

II 男女共同参画とエンカレッジモデルについての意識調査報告

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科研究院

川島亜紀子

エンカレッジ推進室・次世代研究者育成作業部会

塔村真一郎（男女共同参画室）

太田祐子（森林微生物研究領域）

酒井佳美（立地環境研究領域）

金指あや子（男女共同参画室）

1. 目的

平成 19 年度に開始したプロジェクト「応援します！家族責任を持つ女性研究者」実行のために、平成 19 年 10 月、「森林総合研究所における男女共同参画意識調査」を行い、その結果を事業推進に反映させてきた。

3 年間のプロジェクトの終了にあたり、平成 21 年 10 月に再び標記の職員意識調査を行った。アンケートの第一目的は、プロジェクトの成果の検証である。従って、アンケートは、エンカレッジモデルおよびその柱となる 4 つの課題についての職員の意識を問う設問を中心においた。さらに、エンカレッジモデルの基盤をなす男女共同参画意識が事業の開始時期からどのように変化したかについても調査することとした。このため、職員のフェースシートに関わる設問項目に加え、男女共同参画に関わる用語の認知度についての設問は、出来る限り前回のものと同一とした。本プロジェクトは 3 年間で終了するが、本アンケートの結果は今後も継続して行われる森林総合研究所の男女共同参画活動に資するものである。

2. 方法

1) 対象者

本調査の実施時期は平成 22 年 10 月 2 日～16 日であり、独立行政法人森林総合研究所役職員（但し、森林農地整備センターを除く）1,132 名に対し、紙媒体による調査用紙の配布または所内イントラネット・サイボウズによる回答用紙の提供によってアンケートを依頼、所内専用回収ボックスまたはメール・郵送によって 624 名分のデータを回収した（回収率 55.1%，表 1，2 参照）。なお、結果の集約においては、フェースシートの記載不備のあった 23 名分を除いた 601 名の回答を対象とした。

また、回答者の性別・職種別人数を表 2 に示した。回答者の年齢段階として最頻だったのは、女性で 35-39 歳（19.5%）、男性では 40-44 歳（18.6%）であった（付録 C）。勤務地別では、回答者の約半数（52.9%）は本所勤務であり、次いで多かったのは東北支所（8.1%）であった。回答者全体の約 7 割（67.8%）は男性であったが、材木育種センターや北海道育種場においては、女性の回答者数が 4 割を占めていた（付録 C）。

表 1 組織別・職種別役職員数と回答率*

	役員	研究職	一般職	技術 専門職	非常勤	非常勤 PD	計
本所	3** (100.0)	280 (53.2)	110 (59.1)	13 (30.8)	184 (45.1)	25 (56.0)	615 (52.8)
北海道支所	0	35 (42.9)	13 (61.5)	1 (0.0)	37 (8.1)	1 (0.0)	87 (35.6)
東北支所	0	27 (81.5)	12 (91.7)	1 (0.0)	21 (71.4)	-	61 (82.0)
関西支所	0	26 (69.2)	11 (100.0)	2 (50.0)	15 (53.3)	-	54 (74.1)
四国支所	0	14 (64.3)	8 (75.0)	2 (0.0)	13 (23.1)	-	37 (51.4)
九州支所	0	26 (69.2)	12 (66.7)	-	20 (70.0)	-	58 (72.4)
多摩科学園	0	8 (37.5)	9 (55.6)	2 (50.0)	24 (45.8)	-	43 (51.2)
試験地	0	7 (14.3)	1 (0.0)	-	5 (20.0)	-	13 (23.1)
林木育種センター	1 (0.0)	24 (8.3)	28 (42.9)	2 (100.0)	20 (35.0)	1 (0.0)	76 (34.2)
北海道育種場	0	5 (100.0)	10 (80.0)	1 (100.0)	5 (100.0)	-	21 (90.5)
東北育種場	0	6 (66.7)	13 (46.2)	-	4 (50.0)	-	23 (52.2)
関西育種場	0	6 (50.0)	13 (53.8)	-	5 (100.0)	-	24 (62.5)
九州育種場	0	5 (100.0)	10 (100.0)	1 (100.0)	4 (100.0)	-	20 (100.0)
	4	469 (54.2)	250 (62.8)	25 (44.0)	357 (45.1)	27 (51.9)	1,132 (55.1)

