure 41），産総研の管理職に最も選択されていたのは、「管理的立場への積極的登用」であったが、森林総研に比べ、多様なものが選択されていた。

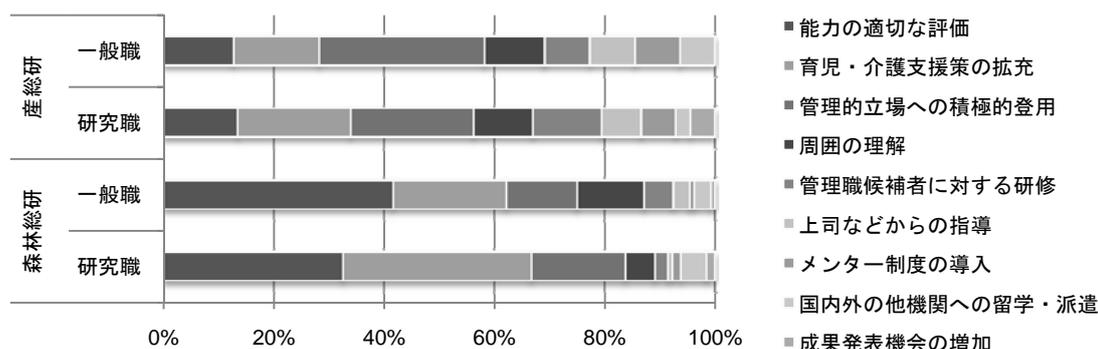


Figure 41 女性職員のキャリア育成に必要なもの（産総研との比較）

（産総研：研究管理職 112 名，一般管理職 110 名，森林総研：研究管理職 132 名，一般管理職 130 名）

それでは、女性職員育成にあたり実際にどのような配慮が行われているのか、管理職職員に対して調査を行った（Figure 42）。その結果、「特に配慮していない」と回答したのが約 4 割程度であった。配慮している内容として「育児・介護休業が取得しやすい環境」と回答したのは一般管理職、研究管理職とも 2 割強であった。また、一般管理職のほうが「積極的登用」の割合が高かったが、研究管理職では、「研究成果発表の機会を与える」を選択した人が 1 割程度いた。

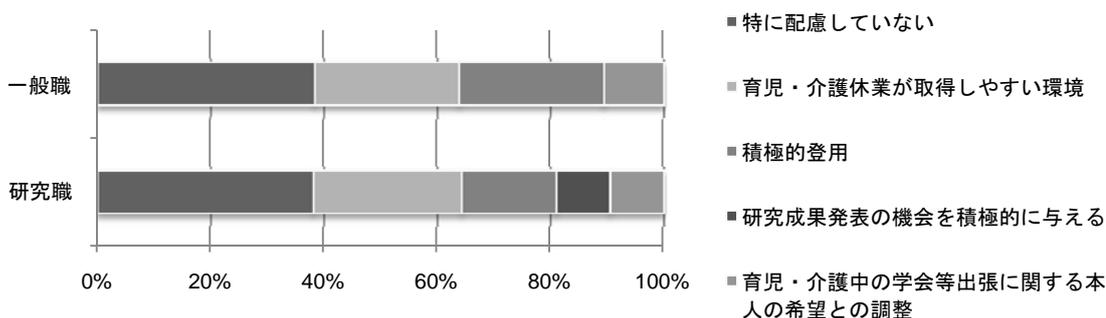


Figure 42 女性職員の育成にあたり配慮していること

（研究管理職 121 名，一般管理職 123 名）

次に、産総研のデータと比較を行った（Figure 43）。その結果、産総研でも約 4 割が、「特に何も配慮していない」と回答していた。また、森林総研に比べて、「育児・介護休業についての配慮」が少ない一方で、「積極的登用の選択率」が高いことが示された。

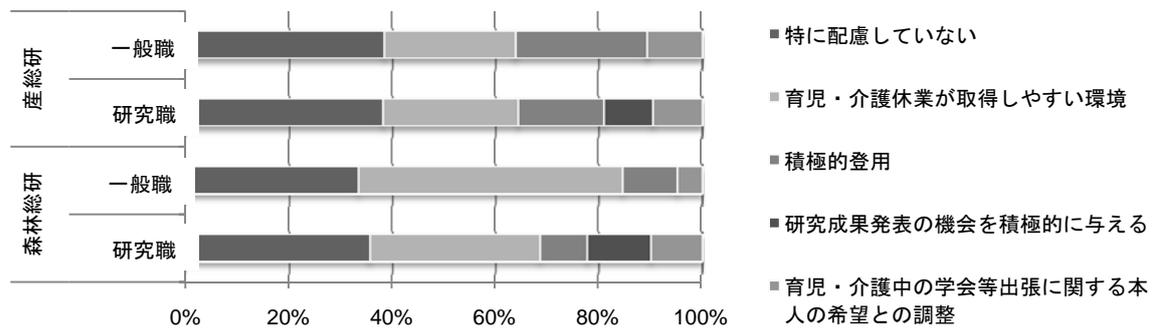


Figure 43 女性職員の育成にあたり配慮していること (産総研との比較)

(産総研：研究管理職 112 名，一般管理職 110 名，森林総研：研究管理職 132 名，一般管理職 130 名)

さらに，女性職員の配置にあたり考慮している事項について尋ねたところ，特に配慮していない，育児・介護中の女性職員の業務量について考慮する，と回答した管理職が 4 割程度であることが示された (Figure 44)。

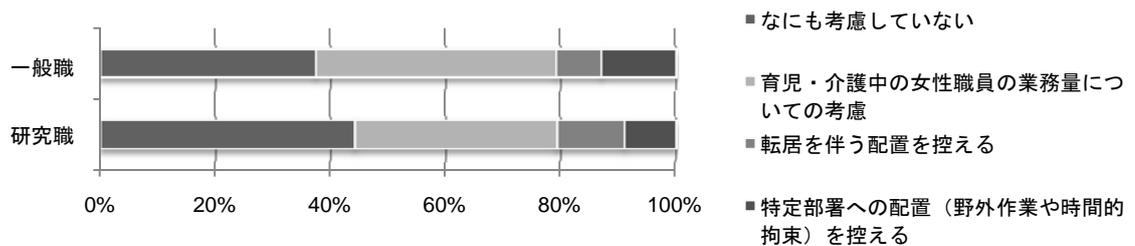


Figure 44 女性職員の配置

(研究管理職 111 名，一般管理職 115 名)

産総研と比較したところ，産総研の研究管理職では，「なにも考慮していない」，と回答した人が 5 割程度であり，森林総研よりも若干多かった (Figure 45)。産総研の一般管理職の 5 割は，「育児・介護中の女性職員の業務量について考慮している」，と回答していた。配置への考慮については，森林総研のほうが，多様であることが示唆された。

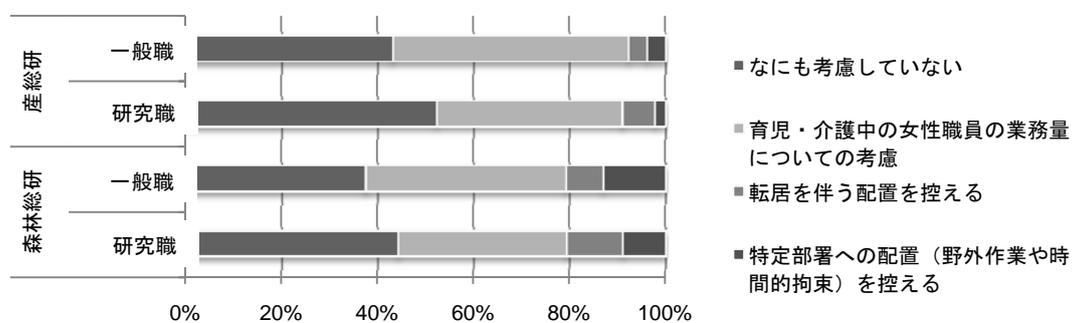


Figure 45 女性職員の配置 (産総研との比較)

(産総研：研究管理職 111 名，一般管理職 115 名，森林総研：研究管理職 44 名，一般管理職 51 名)

部下が育児休業を取得した際の対応について尋ねたところ（Figure 46），一般管理職では、「臨時的に代替要員を雇う」とした人が4割程度いたが，研究管理職では，代替要員を雇うとした人は1割に満たず，ほとんどが「体制はそのまま，周辺の職員が引き継ぐ」ことによって対応していることが示された。役員・指定職では，回答が分かれたが，そのほかの職種と比較して，「特別な対応をしない」と回答した人の割合が高かった。産総研の管理職調査結果によると，「臨時的に代替要員を雇う」と回答した人が4割であり，森林総研の一般管理職と類似した結果であった。

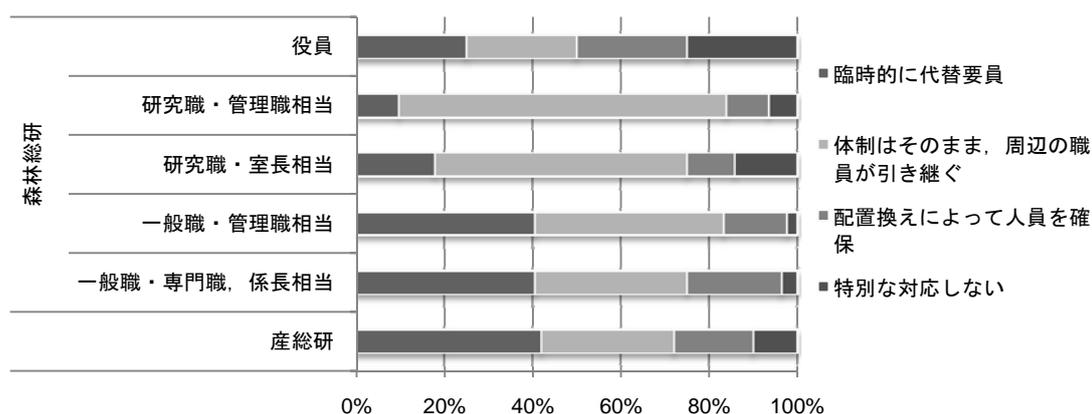


Figure 46 部下の育児休業対応

（役員 8 名，研究職（管理職 31 名，室長 56 名），一般職（管理職 42 名，専門職・係長 84 名，産総研管理職 50 名）

また，部下が介護休業を取得した場合についても調査を行った（Figure 47）。その結果，役員では「臨時的に代替要員を雇う」としたのが4割近くいた。逆に，研究管理職や一般管理職で「臨時的に代替要員を雇う」ことは少なく，「体制はそのまま周辺の職員が引き継ぐ」という回答が最も多かった。産総研の調査結果では，「臨時的に代替要員を雇う」，「体制はそのまま周辺職員が引き継ぐ」，という回答がいずれも4割程度であった。

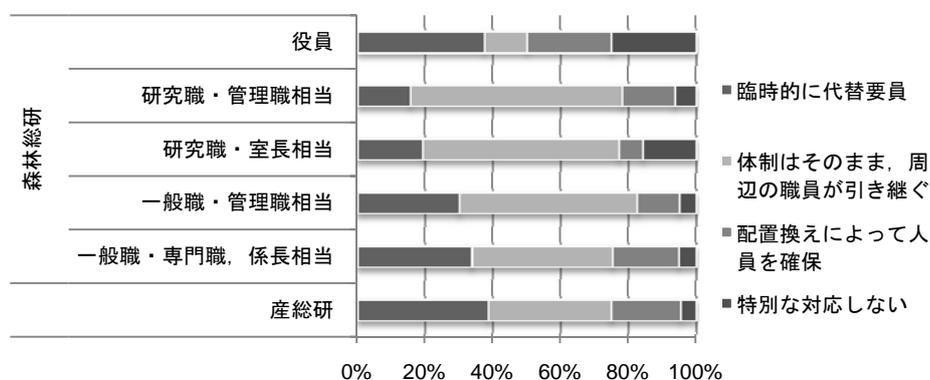


Figure 47 部下の介護休業対応

（役員 8 名，研究職（管理職 32 名，室長 57 名），一般職（管理職 40 名，専門職・係長 77 名，産総研管理職 44 名）

所内一時預かり保育室についての希望

所内一時預かり保育の整備にあたり、保育室の利用希望および保育室についてどのような希望があるか、調査を行った。まず、所内保育室の利用希望について調査を行った。その結果、女性職員の4割が利用したい、と回答しており、条件によっては利用したい、将来利用するかもしれない、まで含めると、7割の女性がある程度の利用希望を持っていることが示された。一方、男性では、場合によっては利用したい、という回答まで含めても6割程度であり、女性のほうが所内保育室を利用したいと考えていることが示唆された ($\chi^2(3) = 20.39, p < .01$)。年代別に利用希望を比較した結果、20代までの職員の約半数が、30代までの職員の4割近くが、条件にかかわらず、所内保育室の利用を希望していることが示された。条件によっては利用したい人まで含めると7割が利用を希望していることが示された。

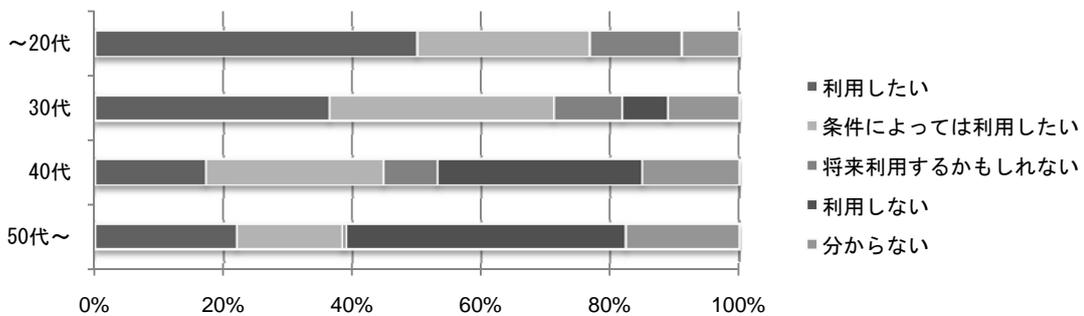


Figure 48 所内保育室利用希望 (年代別)

(20代まで 56名, 30代 198名, 40代 192名, 50代以降 159名)

所内一時預かり保育室を利用しないと回答した144名を除く、保育室になんらかの関心のある461名を対象に、所内保育室にどのような要望を持っているか、複数選択させた(Figure 49)。

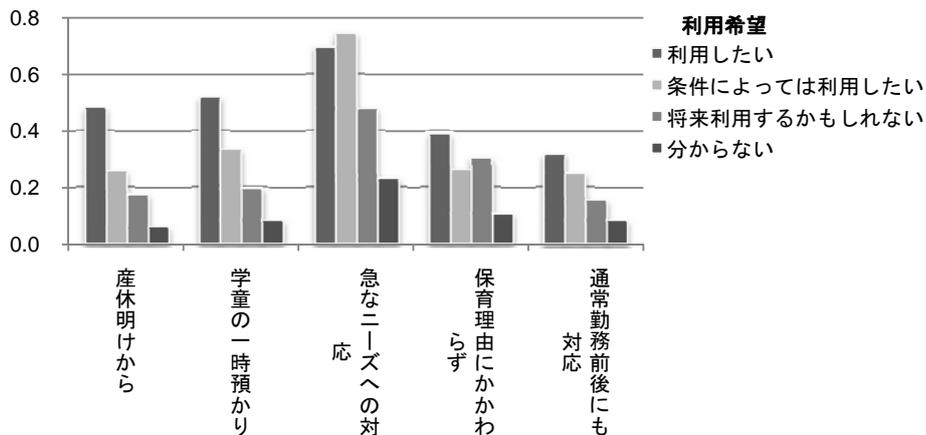


Figure 49 所内保育室利用希望別 具体的要望選択率

(利用したい 168名, 条件によって利用 163名, 将来利用 46名, 不明 84名)

その結果、利用したいと考えている人、特に条件によっては預けたいと考えている人は、産休明けや学童の一時預かり、急なニーズへの対応、など従来の保育施設よりも柔軟な対応を求めていることが明らかになった。

また、保育所の利用料金については、事情に応じて、という回答が最も多かったものの、経費をできるだけ抑えてほしいという人よりも、高くなっても保育の質を確保してほしいと回答する人の割合のほうが高いことが示された。

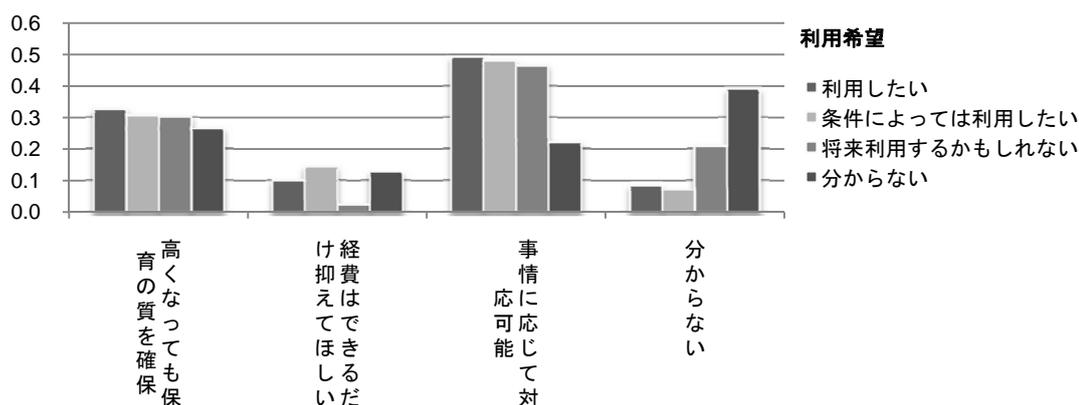


Figure 50 利用希望別 利用料金の要望

(利用したい 168 名、条件によって利用 163 名、将来利用 46 名、不明 84 名)

乳幼児を預ける際の、具体的な利用者負担金の限度について質問したところ、保育の質を確保してほしいと回答した人の半数以上が、一人 1 時間当たり 1,000 円以下としてほしいと考えており、経費を抑制してほしい、あるいは事情によって対応してほしい、と考えている人の半数近くが、1 時間当たり 500 円以下としてほしいと考えていた。また、学童の一時預かりについては、保育の質を確保してほしいという人、および事情に応じて対応してほしいと考えている人の 4 割から 5 割が 1 時間当たり 500 円以下としてほしいと考えており、経費をできるだけ抑えてほしいと考えている人の約半数は 1 時間あたり 300 円以下にしてほしいと考えていた（表は付録 C 29, 30 参照）。

さらに、一時預かり保育室の運営にあたって、所として経費を負担することについて、全員に回答を求めたところ、利用希望にかかわらず、ある程度所で負担すべきであると回答した人が最も多く、約半数を占めていた。利用希望別にみたところ、利用希望のない人は、約 1 割が保育室の運営を所で負担すべきでないと考えていることも示唆された（表は、付録 C 31 参照）。利用料金の希望別にみると、保育の質を重視している人の 3 割近くが、所で優先的に負担してほしいと考えており、質の良い保育を所に求めていることが示唆された（表は、付録 C 32 参照）。

自由記述

自由記述欄への記述については、付録 D に元データを掲載した（ただし、個人情報特定可能な内容については改変した）。男性も女性も、働きながら家事・育児も行うためには、意識改革が重要という意見や、転勤・人事への配慮（交代人員を含め）、業務時間や形態の柔軟化、育児支援（特に子どもが病気の場合）が必要であるという意見が見られた。しかし、多くの意見は、女性が家事・育児を行う、という考えに基づいており、「一人の人間が両立させるのは無理」「女性ばかり優遇するのはどうか」という意見も見られた。さらに、特に保育室に関して、自分にとって必要ないという理由によって反対する意見もあったが、男女が仕事と家庭の両立できること、子育てを支援することが、次世代の育成、持続する森林総研および社会を実現する上で重要である、という意見も見られた。

以上の意見以外に、共同参画室、およびアンケート調査内容についての意見としては、設問および選択肢の偏り、用語の不明確さが指摘され、より具体的な事例等を用いて、男女共同参画推進に関する取り組みを積極的に周知していくことが必要であることが示された。

考察

本プロジェクトの背景には、社会的な要請として女性研究者の割合を高めるという目標がある。そのためには、女性研究者の雇用を増やす必要があるが、雇用を増やすだけでは、家族責任を持つ女性研究者が継続して勤務するには不十分であり、育児・介護休業などの制度、育児短時間勤務制度といった、勤務時間にかかわる制度面を整備・改善する必要がある。しかし、制度面が整備されただけでは、周囲の職員の負担や周囲への遠慮によって利用しにくく、結局は女性研究者の勤務継続につながらない可能性もある。また、女性のみを支援することについては、逆差別につながるという反対意見もある。こうした問題を踏まえ、本調査はエンカレッジモデルを充実させるため、プロジェクト開始当初の森林総合研究所職員の男女共同参画に関わる現状と意識について明らかにすることを目的として行った。

<女性職員の年齢構成について>

回答者の女性の人数と年代を検討した結果、40代以降の常勤女性の人数が極端に少ない一方、非常勤職員の女性は若い年齢層では少なく、50代で最も多くなることが大きな特徴としてみられた（Figure 1）。これは、出産・子育て期である30代女性の就労率の低下を示す“M字型曲線”に類似するものであり、特に、出産・育児からの復帰後の雇用が非正規雇用に集中する日本の実情をそのまま反映しているとみることができる。実際、森林総合研究所において、これまでに研究を断念して中途退職した研究職員のほとんどが女性であり、その全てが30代であった。