*上段;職員数, 下段;回答率(%)

**本所の役員数は3名であるが, 10月1日付け人事異動に伴い, 前任者と後任者による回答の重複があった。両者の回答を活かすために, 実質の役員数を5名, 全体の役職員数は1,133名として回答率を得た。

表 2 対象者の職種別・性別人数

		性別		合計
		男性	女性	
研究職	役員・指定職	4	0	4
	研究職・管理職相当	44	1	45
	研究職・室長相当	66	3	69
	主任研究員・研究員	114	26	140
一般職	一般職・管理職相当	42	3	45
	一般職・係長相当	68	18	86
	一般職・係員	19	7	26
	技術専門職	11	0	11
	非常勤(PDを除く)	29	132	161
	PD等	10	4	14
合計		407	194	601

2) 測定項目

回答者の属性、男女共同参画についての認知度、事業評価について質問する尺度を構成した（詳細は付録 B 参照）。

a. フェイスシート

回答者の属性について、性別、年齢（年齢段階の評定）、職種、勤務地、配偶者の有無、配偶者の職業、同居（単身赴任の場合、別居）の家族構成、子どもの有無および子どもの年齢段階別人数、介護の有無および介護を必要とする家族の人数について尋ねた。

b. 男女共同参画についての認知

男女共同参画と男女共同参画において使用される概念に対する認知度を測定するため、関連概念 16 項目（図 10 参照）についてどの程度知っているか、“全く知らない（1）”から“人に説明できる程度によく知っている（4）”までの 4 件法で尋ねた。得点が高くなるほど、認知度が高くなることを示した。

c. 事業評価

体制整備評価 エンカレッジ事業によって整備されたホームページや各種休暇・休業制度について、認知度と利用頻度について、“利用したことがある（利用している）”、“知っているが利用したことはない”、“知らなかったが利用したい”、“知らない（利用予定もない）”の 4 件法で尋ねた。

保育支援評価 エンカレッジ事業によって開設された一時預り保育施設についての、認知度、利用経験の有無、利用できなかった理由について尋ねた。利用できなかった理由については、“所属する職場内に保育施設がないため”など、具体的な理由 5 項目について、どの程度あてはまるか、“あてはまらない（1）”から“あてはまる（5）”までの 5 件法で尋ね、得点が高いほど、利用できない理由として当てはまることを示すようにした。

研究支援 エンカレッジ事業によって行われた、家族責任を持つ研究者への研究支援についての認知度と利用経験を研究者を対象として調査した。さらに、研究支援に対する態度（研究補助者を雇用する支援は有効だ、など 6 項目）について、全回答者を対象に“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。

IT 事業整備 エンカレッジ事業によって導入された、テレビ会議システムと Web ミーティングシステムについての、認知度と利用経験について、常勤職員を対象に調査した。さらに、テレビ会議導入によるメリット・デメリット（出張しないで済む、など 6 項目）について、“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。また、Web ミーティング使用場面（他所職員との日常的なコミュニケーションなど 4 項目）について、“利用したくない（1）”から“利用したい（5）”の 5 件法で尋ねた。

意識啓発活動 エンカレッジ事業によって行われた、一般向け公開シンポジウム（3 回分）と所内セミナー（4 回分）について、参加したかどうかと、参加した場合の感想を“ためにならなかった（1）”から“ためになった（5）”の 5 件法で尋ねた。さらに、男女共同参画に関するセミナー（ワーク・ライフ・バランスなど 6 項目）について、どの程度参加したいと思うかについても、“参加したくない（1）”から“参加したい（5）”の 5 件法で尋ねた。事業終了後のセミナーに対する考え（“続けてほしい”、“対象者を絞った研修のほうが効果的だ”）に対し、“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。