活躍が最も期待される年代において、それまで養成された研究職員が中途退職することは、研究所にとって大きな損失である。さらに、女性が減少することによって、男性の仕事量が増加し、男性の仕事量が増加することによって、そのパートナーである配偶者の家事負担が増加するという悪循環が生まれる。この悪循環を乗り越えるためには、男性も女性も、家庭も仕事も十分な役割を果たすことができるようなモデルを提示することが重要であろう。それでは、具体的にどのような支援が必要とされるのだろうか。

<仕事と子育ての両立について>

職場における男女共同参画で最も重要であると、回答者の年齢、性別、職種にかかわらず、選択されたのは、仕事と子育ての両立支援であった (Figure 11)。したがって、仕事と子育ての両立支援にどのようなものが必要だと考えているのかを検討することが重要である。仕事と家庭(子育て)の両立を妨げるものとして、最も選択されていたのは転勤であった (Figure 25, 26)。森林総研は転勤が多い職場であり、性別にかかわらず、研究職で約 7 割、一般職で約 9 割が、転勤があると回答している (Figure 2)。「家族責任をもつ職員には転勤について考慮する、ということになれば、他の職員にしわ寄せがくる(自由記述)」と受け止める職員は決して少なくない。家族責任を尊重するほど、「転勤について配慮する代わりに、昇進しない(自由記述)」といった場面も増えてくると考えられる。これに対して職場内でどのように公平な負担と評価を行うか、課題は大きい。

また、女性では、仕事と家庭の両立阻害要因として職場の雰囲気や上司の理解、研究職では業績評価が挙げられることが、男性よりも多いことが示された (Figure 25, 26)。「男性よりも、女性のほうが家族責任を果たさなくてはならない」という、従来の役割分担観から、女性のほうが、家事役割により束縛される。このことは、男性と女性の家事分担の実態からも明らかである (Figure 19)。女性が一人で仕事も家庭もその役割を果たすならば、どちらにもしわ寄せが来るのは当然であるが、家庭のために仕事を犠牲にすることには罪悪感を覚えることが多いと思われる、それが仕事と家庭の両立阻害要因としての、職場の雰囲気や上司の理解、と関連しているのかもしれない。一方、男性は上司の理解を両立阻害要因として認識することが少ないのみならず、女性がそれを強く意識していることも認識していないことが示唆された (Figure 28)。女性が仕事と家庭を両立することの困難さに関連するものと思われる。

育児との両立は、女性のほうが困難に直面しており (Figure 29)、この一点だけを取り上げても、女性の育児支援の正当性を示しうるものと思われる。具体的には、育児による時間的制約の多さ、子どもの病気の際の対応が、仕事と育児の両立上大きな困難になることが示され

(Figure 30, 31)、在宅勤務制度や保育施設の拡充が求められた (Figure 32, 33)。特に、研究職では在宅勤務制度を求める意見が多く、本プロジェクトが提案する研究と家族責任を両立させる研究環境の整備・普及(具体的には、裁量労働制の導入や IT 環境整備などの研究支援等)と一致するものである。

また、本プロジェクトで進めている所内保育所の設置についてのアンケート調査結果から、所内保育所には、産休明けからの保育や急なニーズへの対応、特に病後児保育が求められているこ

とが明らかになった。自由記述では、所内保育所の設置に対する否定的意見や批判的意見も寄せられたが、自分が利用するかどうかという見方を超えて、今後就職する新しい世代の人材育成、次世代育成という観点から、所内で育児支援を行うことについての理解を求めていくことが重要であろう。

<意識改革について>

さらに、職場での男女共同参画に必要なものとして、「仕事と子育ての両立支援」の次に挙げられたのは男性（女性）の意識改革であった。自由記述においても、「男性（女性）の意識改革が重要である」というコメントが多く寄せられた。それでは、今回のアンケート調査結果から明らかになった男性（女性）の意識の実態はどのようなものであろうか。

まず、男女共同参画に関わる用語については、性別にかかわらず、多くの用語は「聞いたことがある」程度の理解度であった。用語の理解が、男女共同参画意識と一致しているとは言えないが、関心の程度は反映される。自由記述では、これらの用語が分かりにくく「アカデミックハラスメントである」という意見すらみられたが、用語の理解にとどまらず、男女共同参画に対する関心を高めることが大きな課題であることが示された。また、男女共同参画に関連する用語についての理解は、役員・管理職で高く、非常勤職員では低いことが示された。本プログラムの目的には含まれないものの、非常勤職員は女性が大半であり、女性の地位向上のためには、非常勤職員の地位の向上や待遇の改善、職務の内容などについても同時に検討し、非常勤職員を含めた男女共同参画の在り方を総合的に考慮することも重要であろう。

<家族責任について>

アンケート調査結果から、家事労働の実態や、家事労働と仕事との両立および仕事の遂行に関わる要因を含めた、回答の多くで男女差が確認された。本調査で見られた、これらの違いは、生物学的な性差に基づいていると考えるよりは、女性が家庭と仕事の両方で二重（あるいは多重）の役割を持っていることを反映するものと思われる。家事・育児に積極的に参画する男性が存在する一方、本調査の結果（Figure 19）からは、女性のほうが家事・育児を主として行っていることが示唆される。女性が家事・育児を中心的に担うべきであり、男性はそれをサポートする程度であるべきである、という固定観念に基づき、自身の家事・育児労働を女性は過大評価し、男性は過小評価している可能性は否めないが、一般的には自分の家事労働を過大評価することが先行研究からも指摘されており（赤澤, 2005）、本調査の結果は現実の実態を反映していると考えられる。

さらに、男性である場合には女性であった場合を想定させ、回答を求めた調査結果からは（Figure 15, 16, 27, 28）、男性は、女性が感じている以上に、「女性は家事によって仕事の遂行に支障をきたしている」と、考えていることが示唆された。このことは、男性が「女性は家事も仕事も行うべき」と考えていることを示していると同時に、女性が家事と仕事の両立で苦勞しているのを知りながら、自身は仕事を理由に家事を女性に押し付けている（家事を行うことが少ない）ことを示唆する。もちろん、女性が家事・育児を理由に離職することにより、あるいは女性が育児・介護休業を取得することにより、男性の仕事負担が増加することは事実であり、超過

勤務などによって家族責任を果たせないという実態はあるだろう。また、男性であっても家族責任を果たしている職員もおり、家族責任を果たしたいと強く希望している職員も少なからずいるだろう。そのような人々にとっては、女性職員のための支援・優遇は不満につながり、そうした不満が女性職員に向かうこともあるかもしれない。そのため、育児・介護休業を取得しにくくなる、といった悪循環が、ここにもまた出現する。したがって、家族責任をもつ職員を、職員の性にかかわらず支援していくことが、本プロジェクトに求められる。

本プロジェクトは森林総合研究所が初めて挑戦する新しい取り組みであり、検討すべき課題は多々あるだろう。本報告書で使用したようなアンケート調査も、設問の設定方法など、改善すべき点がある。今後も、調査結果を十分に参考にしながらプロジェクトの改善を図り、男性と女性が、家庭でも職場でも、充実した人生を送るための支援を行っていきたいと考える。

結果の要約

1. 回答者年齢構成については、どの年代においても男性の人数が6割以上を占め、特に40代では男性が8割を占めた。40代以降の常勤女性は、常勤男性の15分の1程度であった。
2. 子どもの数については、平均すると1.24人で、人口を維持するための水準である2人以上を満たしておらず、女性研究者の子供の数は、男性研究者に比較して年齢が高くなっても増加しなかった。
3. 男女共同参画に関連する用語のほとんどは、多くの人によって認知されていなかった。
4. 研究・業務、および家庭と育児の阻害要因について男性は仕事関連の要因を選択していたが、女性は仕事関連の要因に加え家庭での要因も選択していた。
5. 女性職員のほうが男性職員よりも家事を行っていた。
6. 家族責任のある職員に対する配慮については、性別にかかわらず、研究職、一般職の人は、2割程度が配慮されていると回答しているのに対し、管理職では3割程度が配慮されていると考えていた。
7. 管理職に対する調査結果から、女性のキャリア形成には能力の適切な評価と育児・介護支援策が必要であると認識していることが明らかになった。部下が育児休業を取得した際の対応については、研究職では代替要員を雇用せず、周囲の研究職員が業務を引き継ぐ実態が明らかにされた。
8. 所内一時預かり保育施設については、30代までの職員の4割程度が利用したいと考えており、条件によっては利用したいという人まで含めると、若い世代の7割が利用したいと考えていることが明らかになった。子どもの病気時の対応を望む意見が多かった。

引用文献

- 赤澤淳子. (2005). 夫婦の関係満足度および生活充実感における規定因の検討. 社会心理学研究, 21, 147-159.
- 原 ひろ子. (2008). 人類の将来と男女共同参画. 応援します！家族責任を持つ女性研究者 第1回公開シンポジウム (pp. 16-40). つくば: 独立行政法人 森林総合研究所.
- 厚生労働省. (2005, 7 27). 少子化対策と地域差の要因. Retrieved 2 10, 2009, from 平成 17 年度厚生労働白書 地域とともに支えるこれからの社会保障: <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/05/dl/1-2j.pdf>
- 丸田恵美子・太田祐子. (2006). 日本森林学会における男女共同参画の実現を目指して(緒言). 森林科学, 48, 30-31.
- 内閣府男女共同参画局. (2006, 6 13). 女性の労働力率と合計特殊出生率. Retrieved 2 10, 2009, from <http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/honbun1.pdf>
- 内閣府男女共同参画局. (2008, 7 7). 研究分野における男女共同参画. Retrieved 2 10, 2009, from 男女共同参画白書 平成 20 年版: http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/honpen/b1_s06_02.html
- 産業技術総合研究所男女共同参画局. (2006). 産業技術総合研究所 男女共同参画の推進策. 産業技術総合研究所.
- UNDP (国連開発計画) .(2008). Human Development Indices: A statistical update 2008. <http://hdr.undp.org/en/statistics/data/hdi2008/>

付録A：対象者の分類パターン

分類パターン	職種	使用図表
2種	<ol style="list-style-type: none"> 1. 常勤職員（役員・指定職，研究職・管理職，研究職・室長相当，研究職・主任研究員・研究員，一般職・管理職相当，一般職・専門職・係長相当，一般職・係員，技術専門職） 2. 非常勤職員（非常勤職員，ポスドク等，その他） 	Figure 番号 1, 38
3種	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研究職（研究職・管理職，研究職・室長相当，研究職・主任研究員・研究員） 2. 一般職（一般職・管理職相当，一般職・専門職・係長相当，一般職・係員，技術専門職） 3. 非常勤職員（非常勤職員，ポスドク等，その他） 	Figure 番号 2（非常勤職員を除く），3， 4, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 17, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33,
6種	<ol style="list-style-type: none"> 1. 役員・指定職 2. 研究職・管理職相当 3. 研究職・室長相当，研究職・主任研究員・研究員 4. 一般職・管理職相当 5. 一般職・専門職・係長相当，一般職・係員・技術専門職 6. 非常勤職員，ポスドク等，その他 	Figure 番号 10, 37, 38
9種	<ol style="list-style-type: none"> 1. 役員・指定職 2. 研究職・管理職相当 3. 研究職・室長相当 4. 研究職・主任研究員・研究員 5. 一般職・管理職相当 6. 一般職・専門職・係長相当 7. 一般職・係員・技術専門職 8. ポスドク等 9. 非常勤職員・その他 	付録 C

付録B：アンケート用紙

フェイスシート

あなたに当てはまるそれぞれの番号に○をつけて下さい。

- F 1 (性別)** 1. 男性 2. 女性
- F 2 (年齢)**
1. 18～24歳 2. 25～29歳 3. 30～34歳
4. 35～39歳 5. 40～44歳 6. 45～49歳
7. 50～54歳 8. 55～59歳 9. 60歳以上
- F 3 職 種**
1. 役員、指定職 2. 研究職・管理職相当
3. 研究職・室長相当 4. 研究職・主任研究員、研究員
5. 一般職・管理職相当 6. 一般職・専門職、係長相当
7. 一般職・係員 8. 技術専門職
9. 非常勤職員 10. ポスドク等
11. その他
- F 4 勤務地**
1. 本所（つくば市） 2. 支所（園）、試験地 3. 林木育種センター、育種場
- F 5 あなたの所属先には転勤はありますか？**
1. 有る 2. ほぼ無い 3. 分からない
- F 6—1 配偶者（パートナー）はいますか？** 1. 有 2. 無
- F 6—2 配偶者（パートナー）がいる方にお尋ねします、配偶者（パートナー）は仕事をお持ちですか？**
1. 正規職員として勤務 2. 派遣、もしくは非常勤（パート）職員として勤務
3. 自営業 4. 専業主婦（夫）
5. その他（ ）
- F 7—1 (家族構成) 現在同居の家族構成について**
1. 単身世帯（ひとり暮らし） 2. 1世代世帯（夫婦だけ）
3. 2世代世帯（親と子） 4. 3世代世帯（親と子と孫）
5. 単身赴任 6. その他（ ）
- F 7—2 (家族構成) F 7—1で5. 単身赴任と答えた方は自宅での家族構成をお答えください。**
1. 1世代世帯（夫婦だけ） 2. 2世代世帯（親と子）
3. 3世代世帯（親と子と孫） 4. その他（ ）
- F 8 お子さんの年齢と人数**
1. 1歳未満（ 人） 2. 1～3歳（ 人） 3. 4～6歳（就学前）（ 人）
4. 7～9歳（小学1～3年）（ 人） 5. 10～12歳（小学4～6年）（ 人）
6. 13歳以上（ 人） 7. 0人 合計（ 人）
- F 9 介護の必要がある家族がいますか？**
1. いる 2. （将来ともに）いない 3. 将来必要かもしれない

男女共同参画意識について

1 男女共同参画について

1.1 男女共同参画の意味は知っていますか？（該当する番号に○をおつけ下さい。以下同様）

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 知っている | 2. 大体の意味は知っている |
| 3. 聞いたことがある | 4. 知らない |

1.2 男女共同参画に関する下記のA~Oの単語を知っていますか？

知っている度合いを1~4で示してください。

	知 つ て い る	大 体 知 つ て い る	聞 い た こ と は あ る	知 ら な い
1. 知っている				
2. 大体の意味（内容）は知っている				
3. 聞いたことはある				
4. 知らない				
A) 男女共同参画基本法	1	2	3	4
B) ドメスティックバイオレンス	1	2	3	4
C) セクシャルハラスメント	1	2	3	4
D) ジェンダー視点	1	2	3	4
E) ポジティブアクション	1	2	3	4
F) 次世代育成支援	1	2	3	4
G) ワーク・ライフ・バランス	1	2	3	4
H) 選択的夫婦別氏制度	1	2	3	4
I) ジェンダーエンパワーメント指数（GEM）	1	2	3	4
J) ロールモデル	1	2	3	4
K) 女性研究者支援モデル育成	1	2	3	4
L) 男女雇用機会均等法	1	2	3	4
M) エンカレッジモデル	1	2	3	4
N) メンター	1	2	3	4
O) 家族責任	1	2	3	4

2 研究・業務遂行上の阻害要因と促進要因について

2.1 研究・業務活動の阻害要因は何であると考えますか？ 3つ選択してください。

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

2.2 研究・業務活動の促進要因は何であると考えますか？ 1つ選択してください。

1. 指導者、上司
2. 職場の雰囲気
3. 研究職、または一般職員の相互の交流

4. 業績評価
5. 競争的な雰囲気
6. 研究費
7. 支援策の充実
8. 安定した家庭生活
9. 家庭における、仕事と家事の役割分担（男性は仕事、女性は家庭）
10. その他（)

3 仕事と家庭の両立

3.1 仕事と家庭の両立において阻害要因となる項目は何ですか（何でしたか）？（複数回答）

1. 転勤
2. 出張
3. 研究・業務と関係のない雑用
4. 家事
5. 育児
6. 介護・看病
7. 職場の雰囲気
8. 上司の理解
9. 家庭・家族の人間関係
10. 業績評価
11. 無い
12. その他（)

お子さんがいる方はご自身の経験から回答ください。お子さんがいない場合は想像でお答えください。

3.2-1* 仕事と育児の両立は、問題や困難がありましたか？

1. 非常にある（あった）
2. ややある（あった）
3. どちらともいえない
4. あまりない（なかった）
5. ない（なかった）

3.2-2* どのような問題や困難がありましたか？（複数回答）

1. 時間的制約の多さ
2. 保育所への送迎
3. 保育所へ入所できない
4. （保育所以外で）預かってくれるところがない
5. 子供の病気の際の対応
6. 自分の病気の際の対応
7. 職場の理解が得られない
8. 家族の理解が得られない
9. 経済的負担
10. その他（)

3.2-3* 仕事と育児の両立のための支援について必要だと思うものは何ですか？（複数回答）

1. 在宅勤務制度
2. 一時託児施設の地域への拡大
3. ベビーシッター補助制度
4. 保育所、ベビーシッター等の紹介、斡旋
5. 既存の育児支援制度の拡充
6. 育児支援のカウンセリング窓口の設置
7. 保育所の選択、両親との同居等のための引越し費用補助
8. その他（)

介護を必要としている家族がいる方はご自身の経験から回答ください。いない場合は想像でお答えください。

3.3-1* 仕事と介護の両立について、問題や困難がありましたか？

1. 非常にある (あった)
2. ややある (あった)
3. どちらともいえない
4. あまりない (なかった)
5. ない (なかった)

3.3-2* どのような問題や困難がありましたか？ (複数回答)

1. 時間的制約が大きい
2. 精神的負担が大きい
3. 周囲の理解が得られない
4. 介護休業期間が足りない
5. 経済的負担が大きい
6. 自分の病気の際の対応

3.3-3* 仕事と介護の両立のための支援について必要だと思うものは何ですか？ (複数回答)

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

3.4-1 身近の職場内で家族責任のある職員(単身、世帯に関わらず、育児・介護の責任を持つ職員)に対して、配慮されていると思いますか？

1. 思う
2. 思わない
3. 場合による
4. 分からない

3.4-2 3.4-1で「1. 思う」を回答した方へ (それ以外を回答した方は、3.4-3へ進んで下さい) 配慮されていると思うのは次のどのような事柄ですか？ (複数回答)

1. 育児・介護に関する休業が取得しやすい環境が形成されている
2. 雑用が軽減される
3. 転勤への配慮がされている
4. 出張への配慮がされている
5. 相談しやすい環境が形成されている
6. その他 ()

3.4-3 家族責任のある職員へ配慮がなされた結果、他の職員に過重な負担がかかると思いますか？

1. 思う
2. 思わない
3. 場合による
4. 分からない

3.5-1 家事労働等に関して、あなたの家ではどなたがその役割を担当していますか？ 貢献度合いを1~4で示してください。単身の方もお答えください。

	主として担当	主として担当	配偶者と半々で担当	配偶者と半々で	たまにやる	ほとんどやらない
1.	主として担当	主として担当	配偶者と半々で担当	配偶者と半々で	たまにやる	ほとんどやらない
2.	配偶者と半々で担当					
3.	たまにやる					
4.	ほとんどやったことはない					
A) 掃除	1	2	3	4		
B) 洗濯	1	2	3	4		
C) ゴミ捨て	1	2	3	4		
D) 食事の準備	1	2	3	4		

E)	食後の後片付け	1	2	3	4
F)	介護・看病	1	2	3	4
G)	0-1 歳児の世話	1	2	3	4
H)	1-3 歳児の世話	1	2	3	4
I)	4-6 歳児の世話	1	2	3	4
J)	小学生の世話	1	2	3	4
K)	幼稚園や小学校の授業参観、PTA 活動、子供会	1	2	3	4
L)	町内会、自治会	1	2	3	4
M)	その他 ()	1	2	3	4

3.5-2 家事労働等に関して、大変だと思う（大変だと思った）事を、上記設問 3.5 の選択肢 A～Mの中から大変である順に 3 つ、順位を付けてください。また、その中で特に大変だったことが有りましたら、記載ください。

順位

1 位 _____ :

2 位 _____ :

3 位 _____ :

4 回答者が男性の場合、ご自身が女性であると仮定して、女性の場合、ご自身が男性であると仮定してお答えください。

4.1 研究・業務活動の阻害要因は何であると想像しますか？ 3 つ選択してください。

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

4.2 仕事と家庭の両立において阻害要因となる項目は何であると想像しますか？

3 つ選択してください。

1. 転勤
2. 出張
3. 研究・業務と関係のない雑用
4. 家事
5. 育児
6. 介護・看病
7. 職場の雰囲気
8. 上司の理解
9. 家庭・家族の人間関係
10. 業績評価
11. その他 ()

5 職場における男女共同参画について、重要である、あるいは対策が必要であると考えているものを重要である順に、3つ選択し、順位を付けてください。

1 _____、2 _____、3 _____。

1. セクシャルハラスメント
2. 仕事と子育ての両立支援
3. パワーハラスメント
4. ジェンダー視点
5. ポジティブアクション
6. アカデミックハラスメント
7. ワーク・ライフ・バランス
8. 男女雇用機会均等法
9. 女性の意識改革
10. メンタルヘルス
11. 家族責任
12. 次世代育成支援計画
13. 男性の意識改革
14. コンプライアンス
15. その他 ()

6 「仕事と家庭（育児や介護など）の両立可能な環境整備」について、日頃のお考えを自由に記述して下さい。

所内一時預かり保育室について

森林総研では、全ての職員及び非常勤職員の子供（乳幼児～児童）を対象として、子供を一時的に預けなければ業務に就くことが難しい場合（例えば、子供の病気は治っても保育園等にまだ預けることができない場合や、保育園等が休みの場合、さらには共働き家庭でなくても通常保育を担当している配偶者等の病気の場合等を想定しています。）に対応可能な一時預かり保育室の設置を検討しています。

7-1. 所内一時預かり保育室のような施設があれば、（将来も含めて）利用したいと思いますか。

1. 利用したい
2. 条件によっては利用したい
3. 将来利用するかもしれない
4. 利用しない
5. 分からない

----- 7-1. で 4 を選択した方は、7-5 に進んで下さい。 -----

7-2. 所内一時預かり保育室を利用するとしたら、どのような要望をお持ちですか。（複数選択可）

1. 産休明け（産後8週）から預けられるようにしてほしい。または生後（ ）ヶ月から預けたい。
2. 学童（小学1～3年）の一時預かりにも対応してほしい。または（ ）歳まで預けたい。
3. 急なニーズにも対応してほしい。（当日でも空きがあれば預けられる、など）
4. 保育理由の如何にかかわらず気軽に預けられるようにしてほしい。

（例えば.... ）

5. 通常勤務時間（8:30～17:30）前後も対応した保育時間にしてほしい。

（午前 時 分から、午後 時 分 頃まで）

6. 特にない または 分からない

7-3. 所内一時預かり保育室について、具体的な場所や設備等への希望をお書き下さい。

（例：乳児用と幼児用に2部屋は必要。ベビーサークルは2基ほしい、など）

7-4-1. 利用料金について、どのような要望をお持ちですか。

1. 保育士、看護師など資格のある人が常時待機するなど、経費は高くなっても保育者の質は確保してほしい。
2. ボランティアなどを活用し、経費はできるだけ抑える方がよい。
3. 事情に応じて、1. と 2. の両者が対応可能なものにしてほしい。
4. わからない

7-4-2. 上で1. と3. を選択した方は、利用者負担料金の限度と思われるのは、

1. 乳幼児一人、1時間あたり；(1) 2,000 円以下、(2) 1,500 円以下、(3) 1,000 円以下
2. 学童一人、1時間あたり； (1) 1,000 円以下、(2) 800 円以下、 (3) 500 円以下

7-4-3. 上で2. と3. を選択した方は、利用者負担料金の限度と思われるのは、

1. 乳幼児一人、1時間あたり； (1) 1,000 円以下、(2) 500 円以下、(3) 300 円以下
2. 学童一人、1時間あたり； (1) 500 円以下、(2) 300 円以下、(3) 150 円以下

7-5. 一時預かり保育室を運営するにあたって、所として経費の負担をすることについてどのようにお考えですか。

1. 所として優先的に負担すべきである。
2. ある程度は所として負担すべきである。
3. 全て利用者負担にすべきである。
4. 分からない

7-6. その他、所内保育室について、ご意見・ご要望等、ご家族の方のご意見等も含めて、ご自由にお書き下さい。

F 3（2頁）で1～3および5，6と回答した方

(1. 役員、指定職、2. 研究職・管理職相当、3. 研究職・室長相当、5. 一般職・管理職相当、6. 一般職・専門職、係長相当) **は次の設問にお進みください。**

それ以外の方は、これで終了です。ご協力、ありがとうございました。

以下は、F 3（2頁）で1～3および5，6に相当した方のみお答えください。

職場における男女共同参画推進のための取り組みの一つとして、女性職員の積極的登用をうながす「ポジティブ・アクション」があります。職場の上司の立場にいる方として、このポジティブアクションへの取り組みに対する意識と経験についてお尋ねします。

F 3（2頁）で1～3に相当する方にお尋ねします。

8.1-1* 女性研究職員のキャリア育成に必要な環境、機会はなんだと思いますか？ 1つ選んでください。

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. 周囲の理解
5. 管理職候補者に対する研修
6. 上司などからの指導
7. メンター制度の導入
8. 成果発表の機会の増加
9. 国内外の他機関への留学・派遣
10. その他 ()

8.1-2* 女性研究職員の育成にあたり配慮している事項はありますか？

1. 特に配慮していない(しなかった)
2. 育児・介護休業が取得しやすい環境形成
3. 積極的な登用
4. 研究成果の発表の機会を積極的に与える
5. 育児・介護中の学会等出張に関する本人の希望との調整
6. その他 ()

8.1-3* 女性研究職員の配置にあたり考慮している事項はありますか？

1. 特に考慮していない(しなかった)
2. 育児・介護中の女性研究職員の業務量について考慮
3. 転居を伴う配置を控える
4. 野外作業が多い、時間的拘束が長い等、特定の部署への配置を控える
5. その他 ()

F 3（2頁）で1，5，6に相当する方にお尋ねします。

8.2-1* 女性事務職員のキャリア育成に必要な環境、機会はなんだと思いますか？ 1つ選んでください。

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. 周囲の理解
5. 管理職候補者に対する研修
6. 上司などからの指導
7. メンター制度の導入
8. 成果発表の機会の増加
9. 国内外の他機関への留学・派遣
10. その他 ()

8.2-2* 女性事務職員の育成にあたり配慮している事項はありますか？

1. 特に配慮していない(しなかった)
2. 育児・介護休業が取得しやすい環境形成
3. 積極的な登用
4. 育児・介護中の学会等出張に関する本人の希望との調整
5. その他 ()

8.2-3* 女性事務職員の配置にあたり考慮している事項はありますか？

1. 特に考慮していない(しなかった)
2. 育児・介護中の女性事務職員の業務量について考慮
3. 転居を伴う配置を控える
4. 時間的拘束が長い等、特定の部署への配置を控える
5. その他 ()

F3(2頁)で1～3および5, 6に相当する全ての方にお尋ねします。

8.3 部下が育児休業を取得した際にどのような対応をしましたか(しますか)？

1. 臨時的に代替要員を雇用
2. 体制はそのまま休業中の職員の業務を周辺の職員が引き継ぐ
3. 配置換え等により人員を確保し、休業中の職員の周辺体制を強化
4. 特別な対応はしない
5. その他 ()

F3で1～3および5, 6に相当する全ての方にお尋ねします。

8.4 部下が介護休業を取得した際にどのような対応をしましたか(しますか)？

1. 臨時的に代替要員を雇用
2. 体制はそのまま休業中の職員の業務を周辺の職員が引き継ぐ
3. 配置換え等により人員を確保し、休業中の職員の周辺体制を強化
4. 特別な対応はしない
5. その他 ()

9. 「職場における男女共同参画意識の啓蒙の意義」について、ご自身のお考えを自由に記載して下さい。

アンケートは全て終了です。

貴重なお時間を割いてご協力いただき、大変ありがとうございました。

付録C：個別データ（性別・職種9種別分析）

（ただし、欠損値等により、個人データ（ $n = 1$ ）となる場合、結果を表示しない）

1. 転勤の有無

		転勤			合計
		有	無	不明	
男性	役員・指定職	5	1	0	6
	研究職・管理職相当	42	7	1	50
	研究職・室長相当	61	20	0	81
	研究職・主任研究員，研究員	107	25	7	139
	一般職・管理職	45	1	0	46
	一般職・専門職，係長	72	0	1	73
	一般職・係員・技術専門職	39	6	1	46
	ポスドク	0	0	2	2
	非常勤職員・その他	6	6	2	14
	合計	377	66	14	457
女性	研究職・主任研究員，研究員	21	10	0	31
	一般職・専門職，係長	18	0	0	18
	一般職・係員・技術専門職	22	0	2	24
	非常勤職員・その他	15	77	12	104
	合計	77	87	15	179

2. 配偶者（パートナー）の有無

		配偶者		合計
		有	無	
男性	役員・指定職	6	0	6
	研究職・管理職相当	48	3	51
	研究職・室長相当	71	10	81
	研究職・主任研究員，研究員	101	39	140
	一般職・管理職	42	4	46
	一般職・専門職，係長	54	19	73
	一般職・係員・技術専門職	20	26	46
	ポスドク	0	2	2
	非常勤職員・その他	14	2	16
	合計	356	105	461
女性	研究職・主任研究員，研究員	22	11	33
	一般職・専門職，係長	10	8	18
	一般職・係員・技術専門職	13	11	24
	非常勤職員・その他	106	12	118
	合計	153	42	195

3. 配偶者（パートナー）の職業

		パートナーの職業					合計
		正規職員	派遣・非常勤	自営業	専業主婦（夫）	その他	
男性	役員・指定職	0	1	0	5	0	6
	研究職・管理職相当	2	15	1	28	2	48
	研究職・室長相当	7	23	1	39	0	70
	研究職・主任研究員，研究員	24	15	1	59	1	100
	一般職・管理職	5	11	2	26	0	44
	一般職・専門職，係長	15	15	0	25	0	55
	一般職・係員・技術専門職	5	6	0	9	0	20
	非常勤職員・その他	1	6	0	7	0	14
		合計	59	92	5	198	3
女性	研究職・主任研究員，研究員	18	2	0	0	1	21
	一般職・専門職，係長	6	1	1	2	0	10
	一般職・係員・技術専門職	11	2	0	0	0	13
	非常勤職員・その他	64	14	5	5	12	100
	合計	101	19	6	7	13	146

4. 家族構成

		単身 世帯	1世代 世帯	2世代 世帯	3世代 世帯	単身 赴任	その他	合計
男性	役員・指定職	0	4	0	0	2	0	6
	研究職・管理職相当	1	14	26	1	7	1	50
	研究職・室長相当	10	21	45	1	4	0	81
	研究職・主任研究員，研究員	32	37	60	0	4	2	135
	一般職・管理職	6	9	11	4	15	0	45
	一般職・専門職，係長	17	8	41	2	3	0	71
	一般職・係員・技術専門職	20	9	14	1	0	1	45
	ポスドク	2	0	0	0	0	0	2
	非常勤職員・その他	1	9	5	1	0	0	16
	合計	89	111	202	10	35	4	451
女性	研究職・主任研究員，研究員	12	8	9	1	1	0	31
	一般職・専門職，係長	7	0	7	1	2	1	18
	一般職・係員・技術専門職	10	4	9	0	0	0	23
	非常勤職員・その他	1	29	70	12	0	4	116
		合計	30	41	96	14	4	5

5. 子どもの人数

		子どもの人数					合計	
		なし	1人	2人	3人	4人	5人～	
男性	役員・指定職	0	0	6	0	0	0	6
	研究職・管理職相当	9	7	17	15	3	0	51
	研究職・室長相当	23	14	25	17	2	0	81
	研究職・主任研究員，研究員	66	27	34	7	1	1	136
	一般職・管理職	10	8	13	9	3	0	43
	一般職・専門職，係長	26	12	27	7	1	0	73
	一般職・係員・技術専門職	30	6	5	3	2	0	46
	ポスドク	2	0	0	0	0	0	2
	非常勤職員・その他	4	2	4	2	0	0	12
	合計	170	76	131	60	12	1	450
女性	研究職・主任研究員，研究員	21	5	6	0	0	0	32
	一般職・専門職，係長	10	1	6	1	0	0	18
	一般職・係員・技術専門職	14	4	4	2	0	0	24
	非常勤職員・その他	23	24	37	18	2	1	105
		合計	69	35	53	21	2	1

6. 末子の年齢

		1歳未満	1-3歳	4-6歳	7-9歳	10-12歳	13歳～	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	0	0	3	3
	研究職・管理職相当	0	1	0	1	0	29	31
	研究職・室長相当	2	3	3	13	13	25	59
	研究職・主任研究員，研究員	12	30	12	8	5	5	72
	一般職・管理職	1	0	0	2	1	25	29
	一般職・専門職，係長	3	7	9	7	4	17	47
	一般職・係員・技術専門職	3	5	4	1	1	2	16
	非常勤職員・その他	0	0	0	0	0	8	8
		合計	21	46	28	32	24	114
女性	研究職・主任研究員，研究員	1	6	1	1	1	1	11
	一般職・専門職，係長	0	1	1	0	0	6	8
	一般職・係員・技術専門職	2	3	4	0	0	0	9
	非常勤職員・その他	2	7	1	5	9	60	84
		合計	5	17	7	6	10	68

7. 介護の必要がある家族がいますか？（いる、いない、将来必要かもしれない）

		介護の必要がある家族			合計
		有	無	将来	
男性	役員・指定職	0	2	4	6
	研究職・管理職相当	9	9	30	48
	研究職・室長相当	9	8	62	79
	研究職・主任研究員, 研究員	7	17	105	129
	一般職・管理職	7	9	29	45
	一般職・専門職, 係長	4	15	51	70
	一般職・係員・技術専門職	1	17	24	42
	ポスドク	0	0	2	2
	非常勤職員・その他	2	1	12	15
合計		39	78	319	436
女性	研究職・主任研究員, 研究員	2	0	29	31
	一般職・専門職, 係長	6	1	11	18
	一般職・係員・技術専門職	0	6	18	24
	非常勤職員・その他	8	24	81	113
	合計		17	31	140

8. 男女共同参画に関する単語を知っていますか？

	役員・ 指定職	研究職		一般職			PD	非常勤	
		管理職	室長	研究員	管理職	係長			係員・技術
男女共同参画	3.7	3.4	2.8	2.7	3.2	2.6	2.4	2.5	3.0
				3.1		2.9	2.9		2.3
男女共同参画基本法	3.2	2.7	2.4	2.3	2.8	2.3	2.2	2.0	2.6
				2.5		2.4	2.6		2.0
ドメスティック・ バイオレンス	3.8	3.5	3.4	3.5	3.3	3.3	3.5	3.0	3.3
				3.5		3.4	3.7		3.3
セクシャル・ ハラスメント	3.8	3.7	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.0	3.5
				3.7		3.7	3.8		3.5
ジェンダー視点	3.0	2.2	2.3	1.9	2.2	1.6	1.5	3.0	2.1
				2.6		2.5	2.1		1.6
ポジティブ・ アクション	2.7	1.8	1.6	1.5	1.7	1.7	1.7	1.0	1.8
				2.0		2.1	1.6		1.7
次世代育成支援	3.5	3.0	2.6	2.5	3.0	2.8	2.4	1.0	2.3
				3.1		2.9	3.1		2.0
ワーク・ライフ・ バランス	3.2	2.2	2.0	1.9	2.2	1.6	1.5	1.0	2.3
				2.9		1.9	1.8		1.8
選択的夫婦別氏制度	3.8	3.0	2.8	2.9	3.0	2.7	2.8	2.0	3.2
				3.1		3.0	3.0		2.8
ジェンダーエンパワ ーメント指数 (GEM)	1.7	1.3	1.2	1.1	1.3	1.2	1.3	1.0	1.3
				1.6		1.3	1.3		1.1
ロールモデル	2.0	1.4	1.3	1.2	1.3	1.2	1.2	1.0	1.3
				2.2		1.4	1.3		1.2
女性研究者支援 モデル育成	3.5	2.6	2.2	2.1	2.8	2.4	2.3	1.0	2.2
				2.8		2.8	2.3		1.7
男女雇用機会均等法	3.8	3.2	3.0	3.1	3.2	3.2	3.0	2.0	3.1
				3.3		3.2	3.1		2.9
エンカレッジモデル	3.2	2.6	1.8	1.7	2.5	1.9	1.8	1.0	1.8
				2.2		2.3	2.1		1.4
メンター	2.2	1.7	1.3	1.3	2.1	1.5	1.6	1.0	1.5
				1.8		2.1	1.8		1.2
家族責任	3.5	2.3	1.8	1.8	2.3	1.9	1.5	1.5	2.1
				2.6		2.6	2.4		2.0

注) 表中数字は、認知度平均値 (1-4点)。得点が高いほど認知度が高いことを示す。下段太字は女性の得点。

9. 研究・業務の阻害要因は何であると考えますか？（3つ選択）

	役員・ 指定職	研究職			一般職			PD	非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術		
職場の人間関係	0.5	0.5	0.4	0.7 0.5	0.5	0.7 0.7	0.7 0.6	0.0	0.5 0.5
研究・業務と関係のない雑用	0.2	0.4	0.7	0.6 0.5	0.3	0.3 0.3	0.3 0.3	0.0	0.2 0.3
管理的事務	0.2	0.3	0.3	0.1 0.1	0.2	0.1 0.0	0.2 0.0	0.0	0.1 0.0
研究・業務費の金額	0.2	0.2	0.3	0.3 0.1	0.2	0.2 0.0	0.3 0.0	0.5	0.3 0.1
設備状況・スペース	0.0	0.1	0.1	0.1 0.2	0.1	0.1 0.1	0.2 0.2	0.5	0.1 0.1
研究・業務時間	0.3	0.3	0.3	0.2 0.3	0.2	0.2 0.1	0.1 0.3	0.5	0.1 0.1
補助してくれる人がいない	0.2	0.3	0.3	0.3 0.2	0.3	0.2 0.0	0.2 0.2	0.0	0.2 0.0
女性（男性）であるための差別	0.2	0.1	0.0	0.0 0.0	0.0	0.0 0.1	0.1 0.1	0.0	0.1 0.1
妊娠・出産，育児	0.5	0.3	0.1	0.2 0.3	0.4	0.3 0.4	0.2 0.4	0.0	0.3 0.5
介護・看病	0.0	0.3	0.1	0.1 0.3	0.3	0.2 0.4	0.2 0.2	0.0	0.1 0.4
家事	0.0	0.1	0.0	0.0 0.2	0.1	0.1 0.3	0.1 0.4	0.0	0.0 0.2
家庭・家族の人間関係	0.3	0.1	0.1	0.0 0.1	0.1	0.1 0.2	0.1 0.2	0.0	0.1 0.1

注）表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

10. 研究・業務の促進要因は何であると考えますか？（1つ選択）

	役員・ 指定職	研究職			一般職			PD	非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術		
指導者・上司	0.0	0.3	0.3	0.3 0.3	0.2	0.3 0.2	0.4 0.3	0.5	0.5 0.3
職場の雰囲気	0.7	0.4	0.5	0.4 0.4	0.4	0.5 0.5	0.5 0.4	0.0	0.2 0.4
職員の相互交流	0.0	0.2	0.2	0.1 0.2	0.1	0.1 0.0	0.2 0.2	0.5	0.1 0.1
業績評価	0.0	0.0	0.0	0.0 0.0	0.0	0.1 0.0	0.0 0.0	0.0	0.1 0.1
競争的雰囲気	0.0	0.1	0.1	0.0 0.0	0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0	0.0 0.0
研究費	0.0	0.1	0.2	0.2 0.2	0.2	0.0 0.0	0.0 0.0	0.5	0.2 0.1
支援策の充実	0.0	0.1	0.2	0.1 0.1	0.3	0.1 0.2	0.0 0.1	0.0	0.1 0.1
安定した家庭生活	0.2	0.2	0.2	0.2 0.2	0.1	0.1 0.2	0.1 0.2	0.0	0.1 0.1
家庭における役割分担	0.0	0.0	0.0	0.0 0.0	0.0	0.0 0.1	0.0 0.1	0.0	0.0 0.0

注）表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

11. 仕事と家庭の両立阻害要因は何ですか？（複数選択）

	役員・ 指定職	研究職			一般職			PD	非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術		
転勤	0.5	0.6	0.4	0.4 0.8	0.7	0.7 0.7	0.8 0.5	0.0	0.4 0.2
出張	0.0	0.1	0.2	0.2 0.1	0.1	0.1 0.1	0.2 0.2	0.0	0.0 0.0
研究・業務と関係のない雑用	0.0	0.1	0.2	0.2 0.3	0.1	0.2 0.1	0.0 0.1	0.0	0.1 0.1
家事	0.0	0.1	0.1	0.1 0.3	0.2	0.1 0.4	0.2 0.4	0.0	0.3 0.4
育児	0.3	0.2	0.1	0.2 0.3	0.3	0.2 0.4	0.1 0.5	0.0	0.4 0.5
介護・看病	0.2	0.2	0.2	0.2 0.3	0.4	0.2 0.4	0.1 0.3	0.0	0.2 0.4
職場の雰囲気	0.3	0.2	0.2	0.3 0.4	0.3	0.3 0.3	0.3 0.5	0.0	0.2 0.2
上司の理解	0.0	0.2	0.2	0.2 0.4	0.1	0.3 0.2	0.2 0.4	0.0	0.2 0.3
家庭・家族の人間関係	0.3	0.1	0.2	0.1 0.3	0.1	0.1 0.2	0.1 0.2	0.5	0.1 0.1
業績評価	0.0	0.1	0.0	0.1 0.2	0.0	0.1 0.1	0.1 0.0	0.0	0.1 0.0

注) 表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

12. 仕事と育児の両立問題・困難がありましたか？

	役員・ 指定職	研究職			一般職			PD	非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術		
ない (なかった)	1	3	3	4 0	5	0 0	0 0	0	3 2
あまりない (なかった)	2	14	14	11 0	8	10 0	2 0	0	3 7
どちらとも いえない	1	7	19	21 1	3	13 2	11 0	1	0 6
ややある (あった)	2	19	33	59 10	19	31 8	16 11	0	5 53
非常にある (あった)	0	7	9	37 20	9	17 7	10 13	0	3 46