事業全体への評価 エンカレッジ事業全体について、“直接サポートを受けた”、“職員の意識や職場の

雰囲気が徐々に変わってきた”などの 7 項目について，“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。

自由記述 育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なことや、一時預り保育制度についての意見、家族責任を持つ職員を対象とした研究支援についての意見、テレビ会議や Web ミーティングについての意見、男女共同参画を進めるうえでの研究所としての取り組みについて、自由記述による回答を求めた（付録 D）。

データの解析には統計ソフト PASW Statistics 18 を使用した。同様の調査を同じ対象に行っているため、本来であれば、縦断的データとして分析することが望ましいが、本調査ではプライバシー保護のため、個人データが照合できないような回答用紙を設計したため、それぞれのデータを独立したものとして検討を行った。選択肢から選択させるようなカテゴリカル・データ（項目番号 1.1-2, 2.1-2.2-3, 3.1-3.4, 4.1, 5.1-5.2, 5.4, 6.1）では χ^2 乗検定を用い、段階尺度についての評定（項目番号 4.2, 5.3, 5.5, 6.1-7.1）では、説明変数の数に応じ、 t 検定もしくは分散分析を行った（具体的な検定については、結果に記載）。

3. 結果

1) 回答者の属性の検討（設問：F1～F8-2, 全体の概要）

まず、分析の対象となる回答者の属性の分析を行った。回答者の性別に、常勤・非常勤という勤務形態別¹の人数をグラフ化した（図 1）。前回（H19 年調査）同様、男性職員が全体の 7 割近く（68%）を占め年代に関わらず男性が 7 割程度であった。前回は 668 名（回収率 62%，今回は 624 名（回収率 55.1%）のデータに基づく分析である。前回より 30 代 40 代の男性の解答が少ないが、おおむね同じ母集団として比較可能であると考えられる。

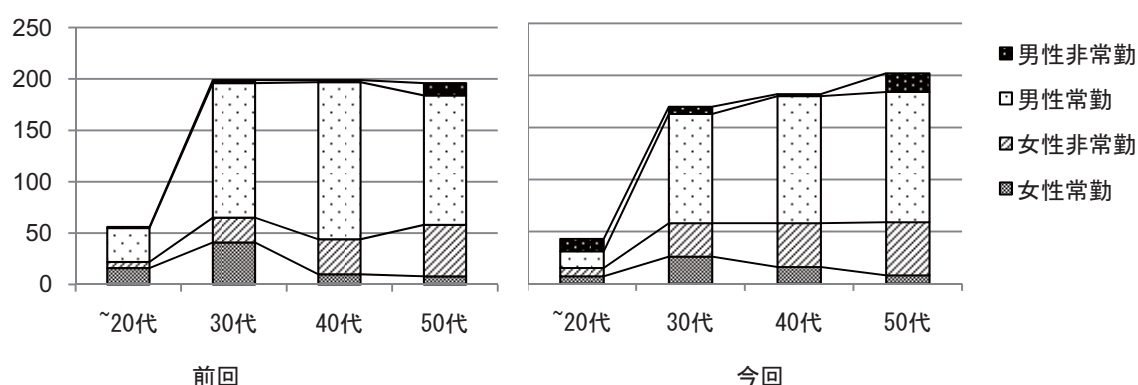


図 1 年代別・勤務形態別 男女の人数（前回（H19）と今回（H21）の比較）
（前回は男性 461 名、女性 190 名分、今回は男性 407 名、女性 190 名分のデータ）

次に、配偶者の有無について、性別、職種 3 種²（研究職・一般職・非常勤）別に検討を行った（図 2）。

¹ 常勤はアンケート上で職種 1～8（役員・指定職、研究職・管理職相当、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）、非常勤は職種 9～10（非常勤職員（ポスドクを除く）、ポスドク等）を基に分類した（付録 A 参照）。