注) 表中数字は、選択人数。下段太字は女性の得点。

13. どのような問題や困難がありましたか？（複数回答）

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
時間的制約の多さ	0.3	0.6	0.7	0.8 0.9	0.5	0.6 0.8	0.5 1.0	0.8 0.6
保育所への送迎	0.0	0.1	0.2	0.2 0.5	0.2	0.3 0.4	0.3 0.6	0.1 0.3
保育所へ入所できない	0.0	0.1	0.1	0.1 0.3	0.0	0.0 0.1	0.1 0.3	0.2 0.2
保育所以外で預かってくれるところがない	0.0	0.0	0.1	0.2 0.3	0.1	0.1 0.1	0.1 0.3	0.1 0.2
子どもの病気の際の対応	0.7	0.5	0.6	0.6 0.6	0.7	0.6 0.9	0.7 0.8	0.5 0.8
自分の病気の際の対応	0.0	0.0	0.1	0.1 0.3	0.3	0.2 0.3	0.1 0.4	0.1 0.4
職場の理解が得られない	0.0	0.0	0.0	0.0 0.3	0.1	0.1 0.2	0.1 0.4	0.1 0.1
家族の理解が得られない	0.0	0.1	0.0	0.0 0.1	0.1	0.1 0.1	0.1 0.2	0.0 0.1
経済的負担	0.0	0.1	0.2	0.3 0.2	0.4	0.4 0.2	0.4 0.5	0.4 0.1

14. 仕事と育児の両立支援に必要なものは何ですか？（複数回答）

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
在宅勤務制度	0.2	0.5	0.6	0.6 0.5	0.5	0.4 0.3	0.3 0.3	0.5 0.4
一時託児施設の地域への拡大	0.3	0.5	0.4	0.5 0.5	0.5	0.5 0.7	0.5 0.6	0.5 0.6
ベビーシッター補助制度	0.0	0.3	0.2	0.3 0.5	0.2	0.2 0.3	0.1 0.2	0.2 0.3
保育所、ベビーシッター等の紹介、あっせん	0.5	0.4	0.3	0.3 0.3	0.3	0.3 0.4	0.5 0.4	0.3 0.5
既存の育児支援制度の拡充	0.3	0.3	0.2	0.3 0.4	0.3	0.4 0.7	0.3 0.5	0.2 0.4
育児支援カウンセリング窓口	0.2	0.1	0.1	0.1 0.1	0.1	0.1 0.1	0.1 0.2	0.2 0.1
保育所の選択、両親との同居等のための引っ越し費用補助	0.0	0.0	0.1	0.2 0.1	0.2	0.2 0.1	0.2 0.1	0.0 0.1

注）表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

15. 仕事と介護の両立問題・困難

	役員・ 指定職	研究職			一般職			PD	非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術		
ない (なかった)	0	0	1	0	1	1	0	0	0
あまりない (なかった)	0	1	1	0	1	1	1	0	0
どちらとも いえない	0	3	10	16	4	8	5	2	0
ややある (あった)	3	16	20	44	12	16	14	5	3
非常にある (あった)	3	28	43	71	26	44	19	5	3
				24		12	15		74

注）表中数字は、人数。下段太字は女性の得点。

16. 仕事と介護の両立にどのような問題や困難がありましたか？（複数回答）

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
時間的制約が大きい	1.0	0.8	0.9	0.9 0.8	0.7	0.7 0.8	0.5 0.8	0.7 0.7
精神的負担が大きい	0.5	0.7	0.7	0.9 0.9	0.7	0.9 0.9	0.8 0.9	0.8 0.8
周囲の理解が得られない	0.0	0.1	0.1	0.1 0.3	0.0	0.1 0.1	0.1 0.3	0.2 0.2
介護休業期間が足りない	0.0	0.2	0.2	0.3 0.5	0.1	0.3 0.4	0.4 0.5	0.3 0.2
経済的負担が大きい	0.5	0.6	0.6	0.6 0.5	0.7	0.7 0.5	0.6 0.6	0.6 0.5
自分の病気の際の対応	0.2	0.1	0.2	0.1 0.4	0.2	0.2 0.2	0.4 0.4	0.3 0.2
補助してくれる人がいない	1.0	0.8	0.9	0.9 0.8	0.7	0.7 0.8	0.5 0.8	0.7 0.7
女性（男性）であるための差別	0.5	0.7	0.7	0.9 0.9	0.7	0.9 0.9	0.8 0.9	0.8 0.8
妊娠・出産、育児	0.0	0.1	0.1	0.1 0.3	0.0	0.1 0.1	0.1 0.3	0.2 0.2
介護・看病	0.0	0.2	0.2	0.3 0.5	0.1	0.3 0.4	0.4 0.5	0.3 0.2
家事	0.5	0.6	0.6	0.6 0.5	0.7	0.7 0.5	0.6 0.6	0.6 0.5
家庭・家族の人間関係	0.2	0.1	0.2	0.1 0.4	0.2	0.2 0.2	0.4 0.4	0.3 0.2

注）表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

17. 仕事と介護の両立支援

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
在宅勤務制度	0.3	0.6	0.6 1.0	0.7 0.5	0.5	0.4 0.2	0.3 0.5	0.5 0.4
介護サービス利用費補助 制度	0.2	0.4	0.5 0.0	0.6 0.5	0.5	0.5 0.7	0.7 0.7	0.5 0.7
介護施設、介護ヘルパーの 紹介、あっせん	0.7	0.6	0.4 0.0	0.4 0.5	0.5	0.4 0.5	0.5 0.6	0.3 0.5
介護休業中の代替要員の 確保	0.3	0.1	0.3 0.0	0.2 0.3	0.3	0.4 0.4	0.4 0.5	0.3 0.3
介護に関する相談窓口の 設置	0.2	0.1	0.2 0.0	0.2 0.2	0.1	0.2 0.2	0.3 0.3	0.1 0.2
介護のために遠隔地に通 う場合の費用補助	0.0	0.4	0.5 0.0	0.4 0.4	0.4	0.3 0.2	0.4 0.3	0.3 0.2
既存制度の拡充	0.2	0.2	0.1 1.0	0.2 0.1	0.2	0.3 0.5	0.3 0.4	0.3 0.2
被介護者との同居等のた めの引っ越し費用補助	0.0	0.0	0.1 0.0	0.1 0.1	0.1	0.2 0.1	0.1 0.2	0.1 0.0

注) 表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

18. 職場内で、家族責任のある職員へ配慮されていると思いますか？

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
思う	2	15	14	30 7	15	15 2	12 6	4 20
場合による	1	19	30	57 19	19	30 11	19 11	5 35
思わない	0	9	17	18 7	5	12 1	8 2	1 20
分からない	3	7	19	32 0	6	16 3	6 5	4 36

注) 表中数字は、選択人数。下段太字は女性のデータ。

19. 家族責任のある職員へ配慮されていると思う事柄

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
育児・介護に関する休業が 取得しやすい環境	0.5	0.5	0.7	0.7 0.8	0.8	0.8 0.3	0.9 1.0	0.4 0.8
雑用が軽減される	0.5	0.2	0.2	0.3 0.4	0.1	0.1 0.0	0.3 0.0	0.0 0.0
転勤への配慮がされる	0.0	0.6	0.2	0.4 0.4	0.5	0.4 0.7	0.3 0.8	0.0 0.1
出張への配慮がされる	0.0	0.4	0.2	0.4 0.2	0.2	0.1 0.7	0.4 0.7	0.6 0.0
相談しやすい環境	0.5	0.2	0.0	0.1 0.4	0.2	0.4 0.0	0.3 0.2	0.2 0.3

注) 表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

20. 家族責任のある職員への配慮の結果、他の職員に過重な負担がかかりますか？

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
思う	2	8	18	23 7	9	21 6	9 8	3 24
場合による	4	28	49	83 22	24	36 9	24 10	8 64
思わない	0	11	5	16 4	5	5 0	5 1	1 11
分からない	0	1	6	14 0	3	8 1	2 3	3 8

注) 表中数字は、選択人数。下段太字は女性のデータ。

21. 家事労働の貢献度合い

	役員・ 指定職	研究職			一般職			非常勤
		管理職	室長	研究員	管理職	係長	係員・技術	
掃除	1.7	2.2	2.3	2.6 3.5	2.1	2.3 3.9	3.0 3.8	2.0 3.8
洗濯	1.7	2.1	2.2	2.6 3.5	2.0	2.3 3.9	2.8 3.8	2.0 3.8
ゴミ捨て	2.2	2.8	3.1	3.3 3.1	2.6	3.0 3.7	3.4 3.3	2.5 3.4
食事の準備	1.0	2.0	2.1	2.3 3.6	2.0	2.1 3.8	2.8 3.8	2.1 3.8
食後の後片付け	1.8	2.3	2.6	2.7 3.3	2.3	2.4 3.7	3.1 3.4	2.3 3.8
介護・看病	1.5	1.8	2.0	1.7 2.3	1.6	1.9 3.0	1.8 2.8	1.7 3.2
0-1 歳児の世話	1.6	1.8	1.9	1.8 2.2	1.8	2.0 2.4	1.8 2.6	1.6 3.4
1-3 歳児の世話	1.6	1.8	1.9	1.8 2.1	1.8	2.0 2.3	1.9 2.6	1.7 3.4
4-6 歳児の世話	1.6	1.9	1.9	1.8 1.6	1.9	2.0 2.5	1.7 2.3	1.6 3.3
小学生の世話	1.8	1.8	2.0	1.8 1.8	1.9	2.1 2.3	1.6 2.2	1.9 3.3
幼稚園や小学校の授業参観, PTA 活動	2.4	2.1	2.1	1.8 2.2	2.1	1.9 2.6	1.9 2.8	1.7 3.5
町内会・自治会	1.8	2.7	2.7	2.7 2.4	2.9	2.8 2.8	2.4 2.4	2.5 3.1

注) 主として担当=4, 配偶者と半々で担当=3, たまにやる=2, ほとんどやったことはない=1 で評定。表中数字は、平均値。下段太字は女性の得点。

22. 家事労働大変だと思う順

		1 位	2 位	3 位
男性	役員・指定職	洗濯 (1)	食後の後片付け (1)	1-3 歳児の世話 (1)
	研究職管理職	食事準備 (1)	介護・看病 (2)	0-1 歳児の世話 (2)
	研究職室長	食事準備	0-1 歳児の世話	介護・看病
	研究職研究員	0-1 歳児の世話	食事準備	1-3 歳児の世話
	一般職管理職	0-1 歳児の世話	食事準備	介護・看病
	一般職係長	食事準備	0-1 歳児の世話	1-3 歳児の世話
	一般職係員・技術	食事準備	介護・看病	0-1 歳児の世話
	非常勤	食事準備	0-1 歳児の世話	1-3 歳児の世話
女性	研究職研究員	食事準備	介護・看病	0-1 歳児の世話
	一般職係長	介護・看病	0-1 歳児の世話	食事準備
	一般職係員・技術	0-1 歳児の世話	介護・看病	食事準備
	非常勤	食事準備	0-1 歳児の世話	介護・看病

注) () 内は同率の場合の順位。

23. 研究・業務の阻害要因（異性であると仮定して）

	役員・ 指定職	研究職			管理職	一般職		非常勤
		管理職	室長	研究員		係長	係員・技術	
職場の人間関係	0.5	0.3	0.3	0.5 0.5	0.3	0.6 0.7	0.7 0.6	0.6 0.5
研究・業務と関係のない雑用	0.2	0.2	0.2	0.2 0.6	0.2	0.2 0.6	0.2 0.4	0.3 0.4
管理的事務	0.0	0.1	0.1	0.0 0.4	0.1	0.1 0.1	0.0 0.1	0.1 0.2
研究費の金額	0.0	0.0	0.1	0.1 0.2	0.1	0.1 0.1	0.1 0.1	0.1 0.2
設備状況・スペース	0.0	0.1	0.0	0.0 0.3	0.0	0.0 0.1	0.0 0.2	0.0 0.1
研究・業務時間	0.2	0.2	0.2	0.2 0.2	0.1	0.1 0.2	0.1 0.3	0.1 0.3
補助してくれる人がいない	0.2	0.1	0.1	0.1 0.1	0.2	0.1 0.1	0.2 0.2	0.1 0.1
女性（男性）であるための差別	0.2	0.1	0.1	0.1 0.1	0.1	0.1 0.1	0.1 0.0	0.1 0.1
妊娠・出産、育児	0.8	0.8	0.7	0.8 0.1	0.7	0.6 0.2	0.8 0.2	0.6 0.2
介護・看病	0.3	0.3	0.3	0.1 0.2	0.4	0.2 0.3	0.2 0.1	0.1 0.2
家事	0.5	0.6	0.6	0.5 0.0	0.4	0.5 0.1	0.5 0.3	0.3 0.1
家庭・家族の人間関係	0.0	0.1	0.1	0.1 0.1	0.1	0.1 0.2	0.1 0.1	0.1 0.0

注) 表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

24. 仕事と家庭の両立阻害要因（異性であると仮定して）

	役員・ 指定職	研究職			管理職	一般職		非常勤
		管理職	室長	研究員		係長	係員・技術	
転勤	0.7	0.7	0.6	0.7 0.8	0.6	0.7 0.7	0.8 0.8	0.5 0.5
出張	0.0	0.2	0.3	0.3 0.3	0.1	0.2 0.1	0.3 0.2	0.1 0.2
研究・業務と関係のない雑用	0.0	0.1	0.2	0.1 0.4	0.1	0.1 0.2	0.0 0.3	0.0 0.2
家事	0.0	0.5	0.3	0.3 0.0	0.4	0.4 0.2	0.5 0.2	0.4 0.2
育児	0.8	0.6	0.6	0.5 0.1	0.7	0.5 0.2	0.5 0.2	0.6 0.3
介護・看病	0.5	0.4	0.3	0.2 0.1	0.5	0.2 0.2	0.1 0.1	0.2 0.3
職場の雰囲気	0.2	0.2	0.1	0.3 0.3	0.3	0.2 0.3	0.2 0.3	0.1 0.2
上司の理解	0.5	0.1	0.2	0.2 0.3	0.2	0.2 0.3	0.2 0.4	0.2 0.3
家庭・家族の人間関係	0.0	0.1	0.1	0.1 0.2	0.0	0.1 0.2	0.1 0.1	0.1 0.1
業績評価	0.0	0.0	0.0	0.1 0.0	0.0	0.0 0.1	0.0 0.2	0.1 0.1

注) 表中数字は、平均選択率。下段太字は女性の得点。

25. 男女共同参画で重要なもの

	役員・ 指定職	研究職			管理職	一般職		非常勤
		管理職	室長	研究員		係長	係員・技術	
セクシャルハラスメント	0.8	0.1	0.2	0.3	0.5	0.5	0.7	0.6
				0.3		0.0	0.3	0.4
仕事と子育ての両立支援	2.2	2.3	1.9	2.0	2.2	1.8	1.6	1.5
				1.2		1.8	1.6	1.8
パワーハラスメント	0.0	0.1	0.2	0.3	0.1	0.4	0.6	0.0
				0.2		0.2	0.6	0.4
ジェンダー視点	0.0	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1
				0.1		0.6	0.1	0.1
ポジティブアクション	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
				0.1		0.0	0.1	0.0
アカデミックハラスメント	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
				0.1		0.0	0.0	0.0
ワーク・ライフ・バランス	0.8	0.3	0.4	0.4	0.2	0.1	0.3	0.0
				1.4		0.4	0.3	0.2
男女雇用機会均等法	0.0	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6
				0.1		0.3	0.1	0.3
女性の意識改革	0.3	0.7	0.4	0.3	0.5	0.7	0.3	0.7
				0.3		0.9	0.3	0.4
メンタルヘルス	0.0	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	0.2	0.1
				0.2		0.4	0.5	0.1
家族責任	0.0	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1
				0.2		0.2	0.3	0.2
次世代育成支援計画	0.5	0.5	0.3	0.3	0.5	0.3	0.2	0.1
				0.2		0.2	0.3	0.2
男性の意識改革	1.3	0.7	0.9	0.8	0.5	0.7	0.6	1.3
				1.2		1.0	1.5	0.6
コンプライアンス	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
				0.2		0.0	0.0	0.0

注) 表中数字は、平均値(重要度の順に重みづけを行ったもの)。下段太字は女性の得点。

26. 所内一時預かり保育室利用

	～20代	30代	40代	50代～	合計
利用したい	16	46	22	18	102
	12	25	11	16	64
条件によっては	10	52	41	15	118
	5	16	12	10	43
将来利用	4	11	13	1	29
	4	10	3	0	17
利用しない	0	6	48	57	111
	0	8	13	12	33
不明	4	17	27	24	72
	1	5	2	3	11
合計	34	132	151	115	432
	22	64	41	41	168

注) 表中数字は、選択人数。下段太字は女性。

27. 所内一時預かり保育室要望

要望	利用したい	条件によっては	将来利用	分からない	全体
産休明けから預けたい	0.48	0.26	0.17	0.06	0.29
学童の一時預かりへの対応	0.52	0.33	0.20	0.08	0.34
急なニーズへの対応	0.70	0.74	0.48	0.23	0.61
保育理由にかかわらず預けたい	0.39	0.26	0.30	0.10	0.28
通常勤務前後にも対応	0.32	0.25	0.15	0.08	0.23
特になし・不明	0.06	0.06	0.17	0.41	0.13

注) 利用希望別、平均選択率。

28. 所内一時預かり利用料金

	利用したい	条件によっては	将来利用	分からない	全体
高くなっても保育の質を確保	0.33	0.31	0.30	0.26	0.31
経費はできるだけ抑えてほしい	0.10	0.14	0.02	0.13	0.11
事情に応じて対応可能	0.49	0.48	0.47	0.22	0.44
分からない	0.08	0.07	0.21	0.39	0.14

注) 利用希望別, 平均選択率。

29. 所内一時預かり利用者負担金額 (乳幼児一人1時間当たり)

限度額	保育の質維持	経費抑制	事情に応じて	事情に応じて (2)
¥2000 以下	0.19		0.09	
¥1500 以下	0.25		0.23	
¥1000 以下	0.56	0.25	0.68	0.37
¥500 以下		0.48		0.40
¥300 以下		0.27		0.22

注) 利用料金についての要望に基づき, 回答。表中数字は, 平均選択率。

30. 所内一時預かり利用者負担金額 (学童一人1時間当たり)

限度額	保育の質維持	経費抑制	事情に応じて	事情に応じて (2)
¥1000 以下	0.28		0.18	
¥800 以下	0.26		0.22	
¥500 以下	0.47	0.39	0.60	0.43
¥300 以下		0.44		0.34
¥150 以下		0.17		0.23

注) 利用料金についての要望に基づき, 回答。表中数字は, 平均選択率。

31. 所内一時預かり経費負担選択率 (利用希望別)

経費負担	利用したい	条件によっては	将来利用	利用しない	分からない
所で優先的に負担	0.30	0.17	0.19	0.11	0.19
ある程度所で負担	0.58	0.73	0.67	0.66	0.43
すべて利用者負担	0.07	0.04	0.12	0.13	0.14
分からない	0.05	0.06	0.02	0.11	0.24

注) 利用希望に基づき分類。表中数字は, 平均選択率。

32. 所内一時預かり経費負担選択率 (利用料金要望別)

経費負担	保育の質重視	経費抑制	事情に応じて	分からない
所で優先的に負担	0.29	0.16	0.22	0.14
ある程度所で負担	0.59	0.70	0.69	0.42
すべて利用者負担	0.10	0.08	0.06	0.05
分からない	0.03	0.06	0.03	0.40

注) 利用料金要望に基づき分類。表中数字は, 平均選択率。

33. 女性研究職員のキャリア育成に必要な環境・機会

	本所	支所	育種	全体
育児・介護支援策の拡充	22	11	11	44
能力の適切な評価	29	9	4	42
管理的立場への積極的登用	15	5	2	22
周囲の理解	4	3	0	7
管理職候補者に対する研修	2	0	1	3
上司などからの指導	1	0	0	1
メンター制度の導入	0	1	1	2
成果発表機会の増加	1	1	0	2
国内外の他機関への留学・派遣	4	2	0	6
合計	79	32	19	130

注) 表中数字は, 選択数。

34. 女性研究職員の育成にあたり配慮していること

	本所	支所	育種	全体
特に配慮していない	22	13	8	43
育児・介護休業が取得しやすい環境	27	9	4	40
積極的登用	8	0	3	11
研究成果発表の機会を積極的に与える	10	1	4	15
育児・介護中の学会等出張に関する本人の希望との調整	6	5	1	12

注) 表中数字は、選択数。

35. 女性研究職員の配置にあたり考慮していること

	本所	支所	育種	全体
なにも考慮していない	33	9	7	49
育児・介護中の女性研究職員の業務量についての考慮	23	13	3	39
転居を伴う配置を控える	6	6	1	13
特定部署への配置（野外作業や時間的拘束）を控える	4	4	2	10

注) 表中数字は、選択数。

36. 女性事務職員のキャリア育成に必要な環境・機会

	本所	支所	育種	合計
育児・介護支援策の拡充	13	6	8	27
能力の適切な評価	24	20	11	55
管理的立場への積極的登用	9	3	5	17
周囲の理解	5	3	8	16
管理職候補者に対する研修	2	1	4	7
上司などからの指導	3	1	0	4
メンター制度の導入	1	0	0	1
成果発表機会の増加	1	0	0	1
国内外の他機関への留学・派遣	2	1	1	4
合計	60	35	37	132

注) 表中数字は、選択数。

37. 女性事務職員の育成にあたり配慮していること

	本所	支所	育種	合計
特に配慮していない	20	7	14	41
育児・介護休業が取得しやすい環境	30	22	11	63
積極的登用	5	1	7	13
育児・介護中の学会等出張に関する本人の希望との調整	2	2	2	6

注) 表中数字は、選択数。

38. 女性事務職員の配置にあたり考慮していること

	本所	支所	育種	合計
なにも考慮していない	16	12	15	43
育児・介護中の女性事務職員の業務量についての考慮	27	10	11	48
転居を伴う配置を控える	3	4	2	9
特定部署への配置（野外作業や時間的拘束）を控える	9	3	3	15

注) 表中数字は、選択数。

39. 育児休業への対応

	役員	研究職・ 管理職	研究職・ 室長	一般職・ 管理職	一般職・専 門職、係長	全体
臨時的に代替要員	2	3	10	17	34	66
体制はそのまま、周辺の職員が引き継ぐ	2	23	32	18	29	104
配置換えによって人員を確保	2	3	6	6	18	35
特別な対応しない	2	2	8	1	3	16
合計	7	36	61	41	83	228

注) 表中数字は、選択数。

40. 介護休業への対応

	役員	研究職・管 理職相当	研究職・ 室長相当	一般職・管 理職相当	一般職・専 門職、係長	全体
臨時的に代替要員	3	5	11	12	26	57
体制はそのまま、周辺の職員が引き継ぐ	1	20	33	21	32	107
配置換えによって人員を確保	2	5	4	5	15	31
特別な対応しない	2	2	9	2	4	19
合計	7	35	59	39	77	217

注) 表中数字は、選択数。

付録D：自由記述の検討

2.1. 「研究・業務の阻害要因」自由記述

41. 個人要因

健康。(管) 仕事への甘えを無くす。(管) 自分自身の性格。(一) 自分の能力。(研) モチベーション。(研) 体力がない。(研) 個人の能力と仕事(研究)へのモチベーション。(研) 個人の能力不足(研究職、一般職、管理職、技専職などの職種を問わず)。(研) 個人的能力不足。(研)

42. 職場環境(システム)

業務量の集中化・アンバランス。(管) 基本の方針が不明瞭。(一) 全農林。(一) 人員配置(一) 上意下達のみ業務運営、職員の健康とか精神的ストレスを全く考えていない。(一) 専門分野と所属分野の隔離。(研) 組合活動、レク活動。(研) 転勤。(研) このアンケート。(研) 業務としてせざるを得ない無意味な研究・学務。(研) 研究業績評価が組織としてのまとまりをなくし、個人のやる気を喪失させる。(研) 収入。(非) 職場の体制。(研) 硬直的な縦割り組織のシステム。(研) 自動車を使えないこと。(研) 研究・業務に関わる体制が短期間に変わること。(研) 目標の不明確さ。(研) 圧倒的な人員不足で、一人あたりの事業課題数が多く、論文や専門著書による情報収集のために時間が確保しづらい(研) 人員が減らされているのに今までより仕事量が増えていいる所、そうでない所 etc ばらつきがある。(非)

43. 職場環境(人的)

病気(メンタル面での)で長期休養をした事よっての差別。(一) 能力不足の人がいる。しかも補う努力が足りない。(研) 議論できる相手がいないこと。(研) 研究に適性のない人が研究職に就いていること。(研) 研究・業務に対する理解に同じ職場の職員間で大きな違いがあること。(研) 研究職なのに、「調べ上げる」作業を行おうとすると、何かと注文がつくこと。(研)

44. 職場外要因

地域を含めた家庭環境。(一)

45. 不明

パートナーの理解。(非)

2.2. 「研究・業務の促進要因」自由記述

46. 個人要因

生き甲斐。(管) 自覚。(管) やる気。(研)

47. 職場要因(システム)

人数配置の増加。(一) 基本の方針の明瞭化。(一) 自由な発想で使える時間。(研) テクニシャン制度の導入。(研) 職場にテクニシャンがいない体制。(研) 研究・業務を行いやすい設備およびソフト面の制度。(研) 個室。(研) 研究内容の魅力。(研) 雇用。将来の保障。(PD) 職場要因(人的) 1人1人がルールを守る。(一) 非常勤職員。(一) 指導者・上司が率先して職場全体で業務・研究を進めていくという心構えと職場の雰囲気作り。職員一人一人が互々の業務を尊重し、各部署でベストをつくし、結果的に職場全体で計画を進めていく意識を持つこと。(一) 上司・同僚の研究活動への理解・協力・叱咤。(研) 個人の自主性を阻害しない環境(職場も家庭も)。(研) 適材適所。(研) 職場内において、「研究する」ということに対する哲学が醸成されていること。(研) 職場全体で「研究および研究職の果たすべき役割」について合意形成が進んでいること。(研) 能力のある人員がいるかないか。(研) 個々の仕事に対するモチベーションとそれを可能とするような職場環境づくり。(非)

48. 職場外要因

個人の自主性を阻害しない環境(職場も家庭も)。(研)

49. 不明

(男女の逆も可)。(管)

3.1. 「仕事と家庭の両立の阻害要因」自由記述

50. 個人要因

持病。(一) 体力がない。(研) 個人の持病。(研)

51. 職場要因（システム）

超過勤務等による職場での長時間拘束。（管） 業務量。（一） 遠距離通勤。（研） 業務が多い。（研）
研究・業務費。（研） 通勤時間。（研）

52. 職場要因（人的）

仕事に対する熱意のなさ。収入を得る手段としての仕事観。（研） 上司の無理解。（研） 仕事量。成果を出す期限が決まっているのに、直前までほとんど一人で仕事をしなければならなかった（プロジェクトの担当者は複数人いたはずだが・・・）。（研）

53. 職場外要因（システム）

マスコミ、世論等。（研） 9と関連して、夫婦の互いの勤務地が離れている状況が長く続くこと。（PD）

54. 職場外要因（人的）

夫の出張による不在。（一） 仕事と家庭の両立に対する家族・親族の理解。（研）

55. その他

親の役割は子どもの面倒を見ること。そもそも両立は困難（子どもの生活に親が合わせる必要があるから）。（研） 自分自身転動のない部所ですが、阻害要因になるだろうと考え丸をつけました。（研）

3.2-2. 「仕事と育児の両立での問題・困難」自由記述

56. 個人要因

睡眠不足になる。（研）

57. 職場要因（システム）

早退などに対し、上司からまわりくどい嫌味を言われた。（研）

58. 職場要因（人的）

転勤により子どものそばにいられない。（研） 出張が多いためコミュニケーション不足。（一）

59. 家族・地域（システム）

配偶者の病気の際の対応。（研） 家族の病気。（研） 妻の負担が大きい。（研） 子どもに対する責任を任せられた主婦の病気の看病。（研）

60. 家族・地域（人的）

保育所の料金が高い。（一） 一日託児所がほとんどなく、あっても託児代が赤字又は、夫が休暇で子どもを見ることになり負担となる。（研） 妻が働いていた時に、保育園に預けたが、子どもが熱を出すと引き取りに行くため、仕事にならなかった。また、病児保育所に預けるため、負担。（研） 社会、職場に制度も慣習も家族（子育て等）より、仕事優先の風潮があった。（非）

61. 不明

保育所から小学校に上がっても、状況は同じ。（研）

3.2-3. 「仕事と育児の両立への支援に必要なもの」自由記述

62. 経済的補助

児童手当の大幅アップ。（一） 経済的支援。（一） 金。（研） 保育所費用の補助。（研） 家事支援に関する情報と補助。（非） 専業主婦への優遇措置の拡充。（研）

63. 職場の配慮（勤務形態）

勤務日（時間）の裁量制度。（管） 転勤を伴う異動の際の、家庭事情の一層の考慮。（一） 単身赴任や遠距離通勤にならなくてすむ配慮。（研） フレックス時間帯の拡大・柔軟性の強化。（研） 就学してからの支援（送迎、パトロール等への親の参加のため）休暇だけでは対応できなくなる。（研） 研究補助業務の拡大。（研） 勤務時間、場所の自由化（自由度の拡大）。（研） 自宅近くに転勤。（研） 常勤職員を増やすこと。（研） 自由な勤務時間。（研） 短時間勤務制。（研） 勤務終了後にすぐに帰宅すること。通勤時間短縮、勤務時間柔軟化。（研） 休暇制度の改善（子どもの病気等の急なニーズに対応できる柔軟な制度）（研） 家庭の事情を考慮した転勤への柔軟な対応。（研） ワークシェアリングの推進。（研）

64. 職場の配慮（評価・意識）

自由に使える資金。（研） 育児休業の取得を促進する。（研） 業績評価における家族責任（育児休業等）の考慮。（研）

65. 保育・家事援助

保育園の延長。保育の拡充。(管) 病中、病後の子どもを見てくれる施設の設置。(一) 病(後)児保育。職場での一時託児。(研)
軽度の病児の保育施設の充実。(研) 保育所等の拡充を訴える。(研) 家政婦さん。(研) 病児保育。(研)

66. 不明・その他

妻に任せっ放しです。(管) 夫婦の同居。(研) 基本的な人間教育。(研)

6. 「仕事と家庭の両立可能な環境整備」自由記述

67. “どちらか一人(特に女性)が家事も仕事も行う”ことを念頭においたもの、あるいは両立は無理とするもの

制度の充実と環境整備だけでは不十分。働く女性の意識改革が最重要課題で、義務と権利のバランスが必要。(管) 共働き夫婦の場合、女性研究者を転勤対象外としてよいのかどうかは疑問。(管) 両立可能はあり得ない。問題や負担等を小さくするための支援、環境整備の努力のみ。(管) 育児が片手間でできると思うな。共稼ぎで上手くいく方が不思議だ。共稼ぎの人たちには悪いが、資金援助は必要ない。男でも女でもいいが、どちらか一人は育児に専念した方がいいと思う。女房が稼いでくれればおれは育児に専念したかった。(管) 女性支援については社会全体がそうならなければ不平等感が出る。現状だとどうしても男性に負担が生じるがその男性の配偶者の職場(別の)にそのような女性支援の意識がないと夫婦で苦労が増加すると思う。(共稼ぎしている女性のうち職場だけでない。)共稼ぎしている男性も少しは支援しないと、女性も支援しにくくなるのではないか。(一) 育児において、自分の親(元氣な)が同居していないと難しいと思う。またはパートタイマーになる。(一) 女性支援はかなり進んでいると思います。妻が有職者の夫のサポートも進むよう希望しています。(研) 男女は異なる生理構造を持っているので全て同じにするのが女性支援にならないだろう。(研) 無理な両立を強いてはならない。(研) 「両立可能」できるものとするのは無理である。どちらか又は双方の一部を犠牲にしたり、あきらめる必要があると考えるほうが無理がない。(研) 研究者が、所内業務としてではなく、研究者コミュニティでの研究競争に勝とうと思ったら、世界中の同業者が相手であり、そこでは他人より多くの時間をかけた方が勝つわけで、職場レベルでどんなに環境を整備してもあまり効果がないと思う。それよりも、共働きなくても生活していけるだけの給料と雇用の安定を保証してもらった方が効果的。今の状況では将来の雇用の安定が保証されていない(いつ独法がつぶされるかわからない)。(研) 両立可能だとこれまで考えてこなかった。新たな制度整備によって両立可能にしていこうという最近の動きは評価できる。(研) 単純に、「昇級遅れる代わりに引越を伴う転勤はしない」という人的配置上の配慮が徹底されれば、より長く仕事を継続する女性職員は増えると思う。ただ、共同参画や男女機会均等の視点からすると、上記の対策は、筋違いになる。(研)

68. “男女が家事も仕事も行う”ための環境(意識)

「仕事と家庭の両立」には職場(職員)の意識改革が重要と思う。但し、常識的でない要求(配慮)はすべきでなく、受けるべきではないと思う。(管) 一人の人が両立させようとするところに無理があるように思ったりもする。二人で二つのことを両立されることが出来る環境。子育ての期間くらい、ゆっくり家族と向き合うというのではダメなのでしょうか。介護の時くらい、ゆっくり親と向き合うのではダメなのでしょうか?それほどまでに仕事をして一人で両立させなければいけないのでしょうか?私としては、妻が子どもをみている、私も仕事の合間を見て子どもを見る。妻が仕事をするなら、今度は私が子どもを見る。という二人で両立出来るのが理想だと思います。そして一人で見なければならぬ場合は子育て、介護を優先し、経済的支援をしてもらえるのが理想です。(一) 家事も育児も全て自分がやらなくてはいけない。休日も私が全てやっている。結局仕事は朝ギリギリ帰りは定時で少しの残業も出来ない。森林総研の男の人は家事も育児もやる人が多いようですが男性の根本的な意識の中に「家事も育児も女性がやるもの」という考えがあるので難しく思う。また、育児中ということで簡単な仕事しか任せられなかったり、そのような係に配置になるのも心遣いなかもしれないが、仕事に対するやる気がなくなる気がしますか?といってもものすごく多忙な仕事を任せられても困るし・・・両立は難しいですね。(一) 育児や家事は楽しんでやってきたので、男女問わず仕事オンリーと考えるかも知れない。しかし研究者の場合競争原理の原動力になる場合もあり、バランスが必要。(管) 職場の意識改革。(一) 家庭でのコミュニケーション。(一) 夫の理解。(一) 安定した円満な家庭と、理解し合える職場の人間関係と、職場の雰囲気が大切と考えます。(一) 職場の雰囲気は重要だと思います。いくらよい制度があっても使えなければ意味がないので。(研) 研究のような仕事は、やればやるだけ前に進むので、家庭には目が向かなくなる。多少妥協しても評価されるような環境、又は家庭は素晴らしいと思われるような環境を。(研) 家庭の事情が(例えば)領域内などで、十分周知理解されている場合は、比較的両立のための配慮がなされていると思う。しかし、独身者には、「そういう問題はない」という扱いで、次々と仕事が増えてきていてと感じている。職場内の相互理解が重要であると思う。(研) 「土日(研究室にも来ないで)何をしているのか?」「何か(家庭)を犠牲にせずに物事(研究)を達成できるはずがない。」「おれは家族を放り出して学問に専念した。それが必要だ。」こういう思想が蔓延しては困る。何を整備しても骨抜きにされ形骸化させられる。本人はそれで「成功」したからそれが正しいと信じている。確固たる信念であり、否定は人格の否定であろう。これは特定個人への非難ではない。ならばよいが、困ったことに複数人の合成である。(研) とにかく意識改革の一言に尽きると思う(このプロジェクトに対する周囲の男性職員の反応を見て、ほんとうに思う。当事者意識がなさすぎ)。(研) 周囲の理解と本人が取得しやすい環境を作る必要がある。(管) 職場や家庭の雰囲気。(研) 育児や介護を積極的に行えるための人事配置をお願いしたい。特に本人の希望を尊重することが大事。(研) 職場内の理解。(研) 家庭環境も配慮してほしい。(研) 家庭も仕事。家事にも、光をあてる。(研) 「長いから移動して」など意味のない配置換えはなくすべき。(研) 森林総研の管理職の方々の意識に、「改革」が必要と思われる。男性であっても配偶者が仕事をしていれば、育児・介護・家事は必要である。通常の勤務時間外に行なわれる公式・非公式行事(例えば宴会など)に参加しなければいけないような雰囲気をつくり出している環境に、管理職の方々は考慮していただきたい。また転勤についても、子どもが一人立ちするまでに、転勤があると、単身赴任をよぎな

くされる。家庭にとってたいへん不幸なことである。転職には、転職・人事に関して特に配慮して欲しい。(研) 条件整備(制度や支援策)も大切だが、職場の雰囲気・個人各自の意識改革といったソフト面も大切。(研) 仕事と家庭の両立が、ひいては、社会に貢献できる仕事、成果につながる。(研) [物理的な面] 育児・介護にエネルギーが必要な期間は限られているが、その時期に、体力、気力の限界を感じるようになる。ポイント的な支援でのりきれるので、議論と具体策が重要と思う。[精神面] 両立のためにがんばっている時に精神的プレッシャーとなるのが外野(親、医者、上司など)のコメントや指導である。たとえば、「子どもを保育園にあづけるのはかわいそう」「母親が働いているからアレルギーがひどくなる」「まわりがめいわくする」など。この時のサポートはとても重要であるが、相談相手がいない。配偶者の支援は必須である。(研) 職場・上司の配慮が必要。(技) 職場・社会・地域等意識改革の上でサポート強化。(非) 法的整備に加え、どちらかといえば職場全体の意識改革が必要。(非) 少子化対策と言葉だけ動いてる感あり、出産するに医者ならず、育児しながら就労は保育所入所困難だし、…学校行くにはお金がかかるし…。仕事と家庭両立には、男性が育休取るのも普通感覚で(まわりも、自身も)とれるよう意識改革、啓蒙が必要か。(非) 職場の人の”意識”が大切だと思う。周りに甘えすぎるとダメだし、仕事優先にかたむきすぎると良くない。みんながバランス良く考えられるよう意識づくりが大切。そんな人があつれば、特に制度をつくる必要はない(非) 突然の出来事にも対応できる、職場環境であれば家族の誰かが休みを取れたりバランスが取れる事もあると思います。ほかに出来ない事があれば、第三者の手をかりられやすい環境が整っていれば、負担が軽減されると思います。周りの方々の理解を得られると言う事も気持ちの面で大切な事だと思います。(非)

69. “男女が家事も仕事も行う”ための環境(システム/施設・家事補助)

一番の阻害要因は、一般的には育児(に要する時間)だと思う。保育所に入所できなかったり、入っても時間外保育がままならないことが多い。これらの解決が最も重要と思う。(管) 必要な時に利用できる施設・サービスの充実が必要と思われる。また、その費用については利用者に過度な負担を強いるものではなく、国等や企業が責任を持って整備すべきものとする。(管) もう第一に、病児、病後児保育です!! 育児については通常のやりくりは日々上達し苦ではなくなりますが、子どもの病気は回数、期間が多いため、ものすごく仕事に支障をきたし、周りの人にも迷惑をかけてしまいます。病気以外にも子どもは健康診断や行事等あり、そこで年休を使わなければならない、仕事を休む日数はもう胃がいたくなりそうなんです。(実母に手伝ってもらったとしても全然追いつきません)なので、病児、病後児保育について一番に検討していただきたいです。(一) 職場内に託児所の設置。(一) 職場内保育所の設置(仕事してなくても、家族が病気の際使えるように)。(一) 一番困る時は、子どもが病気の時。病児(病後児)保育のある保育園なら良いが、無い場合は自分か夫が休まないとならない。病児保育をしてくれる託児所があると、とても助かると思う。このままでは年休が看護だけで消化されてしまう(看護休暇5日分は、あつという間に無くなりました。せめて倍の10日はほしい)。(一) 本所においては、研究所内の一角にでも保育所を設けられてはいいかだろうか。その方が、職員にとっても、メリットが十分得られるためにいいと思うのだが…。ただ、保育士との協議で何時まで子どもを預かって貰えるかなどの課題については、双方で話し合っていくべきだと思う。(一) 職場内に保育施設があれば、非常に役立つと思う。(研) 所内託児所の設置もしくは託児所等の紹介斡旋があると子どもを抱える職員が安心して働ける。介護については取得できる休暇等、利用できる制度の知識が不足しているので、それらに関する講習会などの企画があつてよいと思う。(研) 保育施設の充実が望まれる。社会の責任で行ってほしい。(研) 現在、育児休業中であるため、復帰後のことを想像してアンケートに回答いたしました。私は夫の職場が他県のため、復帰後シングルマザー状態で勤務することになります。日常的にははばらく大変な日々になるだろうと想像しています。とくに、子どもが病気になったときや、私が出張に行かなければならないときが不安です。病児保育やお泊まり保育が可能な保育施設、あるいはベビーシッター情報を望みます(本所だけでなく、各支所においても)。(研) 託児施設が安価で利用できる環境がほしい。(研) 核家族化の進行が両立を阻害している面が強いと思うが、夫婦世帯だけでなく、地域社会の協働体制の構築が必要ではないか?(研) 保育所の不足。学童保育のお迎えの時間があると(18時までなど)職員の方は残業ができない。ので、このあたりのサポートがあると便利。[保育所・学童クラブ]←バス送迎→[研究所内の預かり施設]←迎え[親]。あくまでも理想です。(非) 正規、非常勤、ポスドクを問わず雇用期間によって育休を認め時間の融通が利くようなシステム作りが必要だと思う。例えば非常勤にもフレックスを認め送迎しやすくするなど。託児所や老人ホームが敷地内に隣接する形であり従業員が全員が、いつでも利用できると安心であると思う。(非) 必要な休暇や施設、制度の拡充(社会福祉)。(非) 在宅勤務などがあればよい。(非) 産休と育休が取りやすく、急な出来事などでもかわりに子どもを見てくれる人がいて、保育園が近い所にたくさんあり、(いつでも入園できる状態にあり)保育園は、もちろん遅い時間までみてくれる、父親も育休があり、その職場もそれに理解がある、あたりまえのようにみんなが(お父さんも、お母さんも)育休を使うことができる、と良いと思う。(非) 保育所は時期によってすぐに入所できない(定員増のため)場合があるので、改善してほしい。仕事場に保育室を設けるなどの動きを社会全体で進めてほしい。(非) 費用の補助をするのではなく、施設の数を増やすとか施設利用を無料にしておくなど。(非)

70. “男女が家事も仕事も行う”ための環境(システム/勤務形態)