² 研究職はアンケート上で職種 2～4（研究職・管理職相当、研究職・室長相当、研究職・主任研究員・研究員）、

常勤職（研究職および一般職）では、男性のほうが配偶者を持っている比率が高いが（男性が 7 割から 8 割に対し、女性では 6 割程度）、非常勤においてはこの比率が逆転し、男性では約半数が配偶者を持たないのに対し、女性では約 9 割が配偶者を持っていた。

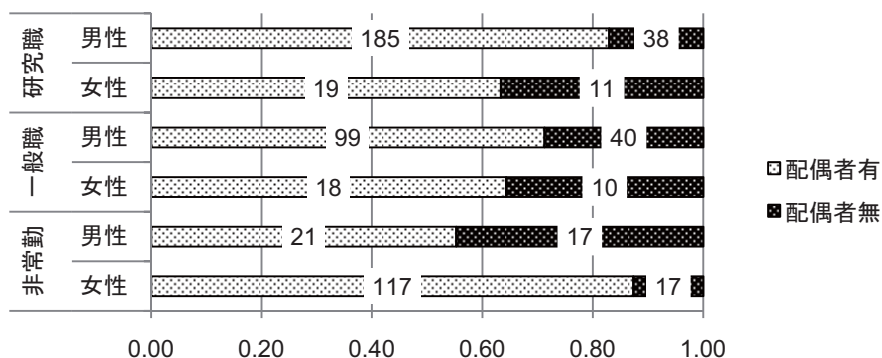


図 2 性別・職種 3 種別 配偶者の有無の比率（今回調査データ）
（男性 400 名分，女性 192 名分）

次に、配偶者を持つ対象に、配偶者の職業について回答を求め、性別・職種（3 種）別に比較を行った（図 3～5）。

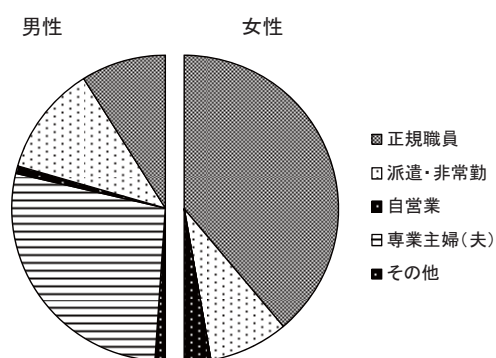


図 3 研究職の性別配偶者の職種（今回調査データ）
（男性 185 名，女性 18 名分データ）

一般職は、アンケート上で職種 5～8（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），非常勤は職種 9～10（非常勤職員（ポスドクを除く），ポスドク等）を基に分類した（付録 A 参照）。

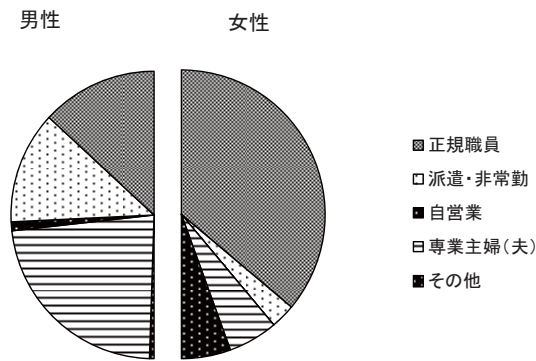


図 4 一般職の性別配偶者の職種（今回調査データ）
（男性 99 名，女性 18 名）

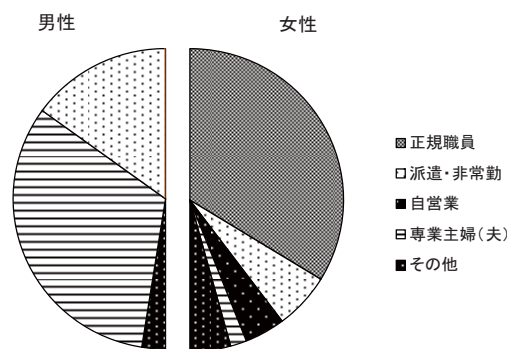


図 5 非常勤職員（PD を含む）の性別配偶者の職種（今回調査データ）
（男性 20 名，女性 117 名）

全般的に、男性の配偶者は、専業主婦であることが多く、女性の配偶者のほとんどは、正規職員であった。特に、男性の研究者、非常勤男性の配偶者に、専業主婦率が高かった。非常勤男性の配偶者において専業主婦率が高いのは、退職後の職員が多く含まれていることが要因であると考えられる。以上から、男性職員の半数程度と女性のほとんどは共働きであることが示された。

さらに、回答者の家族構成について、性別、職種（3 種）別に検討を行った（図 6）。一般職の男女や研究職女性、非常勤男性に比較して、研究職男性と非常勤女性の単身世帯率が低かった。国立社会保障・人口問題研究所（2006）の報告によれば、単身世帯は全体の 2 割であることが示されていることから（2004 年現在）、研究職男性と非常勤女性はこれの下回っていることが分かる。回答者全体で最も一般的な家族構成は、子と同居（約 45%）であり、約半数は子どもに関する家族責任を持っていることが示された。また、3 世代家族を含む、親と同居している世帯は非常勤に多かった（男性非常勤職員で 18%、女性非常勤職員で 24%）。

前回調査（H19）と今回調査（H21）で子どもの数に変化があるかどうか、職種別、性別に子どもの人数を比較した（図 7）。

その結果、子どもを持たない男性がやや減少し、子どもを二人もつ女性がやや増加していたが、統計的には有意な違いは見られなかった（男女の順に、 $\chi^2(5) = 4.10, 7.41, n.s.$ ）。

年代別、職種別に子ども人数の平均を算出して、前回との比較を行ったものが、図 8 である。全体として、年代が上がるほど子ども的人数が多くなる傾向は前回・今回とも変わらず、子ども的人数自

体も全体で 1.24 人から 1.27 人と大きな変化は見られなかった。しかし子どもを持つ年代として考えられる、20 代、30 代に焦点を当てると、研究職の 30 代では平均子ども人数に増加が見られ、一般職の 20 代女性でも増加が見られた。しかし、一般職の 20 代男性では減少、30 代では男女とも減少傾向にあった。

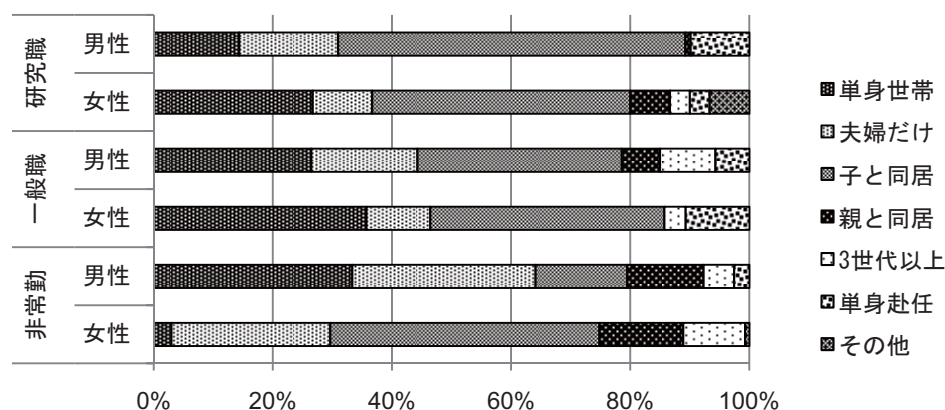


図 6 性別、職種 3 種別 家族構成の割合
(男性 402 名、女性 193 名分のデータ)