研究職員は在宅勤務を認めるべき。勤務時間と成果は関係ない。(管) 在宅勤務が出来る体制。勤務時間のよりフレックス化。(管) 緊急時の仕事の支援体制の整備。(管) 仕事のサポート体制の確立。(管) 研究職の方にしる事務職の方にしる、仕事と家庭の両立は大変なこと。20年、30年、(40年)と職場で勤務を続ける(即ち途中で退職しない)ことを可能にするためには、ある程度(強調符・・・)(一番育児や介護が大変なとき)仕事以外に専念できる時期を確保出来る制度が必要(半日勤務なども含めて)。(管) 勤務態勢、勤務時間などを融通の利くものにするのが有効と考える。(管) 在宅勤務を可能にする環境整備。(管) 仕事量を制度的に制限して自由な時間を確保すること。今の競争社会では難しいと思うが、良い職場を作るためには必要なことと思う。(管) 育児休業の取得期間を「その子が3歳から「小学校就業の始期」までとすることが良いと思う。(管) 介護や育児のための現行よりも充実した休暇制度が必要。(管) 育児や介護を必要としている人がある程度自由に勤務時間や働き方を決められると良いと思う。(一) 託児所の設置、柔軟な対応ができる休暇制度。(一)

勤務時間の短縮。(一) 特別休暇の拡充。(一) 育休中代用職員の採用。(一) 男性も女性同様の育児や介護を行なえる環境が必要だと思います(仕事の代替、出張、転勤などが配慮できる環境)。(一) ワークシェアリング等を導入して、子ども

のいる女性がスムーズに責任のある役職を担える仕組みを作ってほしい。(一) 特別休暇の拡充と取得しやすい環境になったらいいと思う。(一) 希望すれば、昇給を抑えるかわりに、転勤しない(または、希望地への転勤)を認めてくれる職場が良い。(一) 勤務時間の短縮。(一) 在宅勤務について拡充するとよいと思う。(一) 短時間勤務の早期導入。(一) 勤務時間の自由度を高くするのが不可欠だと思う。(研) 在宅勤務の導入は一つの解決策と考えられる。

(研) 出勤・帰宅時間に配慮がある、安心して子どもを預けられるところがある、職場の方の理解がある。(研) フレックス時間帯の拡大・柔軟性の強化。早朝出勤一早い時間帯での帰宅への理解を深めてもらいたい。(研) 家庭をもつ、特に育児や介護など、長期にわたる家事(家族責任?)を果たすには、勤務地や転勤は大きな問題になると思う。誰の願いも叶えるというわけには当然いかならないと思いますが、家庭事情を考慮してもらえような、あたたかい人事を希望します。(一) 転勤になった場合に仕事が続けられるか非常に不安です。建前として転勤等は本人の意思を尊重するということになってはいますが、実際は「転勤=負担」であり、負担から逃げるのは許されたいとする雰囲気がある中で家庭の事情等で転勤を断るのは非常に負担がかかります。転勤した人が不利にならないよう給与や昇格等である程度の差をつける、十分な手当を支給するなど、研究職の転勤に関わる負担を極力解消するような仕組みを築くことが「仕事と家庭の両立」支援として一番切望する対策です。給与等にある程度の差を作っても多様な勤務形態を認めるような制度整備をお願いしたいです。(研) 職住近接が両立可能な条件だと思います。職場の近くに良質な官舎やそれに相当する住居を確保することは男女共同参画や次世代育成の面でもとても大切だと思います。(研) 通常想定される両立支援の環境整備に加えて、森林総研の場合は本支所体制や長期海外派遣を考慮した、更にきめ細かく手厚い支援が必要と考えられる。家族責任を理由とした負担(家族責任が有る者も無い者双方にとって)をできる限り軽減し、適切な人材が適切に配置されてパフォーマンスを十分に発揮できるよう、独自の工夫を打ち出すべき。具体的には本人単身のみでも仕事と家庭が両立できるような支援体制が目標。(研) 保育所がありさえすればいいのではない。親が仕事の中心の支援は、子どもに不要な負担を掛け、結局親も子も不安になる。結果仕事も出来なくなる。親が子に十分な時間を割きつつ、仕事も効率的に出来る環境が必要。(研) 現在は職場の雰囲気家庭の雰囲気とも恵まれていて、両立にそれほど苦を感じませんが、やはり仕事が重なる、どうしても家庭がおろそかになってしまいます。環境が整備されても、仕事の絶対量が減らないと、両立できないことが、一時的に出来てしまうと思います。仕事がないと不安になってしまう。自分のワーカホリック体質にも問題があるかも。(研) 裁量労働制を活用して、いつでもどこでも働けるようにすべきである。(研) このことについて、社会があまりに無関心であった。少子化の大きな要因ともなっていたはずである。今後、育児や介護のために長期間休職した場合など、その分定年を延長するなど、かなり長期的な改革案を検討してもよいのではないか。(研) 在宅で仕事が出来るようにすべき。(研) 5時半になったら帰宅するなど、意識が第1だと思います。また業務命令的なものが、勤務時間内で終わらないこと(仕事多すぎ)も第二の問題でしょう。(研) 転勤が多いと育児は難しいと思います。もう少し配慮が必要なのは？(研) 普段一番重要な環境整備といえば、職場が自宅に近いということだと思う。特に我々の仕事は全国で移動することが多いため、家族にとって夫というのは頼るべき相手として大変重要な存在となる。それは他に親類でもいれば別であるが、何かあった時に頼れる人がないからである。このことを追求していくと転勤を希望する場所に行けるということになる。希望する場所というのはおそらくは頼れる人が存在する地だと思う。また、将来いずれは、やってくるであろう介護の時期。被介護者がいる地、これこそが希望する転勤先となるはずである。したがって職場というべきか組織全体が、育児や介護を特別なことではなくて、普段の生活に取り入れられることとして、環境整備、考え方を変えていかなければならないことと思う。(研) 研究職は、仕事の内容によっては在宅勤務も可能であるのだから、育児・介護が必要な時にはこれを認めて欲しいと思う。(研) 職場と介護の必要のある実家が遠く、介護休暇や在宅勤務以外では解決しようがないと思う。(研) 子どもと居る時間は楽しいので、むやみに、他人に預けようとは思っていない。女性が女性らしく、仕事をつづけていくことが大切だと思う。男性と同じようにやれる制度をつくることを優先的に考えるのではなくて、本当に、女性がこちよ勤務体制を考えることが必要だと思う。在宅勤務制度が一番現実的ではないだろうか。(研) 裁量労働制の導入。(研) 出産、育児、介護などで男女でシェアできる事と、そうでない事もある。男、女、どちらでも家庭責任が増し仕事に影響が出るような状況ならば、それは人員でカバーするしかないと思っている。研究員の場合は特に考えやすいが、ある研究が本当に短期的に推進する必要があるなら、人員増で(例えば期限付き研究員などで重複してでも)研究させた方が研究推進に有効だと考える。(研) ももとの生活基盤がない土地で働き、比較的短期間で異動してきたので、特に育児への職場の支援を強力的に欲しい。育児にとまなう精神的疲労を解消する為には親などの親族の協力が不可欠な場合もあるので、旅費などの経済的な支援も必要と思う。(研) 仕事量が適量である必要があると思う。現在、行財政改革の影響で研究予算(交付金)がどんどん削減されてきている。このような状況下では、理事長のメールにもあったように、とにかく外部資金の獲得が求められることになる。また、プロジェクトなど受託研究費については、研究の内容の審査が年々厳しくなる方向にある(これ自体はよい方向であるが)。しかし資金の獲得や審査の強化は直接、仕事の増加につながるものであり、一人一人の仕事量が適量の範囲に収まるようにマネージメントしない、大変なことになるということに危惧しています。昔の部-科-研究室、のときはそのマネージメントがある程度機能していた気がしていたのですが、(これは支所にいるからかもしれないが)今は私たちがまるで個人経営者のごとくあちこちから研究参画の声がかかることも最近の数年内にはありました。うまく個人で仕事量をコントロールできている人もいますが、そうでない人も多いと思います。何か対策が必要なのではないか、と思っています。(研) 在宅勤務や裁量労働の導入が必要かも。(研) 部分休業等の取得。「子の養育」をしていること=同居が条件となっているが、別居でもとれるようにしていただきたい。(研) 自分が遂行する研究課題が多岐かつ過多で仕事時間が絶対的に不十分になっている。一方で幼児をかかえる家庭に多大な時間を必要とする。自分は、両者の板挟みで非常にストレスを感じている。このような状況になった原因を列記するので、対処を望む。研究室の人員が2人で、非常勤1人が必要であるが、経常が2人分しかないので常にプロジェクト課題を持つ必要がある。そのため仕事過多になる。多数の外部資金課題とP課題に一本釣りされ、毎年多様な生データを求められ、仕事時間が不足してしまっている。研究室でプロジェクトを引き受けるのではなく、個人研究費が受けているため、1人で全てを行わなくてはならない。このような個人研究状態に陥った者から理想の状況を望むとすれば、共同研究者と同じ職場でチームを作り、1チーム毎年1成果としてもらいたい。職員は組織に全てを頼って生活しています。家庭を維持することも、研究を成し遂げることも組織あってのことで、それだけ職員はがんばっています。組織はそれに応えるべき

と思います。(研) 育児や介護で休業する場合に、代替要員を雇用できると、安心して育児や介護ができるのではないのでしょうか。

(研) 産休や育休の間、該当ポストに代用職員を充当し、休暇取得者の周辺職員への負担軽減を担保することが不可欠。管理職がいくら、「ご協力頂きたい」と言っても、独法化して、既にマンパワーが相当削減されているため、協力するにも限度がある。(研) 結婚や出産を機に森林総研を辞めていった女性職員は、職場に魅力を感じなかったからではないのでしょうか。もっと希望のもてる、魅力ある研究所になるような努力をすべきだと思います。退職した方々が、何故辞めなければならなかったのかを調査する方が先決ではないのでしょうか。産休・育休・介護休を取得する人材をかかえる研究室の負担は莫大で、特定の人間に偏る傾向があります。1人休むなら、フルタイムで1人以上雇用するくらいの予算措置が、最も望まれるものだと思います。(研) 人員が少なくして仕事が過密

状態である場合、人員をまず補充してほしいと思います。それが無理なら、育児や介護で休暇が必要になった時、すぐに代わりの人員が補充されるシステムを作ってください。そうでなければ、周りにもすごく負担がかかりますので、そもそも育児・介護をするために休むのは不可能であり、結果として退職という道を選ばざるを得ないのではないかと思います。また、出張の際の対応はベビーシッターの補助しか無いのでしょうか？ベビーシッターは1時間あたり1500-3000円かかりますので、仮に2泊3日(56時間)×2000円だと11万もかかります。どのくらい補助して頂けるかが気になりますし、これ以外の対応が必要だと思います。(研)

非常勤職員のきめ細かな労働時間の設定を希望します。たとえば、パートタイマーの場合(1日労働時間5時間、6時間)、提示の範囲内なら、出勤時間を30分ごとに設定できるなど。(非) 非常勤・パート(アルバイト)の勤務時間の設定が、画一的で柔軟性に欠ける。(非) 役所の縦割りをやめて、もっとわかりやすい体制を作ってください。(非)

在宅勤務について→在宅勤務は一見自分のペースで仕事のできる夢のような仕事環境を提供しているように、感じさせます。時間管理ができ効率良く仕事のできる人には有効だと思います。業績評価に加え、能力主義を求められるようになれば、かなりきびしい事になると思います。ある民間で実施され、そのドキュメンタリーをTVで放送されているのを見た事があるのですが、メンタル面はかなり問題があるようでした。もしも導入される方向であれば、民間企業の実施例なども参考にし、慎重に導入されないと望まれるような成果は難しいと思います。在宅勤務をする人が、職場などの社会から孤立しないよう、メンタル面のサポートについても、いつでも支援できるような環境づくりをされるとよりスムーズに成果が出やすいのではないのでしょうか。(非) 仕事の家庭の両立においてももっとも大きな影響を与えるのは転勤であった。転勤に際して必要な費用が十分に給付されていないことはこれまでも言われているが、新しい土地への適合の問題があり、家族の負担があるため、その対応にかなりの心労があった。住環境として宿舎があれば若干軽減されるが、それが確保されない場合は一層困難である。個人的には後々単身赴任をしなくてはならない状況も想像される。次の転勤があると考えれば自宅を持つこともままならず、就学(教育)計画もたてられない。これらは精神的、経済的に不利な状況を生み出すものとして明確に対処していただきたい。現在両親は自活しているが、双方とも遠隔地におり、何かあった場合の初動、対応について不安を感じている。現在、日々の生活の中で特段の支障はないが、自分以外の家族が病気で共倒れになることがあり、そういう時に出張がはいると家庭に対する責任を果たせないことがある。(非)

71. “男女が家事も仕事も行う”ための環境(システム/評価)

仕事と家庭を両立するための環境整備として、現行の業績評価の基準を変える必要があるように思います。育児(介護も)をしている人は、独身あるいは夫婦2人だけの生活をしている人とは比較にならないほどの時間的制約を受けます。残業したくてもできませんし(保育所の送迎)、休日も自由に出勤できるわけではありません。また子どもが病気の時は家で看病していなければなりません。このような時間的に強く制約を受けている人たちを、自由に時間を使える人と同じ物差しで評価する現行の業績評価制度に強い不満を覚えます。今後はさらに論文偏重の評価が行われ、それを給与あるいは研究費へ反映させようとしています。このような時間的・肉体的にハンディを負っている人たちを考慮した評価制度(多少業績が少なくても給料・研究費に差がつかない制度)を作るべきだと思います。そうしないと、自分のことしか考えなくなってきている昨今の風潮からいって、子どもを育ててみようと思う人はさらに減ることでしょう。※育児あるいは介護対象者に家で仕事をさせたりするのがよいことなのか私は疑問です。(研) 研究職員の業績評価の基準が次第に変わってきて、処遇への反映も検討されている中、育児や介護で業務に十分な時間が取れない職員の業績評価をどう行うかが一つの課題になると思います。支援制度を作っても評価が低ければモチベーション(意欲)の減退につながる可能性があります。一般職員についても業務評価制度が導入されれば同じことが言えます。(研)

72. その他・不明

育児手当を増やすより、おばあちゃん、おじいちゃんが孫の面倒を見る場合の手当を出すべき。正しいしつけが行われると考える。(管) それぞれの得意分野と苦手分野で補充しあうこと。(管) パートナーの意識やパートナーの職場環境が真のパートナーシップの確立に向けて改善されないまま、女性支援を行うのは、対象者をますます追いこんでいくような気がする。(管) この整備そのものの動機付けは良いと思う。(一) 管理者が部下(職員)の業務実態をキチンと把握すべきです。(一) 仕事、家庭とも時間的制約が大きい。(一) 現在の管理職、上司(男性)の世代は「女性は専業主婦」の世代であるが、本当にアンケートの内容について理解しているのか、理解していても受け入れる精神を持っているのか不明。(一) 転勤による単身赴任が多いが、単身赴任による転勤後、何年後に家族と同居できる(前職場に戻る事ができる)かどうかかわからないので、育児介護を含めた生活設計を考えることができない。(一) もし本当に両立が困難になった時に休暇もしくは休業制度の拡充をしてほしくなるはずなので、その時のことを考えると不安になります。(一) 子どもにとって母親もしくは父親は一人。しかし仕事はほかの職員でも対応できる。子どもと一緒に時間がたくさん得られる仕事(制度)がよい。特に小さい時期は…。(一) 仕事にやりがいを見いだせない家庭もおそろいになりませんか？(一) 与えられた環境の中で、子どもとしての責任、親としての責任を全うするのは、当然だと思う。(一) 時間に追われ、平日は子どもの顔を見たり家族と話したりする時間がほとんどない。とにかく家族と接する時間がほしい。(研) 仕事と家庭の両立を語る上で、育児のことを「負担」と言ってしまう事に違和感を感じる人は多いと思う。(実際大きな負担ではあると思うが…)育児の視点から見れば、逆に仕事の方こそ「負担」と言える。こういった意識のズレが生じているのは、少子化社会にあって、政府のみならず国民の意識が子育てを軽視する方向に向いているのではないかと女性のみならず男性も本に行いたいのは、単に仕事と家庭を両立するだけでなく、仕事にも家庭にも誇りを持って取り組みたいということではないだろうか。こう

いった点からすると、現在の政府の政策には疑問点がつくものが多い。例えば託児施設の料金が両親の年収によって差がつけられている点について。働けば働くほど料金が上がって負担が大きくなるのなら、仕事に意欲を燃やしている人は育児を負担と感じるだろうし、育児に力を注ぎたい人は、仕事に誇りを持ってなくなる。もちろん両親が病気であったり、母子家庭・父子家庭であるなら考慮すべきだが、両親とも健在で同様に適用され優遇されるのはおかしい。今後、法整備やハードの拡充が進められていくだろうが、目指すべき社会像を見据えて行政サービスの格差や不均衡を是正しないと、思ったような成果は上がらないだろう。(研) 成果主義というが、成果達成あるいは業績が即座に上がりにくい部門の評価も画一的に行うのは問題。死ぬほど働いて成果を出しても、また翌年も死ぬほど働くという無限ループにある。年々ますます忙しくなるのだが、何とかならないのだろうか？これで家庭のことも介護もと言ったら倒れるしかない。(研) 専門馬鹿の研究者は、飛び抜けて一芸に秀でているごく一部の人だけで十分。多くの研究者はワーク・ライフ・バランスを考えて、一市民として十分役割を果たすとともに、専門馬鹿ではなく幅広い教養を持った「哲学博士(Ph.D.)」を目指すべき。(研) 格差社会の解消が必要。(研) 研究者の仕事の特性上、成果で判断すれば良いのではないのでしょうか？能力とやる気のない人にくら支援しても制度が無駄に使われるだけです。これまでの歴史がそれを物語ります。(研) 仕事と家庭(育児や介護)の両立は、地域の社会自然環境に大きく左右される事である。(研) 今回のアンケートは中身が堅すぎる。平易な日本語で書いて欲しい(欲しかった)。(研) 一人ひとりの置かれた状況は違うので、多様な対応が必要である。(研) エンカレッジ推進室の名称をはじめ、今回のアンケートの内容においてカタカナ語多用はやめていただきたい。理解できません。アカデミックハラスメントでしょうか？又、単に欧米の考え方に付和雷同しているものでしかないものとする。(研) 託児所の設置など、できる対策を詰めていく取り組みは常に必要だろうと思います。ただ、「エンカレッジ」との方向には大きく2つ3つあると私は思います。1) 出産・育児などに家族責任を果たすための配慮措置。これには、仕事と家庭の両立のための、1A) 家庭支援措置、1B) 仕事上の減免措置があらうかと思います。次に、所の業務効率化にも関連すると思いますが、2) 障害となる業務上の要素を解消する措置です。これまでをみると、森林総研はいわゆるお役所組織の一員として、仕事上の減免措置(1B)を制度化し運用してきたように思います。制度としては育休・看護休があり、運用では女性研究者の配置に相当の配慮がされているように思います。結論としては、1) だけで終わらず2) まで視野に入れてやっていただきたいと望みます。1) だけで終わるといのはよく考えると最悪の状態かもしれませんので賛同しかねます。今回の託児所設置の話は家族支援措置(1A)にあたると思います。これについては必要性の高いところから実現していくのが望ましいと思います。ただし、企業や他の研究機関でも取り組まれているのですから、森林総研の業務の実情にあったやり方を常に模索すべきだと思います。所の託児所の話から一旦外れますが、最近多くの学会が託児所の設置を検討しています。事務手続きに詳しくないので分かりませんが、森林総研の研究職員が子連れで出張するのが認められていなければ制度が整備されていても利用できないことになり。同じように、所の会議や業務出張の際にも(例えば支所の職員が子連れで本所の会議に出るケースなど)認められていなければ本所に託児所があってもあまりメリットがないように思います。できれば検討いただきたいなと思います。森林総研が他の研究機関と違う大きな特徴は、転勤と出張(とくに調査)だろうと思います。この2つがセットになった場合、男女に関わらず研究職員(その家庭)が育児と仕事を両立させるのは本当に大変だと思います。多くの方が親兄弟など親族の応援を得ながら出産・育児をされているのではないかと思います。転勤をした場合、近くに身寄りのいない場所に移る場合が多いので親族によるこまめな支援というものは期待できないと思います。自身の経験では、泊まりの調査出張で家を空けることが多く、日帰りでも出発帰着が遅いため、妻の出産(自宅安静を要した)には何度も応援を頼みました。いま違う地方にいたのでその支援は期待できません。そう考えると、理念としては託児所を全所に設置しようとするべきでしょう。ただし、需要やコストを考えると現実的ではないので、託児所を無理に全所に作るより、各所在都市の育児支援制度をよく調べて利用の便を図ったりする方がいいと思います。基本的に転勤や調査出張は必定、各人がこれと家庭を両立できる目標水準で話を考えたほうがよいでしょう。それで問題になるのが、転勤や調査を誰がやるのかということです。減免措置(1B)な制度には限界もあるし問題もあります。特定の対象者を転勤させない(逆に事情に応じて特定部署に転勤させる)とか、調査出張させない(現実にはできないことが多い)というやり方では、別の誰かがその分代わりに転勤や調査出張をしなければなりません。もちろんそうやって助け合うこと自体は大事です。ただ、転勤や調査出張には様々な負担が伴います。とくに転勤に関しては、制度的に当事者が自己負担をしいられるようになってきました。たとえば、赴任費用は旧お役所時代の時代錯誤な算出根拠に基づいており、現実的には多くの人が持ち出しなのではないかと思えます。さらに地域給制度がからむと、本所から支所に昇任転出する(当然仕事は増える)場合でも実際は減給になりえます。そこに持ってきて、家族も身寄りもない土地で、家主である当の職員は出張で家を空けることが多いとなると苦労はあります。なので、先述のような話をしています。これら自体は今回の話以前からあることですが、これらをおざなりにしたまま、他方で子を持つ研究職員(とくに女性)に配慮した措置だけをとられると、その苦労は残された人達で負わなければならなくなります。現に目標として女性研究員を30%と謳っていますが、その分さらに限られた人数で矛盾した制度の犠牲を払わねばいけないのかと思うと素直に賛成できない部分も出てきます。昔の公務員組織だと皆機会均等に動くから、負担も平等だったかもしれませんが。これからは今回の話も含めてそうならないのは分かっています。支援措置や減免措置を否定しているわけではありません。これだけにどめてしまうと、転勤や調査出張というこの職場に特徴的な部分にひそんでいる制度矛盾を拡大させるといいたいのです。転勤に伴う制度的な矛盾に着目し解決策を考えておかないと、せつかくの制度が矛盾に満ちたものになるでしょう。また、減免的な措置の代表である育休制度を使用すると、当の職員はその期間調査出張にもいけなくなります。このため、本人がその期間調査をあきらめるか、誰かが代わりに行くことになり。いま課題管理も予算管理も厳しくなっている状況で、仲間としては助けてあげたいけれど、時間的にも予算的にも余裕がないときもあります。長期的に観測を継続している場合、穴をあける訳にはいかないの、自分の担当課題であろうとなかろうと現実には代わりにいくと思います。けれども育休者は所属ユニットの人頭にはカウントされず交付金の配分は削られます。外部資金も凍結される場合があります。極端に言えば、休んだ本人の穴埋めを、所属ユニットの他の人が自分の研究課題にあてる時間にさらに上乗せし、別の課題から研究資金を持ち出してなんとか間に合わせているという状態です。育休者本人に非はありません。それで気に病むとしたら気の毒です。そこでいまこの機会ですので、育休者あるいは育児のために出張できないような場合のために、所としてフォローできる制度を検討していただきたい。まず育休者の人頭経費を削るようなマイナス措置は改めてもらいたい。少なくとも削らない、あるいは休業中の研究補助支援(非常勤職員や非常勤研究員の雇用など)にあてるためのプラス支援措置を検討していただければと思う。予算をもらう以上は本人と研究ユニットにも一応の申し立て(計画や根拠の説明)はいるのかと思います。出産や育児というのは、基本的には個人や家族の問題かと思えます。ただし、所が支援措置を講じる以上は、職場には関係ない問題とは個人が言い切れないでしょう。それは各職員が