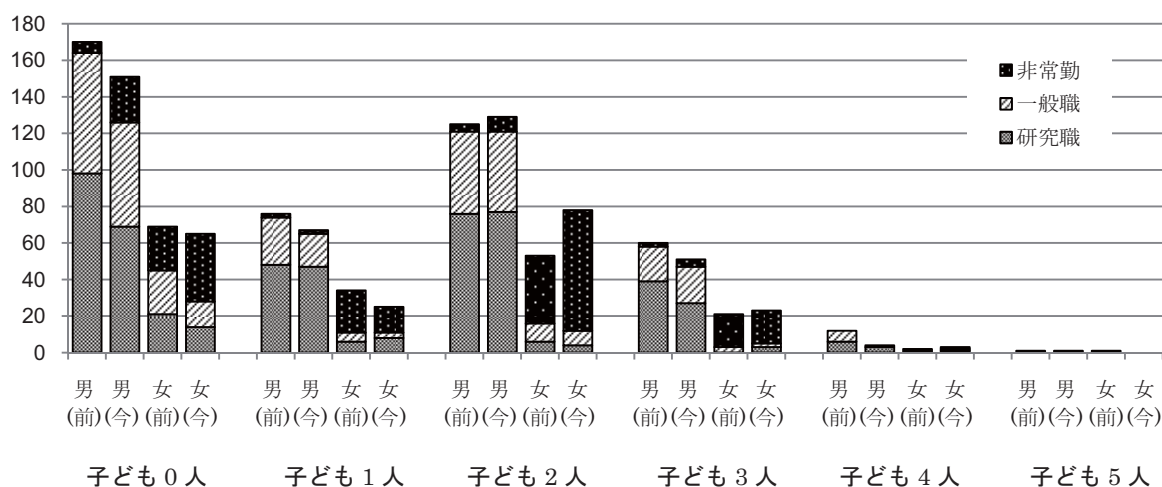


図 7 性別・子どもの人数別 職員数のグラフ (前回調査との比較)

(前回男性 (H19) 444 名、女性 (H19) 224 名、今回男性 (H21) 403 名、女性 (H21) 194 名分のデータ。
男 (前) は前回 (H19) 男性、男 (今) は今回 (H21) 男性、女 (前) は前回 (H19) 女性、女 (今) は今回 (H21) 女性を示す。)

介護の有無について、勤務形態（常勤・非常勤）別、性別に、前回調査との比較を行った（図 9）。その結果、介護の必要な家族がいないと回答した人は、前回よりも減少しており、将来の介護の必要性の評価が高くなっていた。

以上をまとめると、前回調査との比較では、回答者の属性に大きな変化は見られなかったが、20 代男性の非常勤率の高さと、30 代研究職の子ども人数のわずかながらの増加、そして、介護や介護の必要性（家族責任）についての意識の高まりが示唆された。

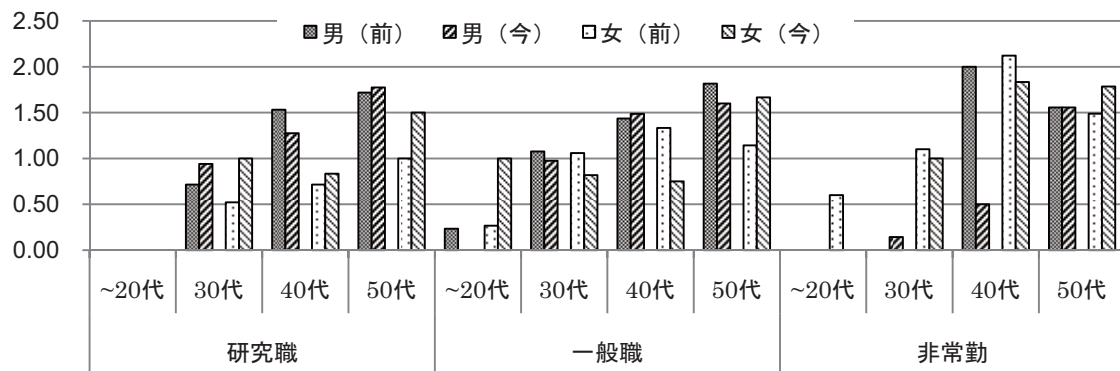


図 8 年代別・職種別 子どもの人数の平均（前回調査との比較）

（前回男性（H19）444 名，女性（H19）224 名，今回男性（H21）403 名，女性（H21）194 名分のデータ。
男（前）は前回（H19）男性，男（今）は今回（H21）男性，女（前）は前回（H19）女性，女（今）は今回（H21）女性を示す。）

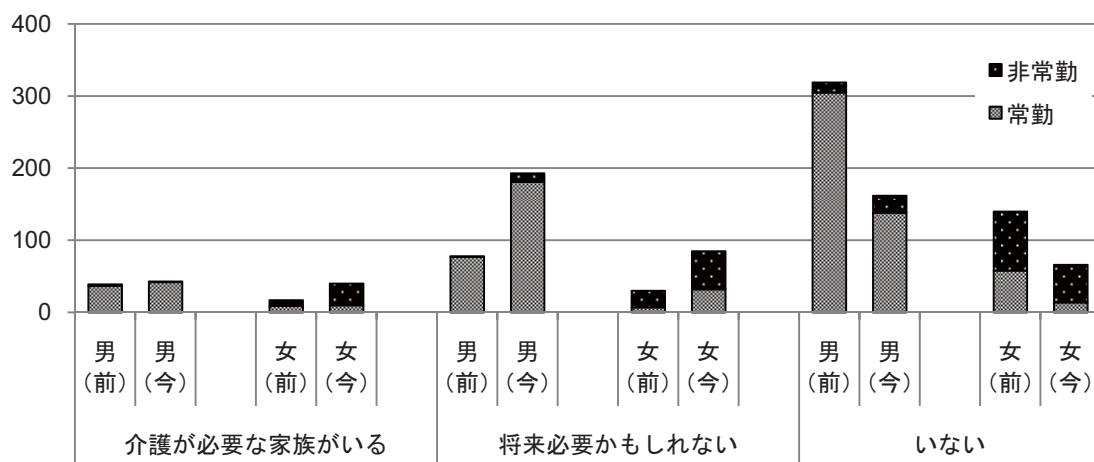


図 9 勤務形態（常勤・非常勤）別・性別 介護の有無（前回調査との比較）

（前回男性（H19）436 名，女性（H19）187 名，今回男性（H21）398 名，女性（H21）191 名分のデータ。
男（前）は前回（H19）男性，男（今）は今回（H21）男性，女（前）は前回（H19）女性，女（今）は今回（H21）女性を示す。）

2) 男女共同参画についての検討

男女共同参画に関連する概念の意味について，どの程度認知されているのか検討するため，男女共同参画ならびに男女共同参画に関する 17 の概念（図 10 参照）について知っている程度を 4 段階（“人に説明できる程度に知っている（4 点）”から“全く知らない（聞いたことがない）（1 点）”まで）によって評価させたデータを使用して，前回調査（H19）との比較を行った。

まず，今回の調査データのみを用いて，全体の認知度を検討するために，平均値を算出したところ，最も認知度が低かったのはジェンダーエンパワーメント指数（GEM）であり，最も認知度が高かった