きちんと意識しておかないと成り立ちません。この職場の仕事の性質からいうと、大なり小なり家庭を犠牲にしてもやらなければならない局面があるように思います。子を持つ女性研究職員が最も大変でいますぐ手を打つべきことは当然ですが、当の女性研究職員の側にも研究業務と出産育児について一定の考えを持っていかないとならないでしょう。権利は行使してもいいのですが、それを使うにあたって職場の中で仕事についてきちんと説明や相談できるくらいはあって欲しいとおもいます（女性に限らずですが）。一研究者として不利な状況にあるのは理解します。その一方で、それに配慮しただけ、別の立場の人達が免除された分の時間と手間を負っていることは職員として理解していただきたいと思います。また、それを負った人達が家庭にける分を削り、その分がその人達の家族である同じ女性にかかっていることは理解しておいて欲しいと思います。仕事として選択する以上、この職場を選んだ以上、誰もが小なり大なり苦労はしています。おそらくこの支援対策チームの方々が一番そういう苦労をされていると思いますので恐縮ですが一言つけ添えます。以上長文で失礼しますが参考になれば幸いです。末尾ですがWGを批判しているわけではありませんので前向きに検討いただければと思っています。（研） 調査出張の際に妻の子どもの世話が負担増になる。（研） 個々の家庭によって事情違うので、アンケートでなく、トク名で、個々の家庭の具体的な問題などあげてもらい、分析してはどうか。（研） 子どもが病弱だったのでその当時は大変でした（小学校高学年まで）。（非） 民間企業に比べて全てにおいて恵まれていると思いますが、女性の方々が育児の負担を少なくなるように環境を作って下さい。それにより民間企業サイドも変わっていくような気がします。（非） この職場の人達は、家族間では家庭的で協力的なので良いのでは。（非） 職場やメディア等を通して、考える機会が増えたと、個人の意識も高くなるかと思えます。大変時間のかかる改革かと思われまます。（非） 育児介護に不安なく働ける職場。（非） 子どもがいて、仕事をしている友人（女性）はほとんどが実の両親と同居 or 近くに住んでいて、子どもの世話を助けてもらっています。親が近くに住んでいない人は本当に大変だと思います。近所の人との付き合いが多少あればお願いすることもありますが、昔ほど密な近所付き合いをする人は少なくなっているようでもあり。他人に頼るのは限界があるし、両親と同居でなくても女の人が子育てと仕事を両立できるようにするにはどうするのが一番いいか、とか今すぐ名案は思いつきません。利用しやすい公的なサポート体制があればいいのでは？と思います。（非） 仕事に対する精神的ストレスがおきないように、この面からの日常的サポートも必要。（非）

7-3. 「所内一時預かり保育室の場所・設備の希望」自由記述

73. 設置場所

所内にあれば便利だが、近くの（高崎）専門的な保育所と契約してもよいのではないかと。（管） 勤務場所と同じ所に設置することが原則で、やむを得ず職場外に設置する場合でも、徒歩で数分程度の近い場所に設置するのが望ましい。また、保育所等の認可基準に準じた設備等とするべき。（管） 組織の壁を無くして、最寄りの大きい機関の保育室に預けられるようにしてほしい（ある程度大きい機関（全職員50人以上程度）には設置してほしい）。（一） 本所のみでなく、支所・育種センターにも設置すべき。（一） 小学生の場合、森林総研は自宅から遠すぎて利用できない。（研） 構内で緊急時にすぐ駆け付けられるところ。かつ、業務に差し支えないところ。たとえば、テストハウスの改築・利用。（研） 何かあった時にすぐ親が対応できるように近い場所であって欲しい。（研） 是非乳児用と幼児用に2部屋は必要。ベビーサークルは5基ほしい。場所は本館と分離しない方がよいと思います。（非）

74. 費用

設置、ランニングコストにかなりの経費が予想されるので、受益者が負担することは困難で、戦略的に推進する必要があると思います。（管）

75. 保育環境

認可保育所に準拠した施設にして欲しい。（管） 独立した施設（研究所内には設置して欲しくはない）。2部屋は必要。（管） 2部屋というよりは出来れば3部屋欲しいです。乳児（0～1）、幼児（1～2）、小児（3～）。所内にあれば便利ですね。厚生棟などは？定期的にクリーニング、洗濯。布団、カバータオルケットなど。乳児、幼児のおもちゃは毎日アルコール消毒というか消毒作用のあるウェットティッシュ等で拭いて欲しい。（一） 庭で遊べる様な施設が必要。場所はB-19棟が良いと思う。改修が必要ですが、庭がとれそうなので。（一） 屋外でも遊べるちょっとしたスペースがあると良いと思う（1日中室内に居さずのはよくないのでは？）。（一） 乳児用と幼児用に2部屋は必要。エアコンの設置。給湯設備（洗面台が広く簡単なシャワーもついていると良い）おなかのゆるい子、吐いた子、ものすごく汗をかいた子のため。防音。防犯（それなりに人目がある方がよいと思います）ホルムアルデヒドに注意？（一） 子ども用トイレ、おまる、シャワー（おしりを洗う）。（一） 空調設備完備。保育所のような低い手洗いやトイレ。遊具（すべり台、ジャングルジム、小さなプール）。シャワー完備。（一） 遊具、天気の良い日は外で遊べるようにしてほしい。（一） 当所以外の職場に勤務する配偶者や祖父母が保育所へ送迎することも十分考えられるので適当な場所を選定すべき。（一） 遊び部屋とお昼寝部屋で2部屋は必要。室内でもある程度体を動かせるように、すべり台付のジャングルジムがあれば良い。（一） 一歳以上の子どもが運動できるスペースがほしい。（研） 子どもにとって安全な環境であることを望みます。（研） テストハウス、厚生棟、所内のプロジェクト室等空き部屋を整理して保育室へ充てる。床暖房。（研） まだうまく動けない0歳児と1歳児以上は分けてほしい。できれば1歳児と2歳児以上も差があるので、余裕があればさらにそこも分けてほしい。（研） 乳児用と幼児用に2部屋は必要。もしくは病児と健康児のための2部屋が必要。（研） あまり大がかりな整備等はないように思います。（玩具など、職員からの寄付等でまかなえるものも多いように思います）。（研） 樹木園があるのだから外でのびのびできる保育園が良い。（研） グラウンドで遊べるようにしてほしい。（研） 床、壁等の素材に配慮してほしい。段差のないバリアフリー設計。十分な換気と空気環境の調整。（研） 構内に自動車が多いので、交通事故に対する防止策を十分に検討して欲しい。（研） 室内だけでなく、外遊びもしてほしい。一園庭などまでは望まないが、近くの公園などに行くなど。（研） ネットで保育室の状況を自分のパソコンから見るができる。（研） 子どもが過ごす場所ですから、できるだけ明るく、清潔かつ快適な環境が望ましいのではないのでしょうか。また別棟でない方が目が行き届くので安心だと思います

す。間違っても古い建物の修繕やプレハブは避けて頂きたいです。(研) 乳児用と幼児用に2部屋は必要。又は、しっかり見守ることのできる人員の配置。(研) 乳児がいる場合は、そこそこ静かに眠れるスペースが確保されるとよいのではないのでしょうか。そのためには、2部屋必要かもしれません。外遊びもできるような場所があるとよいですね。(研) 乳児と幼児には1部屋ずつ、食事室、トイレ等の設備をつけるべき。(技) 乳児室、プレイルーム(元気な子が思い切り遊べる場所)、病中病後の部屋(お互いの感染を防ぐためにも必要)が必要かと思えます。(非)

乳児用と幼児用の部屋は分けて欲しい。調乳ポットや、レンジがあると便利。子ども用トイレがあると良い。場所はセミナールームか和室が良い。(非) 乳児、幼児とクラスは分けて欲しい。乳児用のベッド、ベッドガードがあると望ましい。安全確保のためコンセント類はカバーでガードする。おまるや子ども用のトイレがあると良い。浄水器、レンジ、ポットを備品として備えつける。ドアを引き戸にする。ベビーシッター傷害保険に加入する。ベビーサークル、ジム、すべり台などの遊び道具が欲しい。給食があると良い。場所はテストハウス。(非) 階段の利用がある場合は、子ども用の低い手すり。子ども用トイレと手洗い。置き量が1量でも2量でもあれば便利。(非) 転んだりつまづいた時、安全なように、床を考えて欲しい。(非) 明るい雰囲気保育室、いろいろな事例で汚れた場合に洗い流しのできるシャワールーム。害虫など入らない建物。子どもの遊びに音や振動の制限を与えられない場所。(非) 自由に屋外であそべる林内区域、または屋内ホール的なものがついた保育室(3歳小学生のため)・静かで清潔な乳幼児向けのへや2部屋は必要。(非) 1部屋でもいいが、乳児と幼児とは「しきり」のようなものがあってほしい。ベビーベッド、(加湿器)、子ども達が安全に自由に過せる空間。(不明)

76. 保育者

ボランティアとして職員が交代で見る。ボランティアの時間は職務免除とする。(一) 全ての子どもに目が行き届くような職員(保育さん?)の配置が必要では。(人数、職員の資質)※最近の保育所等での事故・事件から。(一)

病後児保育に対応してもらうには、看護資格のある人もいた方がいいと思う。(研) 設備の充実も勿論ですが、まずは預かってくれる先生方の資質だと思います。最近無責任な託児所でお子さんが亡くなるニュースを見ます。責任を持って見てもらえないのであれば、保育室ができて安心して子どもを預けておくことができないと思います。(非)

保育士さんはたくさんいた方がいいと思う(ボランティアさんも含めて)(非) 全ての子ども達に目がとどく事が出来るように、保育士さんを充実させてほしいと思います。(非)

77. 保育対象児の範囲

病後児も預かれる施設にしてもらおうと助かる。(一) 病気の子とそうでない子は分けた方がよいと思う。(研)

微熱のあるときにも預けられる施設があるといい。(研) パートまたはアルバイトの子どもも預かってほしい。(非)

伝染性のない病気であれば預かるようにしていただきたい。(不明)

78. 保育時間

日帰り出張として考えられる時間帯。(研) 勤務時間をずらしている方も多いと思うので、保育時間にやや幅があった方がよい。(研) 女性が出張時の利用も検討すべき。(研)

79. その他

責任体制をはっきりとして欲しい。(管) 預かった子どもの安全を十分に確保できるような設備、体制を取って、安心して預けられるようにしてほしい。(研) 場所は技会筑波事務所あたりでいいから、保育士常駐、できたら看護師も。(逆に「農林団地保育園」があれば一時預かりの必要自体が減る?)病児保育に対応してもらえたら一番よい。熱を出したりしたときが一番困る。本所でやるなら元気な子どもは当然賑やかなので、本館に設置するのは困難では?テストハウスあたりを活用できれば。厚生棟も使えるだろうが、今度は現状の機能をどうするか。(研) 上記のような利用範囲で常勤の保育士、看護師をおくのは難しいと思う。利用可能範囲をもっとゆるめた方がいいのでは。(研) 柔軟な対応を求める。規程等によるギチギチな運用では有名無実の制度・施設になってしまうおそれがある。(研) 所内一時預かり保育室を運営する位の費用で、各家庭でベビーシッターを使った方がいいのではないか?この少子化の時代に設備 etc をかけるよりずっと合理的なのは?時間のやり繰りも契約しだいで自由になると思うし、第1に職場に子どもを連れてきて回りを気にしなくてすむと思う。(非) 他人まかせにしない。(非)

7-6. 「所内保育室について意見・要望」自由記述

80. 所内保育室を推進してほしい

所内保育所が出来れば助かる職員がいますので、適切な部屋を決め、職員が頼みやすいように、所から一定の補助をして頂くようお願いいたします。(管) 所内保育室(施設)があれば、特に女性の研究員が安心して仕事に集中できるのではないかと思います。(管) 育児は一人では出来ないものだと思最近改めて思いました。どうかこの機会に次世代育成、子育て支援に対する理解を広めて下さい。所内保育室、実際実現させるのはとても大変でしょうけれど、もし出来て利用できれば助かる人も多いはず。どうか実現させて下さい。

(一) 親の目の届く職場で預かってもらえるのはメリットが大きい。(研) 自分の職場に預けられるのは、大変安心してできる事であり、仕事も進めやすいと考えます。(研) 利用者は結構いるのではないかと思いますので早期実現されることを期待します。(研) 職場内にあれば、親として安心だと思う。(研) 自身は子育てを終了したが、設置はぜひ必要と思う。この方面は、充実する必要があると思う。(非) 仕事場に保育室があるということは、親としても安心ですし、仕事を休まずにすむという点でも、とてもよい事だと思います。所の側での様々な設備や場所の確保、お金の負担など問題も多いとは思いますが、積極的に進めてほしいと思います。(不明)

81. 所内保育室には反対（あるいは無理）

本来は国や自治体が行うべき。（管） 森林総研の職員数では所内保育室の設置は実現困難ではないか。農林地として検討すべきだと思う。（管） 利用者が多い場合は、所内保育室を設置することも意義はあると思うが、利用者が少人数の場合は運営が難しいのではない。（管） 安全面を考えて所内保育室は設けず、民間との時間単位での契約を行い、預ける理由に応じて、全額所が負担、所と個人が折半、全額個人負担などを決めて、経済的な援助をする方法をとる。継続的に施設や人件費にお金を掛けていくのは大変だと思う。ただし、そのような契約を民間と出来るかわかりませんか？（一） 利用率を取るのであればそもそも総研自身がこの事業（預かり保育所設置）を行う必要があるのか？職場もしくは住宅付近の専門施設と契約し利用量を一部負担とした方がよほど効率が良いと思う。もしくは休暇制度の拡充。業務補助者があれば、それだけで十分な「エンカレッジ」になると思う。（一） 無理がある。その保育室での子どもの人間関係、将来についての子育てに対してよくない。親のための無責任行為と考えられる。仕事のためであって、子どもの事を考えてないのでは。（一） 対象者が多い場合は、所内保育室がある方がよいが、少ない場合などは、経費を考えれば、民間の託児所などへの委託などで十分な気がする。（子どもも、1人2人だとあまり楽しくないのでは・・・）近隣の託児所やベビーシッター事務所との契約等で、利用者負担を軽減してもらえると助かる。（一） 自宅が職場から遠いので、実際にはベビーシッターを利用してきただけで、それに補助を出してもらえたい方が個人的にはありがたいです。（研） 住んでいる自治体の助成を利用すると、乳幼児1時間あたり300~500円の負担で、いつもお世話になっている保育士の資格のある方にベビーシッターをお願いすることができるので、それ以上の値段を払って所で託児をお願いする動機がありません。子どもの性格にもよるのですが、特に人見知りをする子どもの場合は、知らない方に急に託児をお願いするのは気が引けます。所内に保育室があるのは立地としては便利でしょうが、利用するシチュエーションが想像できません。（研） 所内では母集団が少なすぎて運営するためのcritical massに達しないのでは？農林地全体程度の人数が必要では？非常勤職員としては産総研の「プチ・チェリー」は非常に便利で時々活用している。困るのが病気の時だが、病後児については記念病院で預かってくれるもの、遠いしあまり便利とは言えない。産総研では非常勤の勤務時間が個別契約で決まるので、育児の都合に合わせやすい。森林総研の体系では保育室があっても無理だろう。（研） つくば近郊在住でないと利用困難。今後職員の高齢化が進むとニーズは減るのでは。（研） 所内保育所も必要だと考えるが、保育所に預けなくとも働ける自宅などの職場も確保する必要がある。実験設備等が職場にある場合には所内で仕事することもあろうが、出張など外出する場合は必ずしも所内保育所に預ける必要はない。職場の環境も多様である。経費は利用する人、しない人だけでなく、保育所を利用できない人もいる可能性があり、設立当初より所が負担することには問題があると考えている。7-5では「分からない」としたが、新たな不平等が育児で生じないように慎重に検討してください。まずは利用実態の把握をお願いします。（研） 保育室に入れる年齢に大きな幅があるので、子ども間で形成される社会は大きい方がよい。乳児レベルは所内が望ましいが、離乳した子については職場に近接する近隣保育施設と連携する形で開設される方がよいと思う。（研） あまり気軽に利用できるのも良くないと思う。（研） 勤務先には顔見知りが多いので、子どもを預けにくいのではない。（研） 所内保育が必ずしも必要とは思わない。経費の割にメリットがない。支所や育種場への設置は？本所だけ？（研） 所内保育より斡旋の方が良いと思います。（研） 個人的には、何が何でも所内に保育室を設置するというよりも、外部の保育施設へ預けた場合の経済的負担を軽減して頂けることを希望します。（研） 現在支所勤務であり、且つ丁度子どもが小さいので、所内保育室が本所（つくば）に設置されても、すぐに転勤にでもならない限り使用しないことが見込まれる。従ってこのアンケートも自身に引き付けて考えられない。この件で家族で話し合う心算もない。（研） 基本的な部分は社会一般に利用できる制度を活用すべき。研究条件を良くするための部分（サービス）として所内保育室を用意するという考え方がふさわしい。実際に提供されるサービスはその点を考慮して吟味する必要があると思う。（コスト負担などから見てコスト地域で行なわれているサービス（子ども緊急さほねっと <http://suponet.or.jp>）を活用し、それを拡充するという形にすればコストとサービスを両立できると思う。（研） 保育室で、共同参画の問題が改善されると考えていない。このような経費より、それを人員確保に使った方がよいのでは。（研） すでに保育をお願いするような年齢の子どもがいなくなりました。所内に、具体的に利用を考えている方が何名いるのでしょうか？研究者の年齢はどんどん上昇しています。もし、何年前に制度があったなら、利用したと思います。（研） 四国支所の場合、人数が少ないので、できる事は限られると思う。（研） 個々人でフレキシブルなベビーシッターを雇えるような社会制度があれば必要ない。子どもが嫌いな人、子どもが欲しくてもできない人にとっては、苦痛だと思う。（研） 人数や規模の点で地方や育種場での設置が困難であるならば、ごく近隣の保育施設を使用できるようにし、その経費を補助するという形にしてはどうか。（研） 本館ではなく別の建物の中に設置した方がよい。（研） 設置できるのならした方がよいが予算の確保ができるのか疑問が残る。研究費や給料が減少したのでは本末転倒なのでよく考えて行動してもらいたい。（研） 支所のように人数（子どもの）が少なくても、所内保育は成り立つのか。（非） 基本は市町村の仕事だと思います。職場内に必要か？疑問です。（非）

82. 条件によっては賛成

所内にあることは安心感につながると思う。保険みたいなものでしょうか。ただ研究室までに子どもの声が聞こえるのは良くないので、区切りが必要。（管） 所内だけでなく周辺の子どもも預かれるようにした方が子どもの数が確保できて良いのではない。（管） 但し、地方の格差をなくすること。（管） 預ける時間は勤務時間と同じになるので、およそ8時間（昼のぞく）になると思います。保育所に入っている子であれば、月々の保育料に加え、病気時の一時預りの費用も払うとなると、300円でも1日2400円、4日預ればほぼ1万円となります。やはりそれぐらいが限度かなと言う気が・・・。500円以上になってくるとけっこうキビシイものがあります・・・（事ム、係員のお給料の場合ですが）。（一） 病児の預かりについて実施されれば大変助かる職員も多いと思うが、そもそも病児預かりについて世間でなかなか実施されない理由として体調等の安全管理の問題があると思う。所として早急に実施したい気持ちもわかるし、担当職員の皆様にも大変感謝しているが、果たして、小さな子どもを責任持ってきちんと所は守れるのか。そのあたりの議論をさらに深めてほしい。一度たりとも絶対にトラブルのあってはいけない部分なので。（一） 安く、気軽に利用できるとよいと思う。（一） 7.4-1について（一般常識の範囲、公立施設より大幅に料金が安くなるような負担は問題）。（一） 当所以外の職場に勤務する配偶者が子どもの保育室への送迎も可能となるように。（一） 費用負担は近隣市町村の保育所と比較をしないと料金が高すぎると思う。（一） 気軽に利用しやすい環境も考えて欲しい（料金と予約等の手軽さ）。（一） 病児保

育をお願いすることが、一番多いと思います。当日の朝、熱があつて、病院へ連れていき、所内保育室へ。とできるように、当日朝の連絡であっても、受入れてもらいたい。(一) まだ子どもをもっていないため、詳しいことはわかりませんが、公官庁の例だけではなく、民官企業での進んだ事例も参考にし、取り組みを進めていただきたい。(内容の充実はもちろん、利用者・事業者負担についても。)とかく、公務員優遇が批判をあげる世の中なので、一般からも理解を得られるような制度を望みます。(一) 利用者負担料は公立保育園程度にしてほしい。(一) 子どもの病気がだいたい治つたが、まだ保育所には預けられないような時に所内にそのような子どもを預かってくれる保育室があると大変助かると思います。大いに期待しています。病気が治りかけの子どもが複数同じ部屋で保育されると、病気をうつしあうことにならないか心配です。既存の施設ではどのような対策が取られているのでしょうか？(研) 保育者の質は高くしてほしいですが、利用者負担が高ければ、利用する機会は個人的には少なくなります。また、一時でなく長期の検討してもらえるとありがたいです。(研) 実現させるのであれば、所としてある程度の費用負担をし、利用者が使用しやすい環境を作っていただきたい。高額であるのなら、存在意義はないと思う。(研) 7-5について何らかの国などの補助があれば、軽減されるよう努力するべきであるが、基本的には利用者負担が望ましいと考えられる。(研) 医師・病院との連携。(研) 緊急の病児保育に対応してほしい。(研) 病後児保育のニーズが高いと思われるので、7-4-1に関しては、その点を勘案いただきたい。利用者負担金は労折折半という民間の無認可保育所料金の半額程度と考える。(研) 研究費については競争的資金の獲得により運用できるが、保育等については、これらの資金を使うことは現在不可能。したがって弾力的に運用できる交付金等を研究費、人件費をけずってでも優先的に使ったらよいと思う。(研) 共済組合の運営なので制度的に難しいのかも知れませんが、診療所と保育室との間でスタッフを融通させるような運用ができないのでしょうか。(研) 例えば今ネットで調べただけで、つくばの研究所(民間)で20,000円~42,000円、1,000円~2,300円/日、8時~20時の保育施設を有するところが見つかりました。個人負担が公立保育園位になると利用しやすいと思いますが、むずかしいでしょうか。(研) 保育士や看護師の資格の有無にかかわらず、しっかりと子どもを見てくれる方がいるとありがたいと思います。例えば子どもの食事、おやつ、水分補給はどういう形にするのか、午睡などの対応に布団は用意してもらえるのか、おむつはどうするかetc.細かい部分もいろいろと検討して欲しいと思います。親にとっては、一時預け、でも子どもにとっては親と離れ、その不安な中、生活する場所となるので、できる限り、快適で、安全な場所であってほしいと思います。(研) 支所から会議等で本所に来なければならぬ場合、支所の人も保育室を利用できる子どもを連れてくることができてよいと思います。保育士1人あたりの子どもの数が、せいぜい2、3人なるようにしてほしいです。(研) 上の子が参観日の時に下の子を預かってくれる等単発的にも利用できるかとよい。(研) 地方も公平にすすめていただきたい。(研) 私・妻の病気など、緊急避難として、使えると助かりますがQ7-4-2では、民間と、金額が同レベルになります。(研) 利用者負担に関して、特に、非常勤職員に対しては、1日¥2000以下でない、厳しいと思う。保育園入園前に対して、所として配慮すべきと思う。(研) 熱があるだけの時には受入れてもらいたい。(研) 地方でも同等のサービスが受けられるようにして頂きたい。(研) 所内保育室を利用の際、あくまでも一時間単位で料金を決めるか、半日、1日単位も設定するか、も大事だと思います。(研) ある程度の負担が発生しても、お孫さんまで幅を広げることが、非現実的でしょうか？そうすれば、利用者も増えるかもしれないと思いました。(研) 病時、病後時の保育は、保育者(士)の確保などたいへんとは思いますが、是非、実現していただきたいです。(研) 是非、設備等を充実したものを実現してほしい。近隣の保育園を参考にするなり、所内に設置ができないなら、近隣の保育園と提携する事も視野に入れるべきだと思う。また、本人負担額は少額にすべきである。(技) 学園など少し離れた場所には18:00にお迎えに行くのは大変だと感じている方は少ないと思います。前頁の子どもを一時的に預けなければ業務に就くことが難しい場合以外にも常時開設していることは難しいでしょうか？残業することは賛否あると思いますが、部署、役職によっては残業しなければならぬのでは・・・。(非) 利用料金は1h=300円迄で1日:2000円を限度にして欲しい。理由として、つくば市の1日保育料金がこの額なので、この金額で保育士が仕事をしているからだと思うから「希望は1日=1000円」2. 兄弟姉妹がいるところは2人目を半額、3人目を10分に1という割り引き制度が欲しい。理由は筑波保育料にこの制度があるから。正規職員とパートでの給与の格差があるので、パートの人は負担金を少なくなどの処置をして欲しい。(非) 乳・幼児は1H当たり300円として1日2000円として欲しい。←産総研がこの位なので、1番小さい子を全額とし、2番目に小さい子を半額とする等し、兄弟姉妹制度があると良い。給食利用者は別途300円位であるとうれしい。(非) 非常勤職員も預けられる様にしてほしい。(非) 利用負担料金がなるべく安い方が助かるが、資格のある人が常時待機する方が預ける時に安心。(非) 非常勤職員の場合は勤続年数によって給与が変わるわけではないので、保育代に払うお金が貰う給与の額に見合わなければ折角できた保育室に預けることはできないと思います。最近では病院の中に働く女医さんや看護師さんの為の保育室を設けているところや民間企業でも設置しているところがあります。そういうところの運営方法や一般の託児施設の実際を見て、お父さんもお母さんも安心してお子さんを預けて仕事ができる保育室を作ってあげてください。(非) 保育士の質の問題はそのまま保育の質に反映するので、良い方が見つかることが重要と思う。毎回、保育士が変わるのは、なじむために大変と思うので、半年から1年は担当が変わらないような配慮があるといいと思う。(非) 看護師を常時いるようにして、子どもが病気の時にでも見てほしい!今の保育園等では、熱が出るとすぐお迎えの連絡が入り、早退しなければいけない。高熱や病状がひどい時は、家で過ごすにしても、軽度の時には保育してほしい。(非) 施設が充実し、料金負担が少なければ、もう1人子どもを産んでもいいかな?と思うかもしれません。(非) 所内保育室を立ち上げるにあたっての、委員の方の報告書等を見せて頂くと、望んでおられる事は「保育園」に準じる保育内容ですので、それに合った保育運営ができる環境であることが望ましいと思います。それを踏まえての希望ですが…安心して子どもを預かってもらうには「一時預かり保育」であっても子どもの目線に立った保育をして頂ける“保育室”である事が大切だと思います。病気が完治していない、保育園でさえも受け入れをしない状態の子どもを預かって頂くというのは看護を兼ねている事なので大変難しい事だと思います。(プロのベビーシッターか、長年保育経験のある保育士が望ましいと思います。)又、思わぬ事故が発生した場合や病気の急変などもごく稀にある事なので保育士・所共に、しっかりと連携がとれ対応できると心強いと思います。預ける側の親の心得として、子どもは親の附属物ではないので親の勝手に(病気の状態の)子どもがいるから仕事ができない、時間をお金で買って預けるというような心構えでなく、そこに居ることで子どもが安心する事ができるから親も安心して預けて良い仕事ができるというような認識を持った方が良いと思います。子どもにしたら体調の悪い時にいつもの慣れた先生のいらっしゃる保育園、幼稚園でない所に親の都合で預けられるのですから子どもにとっては大変なストレスになると思います。親代わりになるような保育経験を積まれた保育士が常時待機しているようなシステ

ムの方が子どもにとって安心して時間が過ごせると思います。利用者の負担金に関しては、所得に応じて、その方が若い方も利用しやすいと思います。働く人にとって、本当に支援して頂ける、素晴らしいプロジェクトだと思います。委員のみなさま、頑張ってください。(非) 職場内にあるという事で、気持ちの面で安心出来ると言う面があると思います。預ける方への負担が大きくなりたくない制度となるように願います。(非) 夏休み、春休みなどの長い休みに預かりをしてほしいです。(非) 出勤するのと一緒に来ればとても助かる。(非)

83. その他

乳児用と幼児用は2部屋にして、保育担当の方も別にしてほしい。(管) まずは実施してみる。(管) 男性からの障害に負けないで女性が望ましいものを作るべき。(管) 開設時間は当所勤務時間の前後30分~50分程度幅を持たせるべき。8時半からしか保育所があかないと8時に勤務に就くことはできない。(一) エンカレッジ推進室では、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として、平成19年度より「応援します！家族責任を持つ女性研究者」を進めているようですが、研究者以外の一般職も対象となるのでしょうか。(一) 別棟を作るなど完全分離してほしい(子どもはキライ)。(一) たとえ、森林総研に所内保育室ができて、配偶者が別の職場で働いていた場合、どのようになるのか。出張などの場合、配偶者が森林総研までこなければいけないのか。森林総研に通勤している場合はよいのかもしれないが、地方の場合、森林総研に通勤している方がまれである。(研) ただ、本所など一部の所のみの適用となると、本支所間格差の原因になりかねず、これが理由で異動をしたがなくなる職員も出てくる可能性があると思います。(研) すべての職場で可能なかぎり同等の利用環境にさせていただきたいです。(研) 女性研究者及び配偶者が働いている人に異動しない人が多く、結果として、配偶者が専業主婦の人たちに異動が回りやすくなっている。配偶者及び子どもにとっても、転勤は精神的に大きな負担となっており、せっかく築いた環境がリセットされる。女性研究者等も均等に異動してもらわないと、専業主婦の家庭ばかりに大きな負担をしいられることになる。(研) 森林総研だけでなく、農林団地全体で使用できるものを作ってはどうか。規模が大きくなれば割安の料金で維持できるのでは。(研) 7-4-1について、専門知識のない人ばかりというのは避けて欲しい。(研) 7-5について、場所代、光熱水道費は所が負担するだけでいい分と違う。民間の保育室は、場所代を払ってかつ一人600円/時程度でやっているの、できないことはないと思うが。(研) いろんなケースが想定されると思うので柔軟に対応できるようにして欲しい。議論している間に必要がなくなる、なんてことのないように。(研)

9. 「職場における男女共同参画意識の啓蒙の意義」自由記述

84. 男性への意義

男性の意識改革が最も困難かつ、重要と思う。(特に子育て。)(管)

85. 女性への意義

女性を積極的に登用すること。出産、育児時に業務を行うための支援体制の整備。(管) 啓蒙を進めることにより女性が活動しやすい雰囲気が生ずる。(管) 出産後の女性が働きやすい職場づくり。(一) 一般職員の場合、女性は特定の部署にしか異動しない。もっと重要なポストを任せ、キャリアを積ませるべきである。(一) 女性自身も仕事の面では「女性だから」という意識を変えることが必要だと思う。(一)

86. 職場全体への意義

「育児・介護」は女性だけでなく男性も担うべきものという理解の下で、それぞれの家庭の事情にあった対応を職場全体で考え、支援することがこれからの組織の活性化につながるという認識を一人一人にもたせること。(管) 共同参画の推進は長持ちする森林総研を実現する一つの要件であると位置付けるとよい。(管) 人材の育成につながるのだから大いに勤める必要がある。(管) 意欲のある人の力を発揮させること。(管) 子どもを育てるためには、2~3年休んでも誰からも偏見の目で見られないような社会とすべき。男も女も意識改革が必要。口では理解したようなことを言うが、実際問題にぶつかると休んだ人への個人攻撃になる場合がある。特に管理者になるべき人は、人口が減ることは国が減びることと考えるような広い視野に立った行動をとるべき。(管) 女性登用は重要なことですが、男性においても子育てをしながら働く者は多くいる。そういった方々を支援しながら、そういった方々でも一般の方々と同じような登用を受けることが最も重要である。男女共同参画は女性だけの登用と思われがちになるため、当局側においても十分に正しい意識の確認を行った上で啓蒙することを望みます。(一) 休業、休職をした職員分の人員をきちんと補てんすること。(一) 個人により男女参画に対する意識は、様々だと考えられるので、個人の意志を尊重し、気持ちよく働ける場であればよいと思う。(一) 意識は個人差があるので、その人に合った柔軟性が必要だと思います。取り組みはとても良いことで、職場で考えること、家庭で考えることの機会が増えて、不安や、悩みをかかえている職員にとっては、とても有意義と考えます。(一) とても重要である。当参画についての優良事例についての情報を今以上に共有し、それらに近付くために具体的にどうすれば良いかを検討、実行して頂きたい。(一) 啓蒙の意義は大きい。男女によらず、真の平等で公平な社会、各人が力を発揮できる体制が望まれる。(研) 男性職員も女性職員も同じ頻度で育児介護休業するのが当たり前というのが望ましいでしょう。男性職員に対して配偶者と交代で必ず休業するように積極的に勤めてほしいがでしよう。(研) 「育児・介護はだれでも経験することである」という意識を職場で共有できるようにしたい。(研) 具体的事例を何らかの形で、3~4ヶ月に1回全職員に対して発信してはどうか。(研) セクハラ・パワハラ・禁煙の取り組みについても、地道な啓もう活動と具体的な事例等を周知していくことの繰り返しで、20年前とは大きく職場環境は変わった。それでも懇親会(食堂)等で禁煙を無視するもの(管理職でさえ)がいるが。男女共同参画についても、これから具体化していくものとは思いますが、事例等わかりやすく、機会あるごとに情報発信しないと、共通の認識、共同参画意識は育たない。(一) 参画意識を理解出来るきっかけになると思う。(一)

87. 共同参画への無理解・批判

要は女性自身の考え次第なんですよ。やる気があれば、どんな職場でも頑張れる筈だ！（管） アンケートの目的が不明、時間の無駄とは言わないまでも、その後何をするのかが、分からない（たぶんしないと思う）ので意味はないと思う。（管）
考えそのものに反対。（研） 思想的に偏った設問が多いと感じます。もっと現実的な解決に結びつく体系がほしいです。（研）
男女差以前に、職場内の配置部署による、労働環境の差が大きいので、こちらをまず解消すべきと思う。（研）

88. その他

まともでレベルな人間を育てること。（管） 職場内の女子職員が、非常に少ないので、女子職員としての主張が届かない。（管）
男性、とか管理者の意識を将来に向けて変えていくことに一番の意義があるように思えます。（管） 意識の啓蒙は重要なことであり、今後も積極的に実施すべきことと思う。また一方では、男女共同参画に誘導するような制度や施設・サービス等を充実できれば、自ずと到達できる部分もあると思われる。（管） 仕事の意義と子育てや介護の意義が同等とまでは行かなくても、同様に重要なことであることをなるべくたくさんの方の意識に広められればと思います。（管） 能力の適切な評価を人生（ワーク・ライフ・バランス）の時間軸毎に行うことが望ましい。（管） 男性、女性の区別なく付き合うのが男女共同参画だと思う。（管）
「職場における男女共同参画意識の啓蒙の意義」がよいのでは？（管） 国民は政府の短年で変更される少額の児童手当のような付け焼き刃的な政策・制度を大した抵抗もせず選択し続けている。しかも、総人口減社会が到来しており、対応自体は30年遅れている。つまり合計特殊出生率2以上見込めない状況となった1970年代半ばから対応策を検討、実行までに5年前後かかるとしても合計特殊出生率自体が減少し続ける状況になったはずである。制度については雇用機会均等法のような効果の薄いものであれば無用である。・・・せいぜい啓蒙の意義が成果となるのは現在親となり始めた世代の次の世代が親になるあたりからなのかも知れない。（一）
仕事の割り振りを上司（課長、科長）がきちんと行う。（一） 同性同士の足のひっぱりあいからやめよう。（一） 少数職員で構成されている現状では、夢は望めない。新たな人材に対し互いに意識改革を認知しあうしかない。これまでは互助の精神でまかなってきたものが、変わるには少しずつ時間をかけて取り組む以外ないと思う。（研） 家事等で仕事に充分にできない女性と、やる気、能力がないために仕事ができない人が混同されています。本人の無能力ややる気のなさを女性問題に結び付けられないことが重要だと思います。家事も仕事もがんばっている女性には頭が下がる思いです。何かと負担が軽減すればと思います。（研） 研究職にとっては、研究できる環境を整え、モチベーションを継続させることが全てだと思います。（研） 大多数の男性が無関心であること。男性の意識を変えることが困難。この2点をどうするかが最大のポイントであると感じています。さらにつけ加えると、女性の中でも、仕事に対する責任感のレベルがさまざまなので、一般論ではくれないことが多いと思います。（研） 前例主義、縦割り主義など、以前の国研時代と変わらない体制があり、柔軟かつ大胆にできることを考え進めないと、小手先の中身の無い話にしかならないのではないか。（不明）

あとがき

森林総合研究所では、文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」の採択を受け、平成19年7月より「エンカレッジモデル」がスタートしました。この事業を通して、ワーク・ライフ・バランスを実現し、研究と家族責任を両立させるための職場環境の整備に取り組んでいます。

従来の「男は外、女は内」の価値観が主流を占める日本の社会の中で、家族責任の多くは、現代においても女性が主として担っており、これが女性の社会参画を遅らせている最大の原因となっています。女性の社会参画を進めるためには、同時に、男性の家族責任への参画を進めることが必要です。家族責任を担う女性が活躍できる職場は、男性が家族責任を果たすことが受け入れられる職場でなくてはなりません。このため、「エンカレッジモデル」では、家族責任を持つ職員を男女問わず支援し、仕事と家族責任の両立のための障壁を少しでも低くするための施策をその中心においています。

森林総合研究所は林学・林産学を基盤とした研究機関ですが、これまで男性優位であったこれらの研究分野も、さまざまな関係分野との連携・融合を進めながら森林科学系、バイオマス科学系など新しい研究領域に姿を変え、これらを学ぶ女子学生比率も高まってきています。研究分野として変化が起こりつつある中で、職場における男女共同参画の現状とそれに関わる職員の意識が、実際にどのような状況にあるかを把握することは、今後の事業の充実のため、また、職場における男女共同参画を進めるために重要です。

本アンケートは、本事業の開始にあたってエンカレッジ推進本部アドバイザーとしてお迎えした原ひろ子先生（城西国際大学客員教授・お茶の水女子大学名誉教授）のご助言をいただき、実施しましたが、多数の職員の協力により、このようなアンケートとしては異例の高い回答率（62%）を得ました。設問数が多いにも関わらず、アンケートに協力していただいた多くの職員（668名）にお礼申し上げます。

このアンケート結果から、森林総合研究所の職員の現状は、日本の社会をそのまま投影したように女性職員の多くが家族責任への負担を主として担っており、業務との両立に苦労している姿が示されました。また、全体的に男女共同参画に関わる用語に対する知識は決して十分であるとはいえない状況であることも認められました。しかし、管理職を中心に女性職員のキャリア形成のための配慮の必要性など、現代の社会的要請への理解が進んでいることもうかがえました。この他にも、本報告書には、森林総合研究所の現状を知る上で、大変興味深い調査結果があふれています。ぜひ、じっくり読んでいただきたいと思います。

エンカレッジ事業では、男女共同参画意識の啓発にも力を入れていますが、これらの状況や意識が事業進展によってどのように変化するかを把握することも今後の課題です。

アンケートは、次世代研究者育成作業部会によって作成されましたが、産業技術総合研究所男女共同参画室のお許しをいただき、先に同研究所で実施された男女共同参画に関わるアンケート

の設問を一部お借りし、そのまま使わせていただきました。アンケート結果の集約は、宮本基杖氏（林業経営・政策領域）の指導を受け、柳原恵氏（男女共同参画室）が担当しました。また、最終とりまとめに際しては、お茶の水女子大学大学院人間文化創生科学研究科（博士課程修了）川島亜紀子氏に解析・報告書の作成に主としてあたっていただきました。さらに、編集にはエンカレッジ推進室・塔村真一郎、酒井佳美、太田祐子各氏が担当しました。本報告書の作成にご尽力・ご協力いただいた皆さまに深謝いたします。

なお、報告書の発行がアンケート実施の翌年度末まで遅れてしまいましたが、これは、偏にエンカレッジモデルの実行主体である男女共同参画室の責任であり、お詫び申し上げます。

本報告書は、森林総合研究所における今後のエンカレッジモデルの充実と男女共同参画の推進に役立つ所存ですが、併せて関係する皆様のご参考として活用していただければ幸いです。

今後とも、皆様のご指導とご協力をお願い申し上げます。

平成 21 年 3 月

独立行政法人森林総合研究所企画部
男女共同参画室 金指あや子