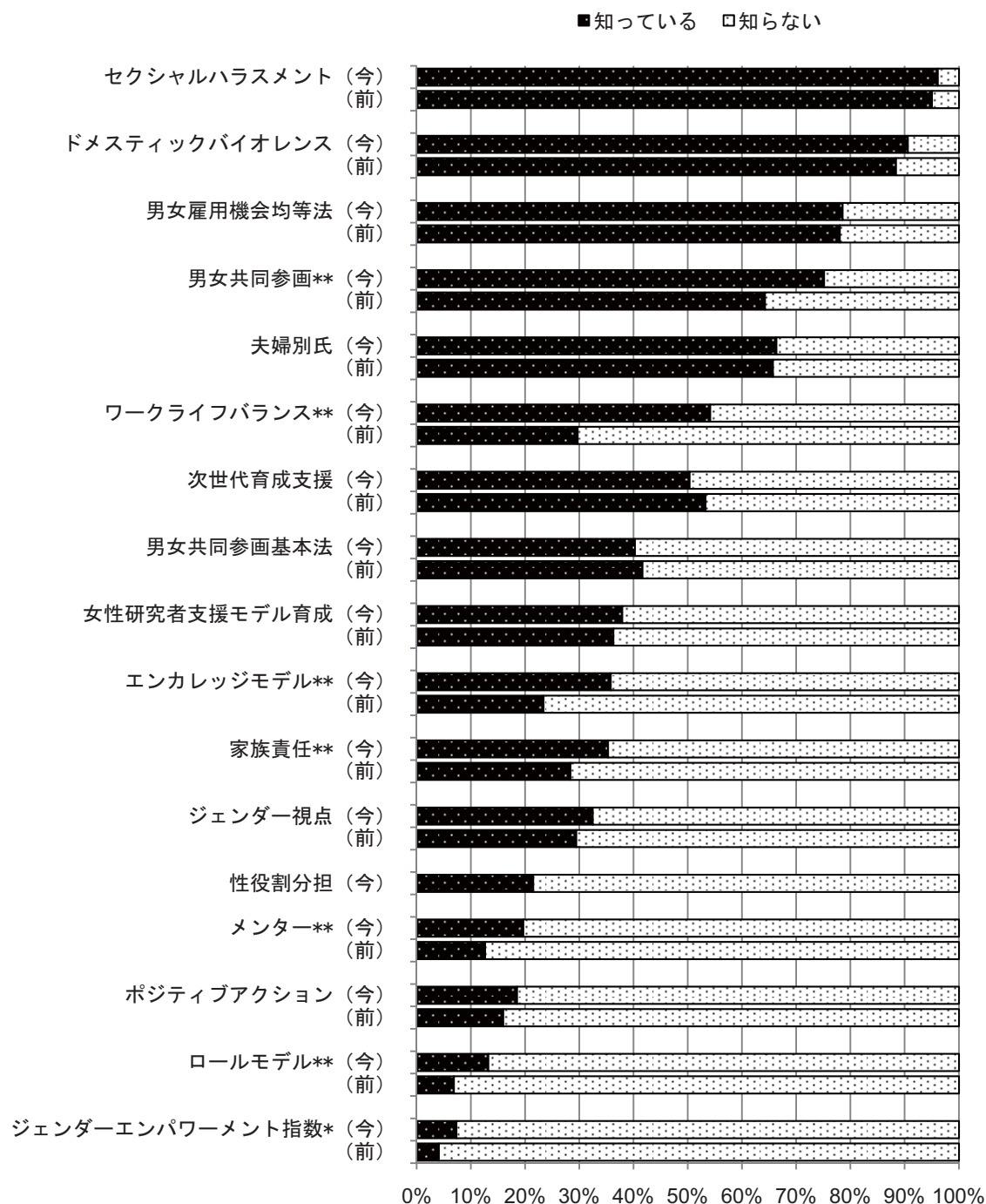


図 10 男女共同参画関連用語の認知度（前回との比較・認知度の高い順）

（回答者 616 名分のデータ（一部欠損値あり）。単語横のアスタリスクは、前回と今回で有意な差があったもの
 ** $p < .01$, * $p < .05$ 。）

のは、セクシャルハラスメントであった（平均値として 1.36（標準偏差 0.66，“全く知らない”から“意味はわからないが聞いたことはある”程度），3.25（標準偏差 0.55，“大体の意味は知っている”から“人に説明できる程度に良く知っている”程度）の順）。前回の調査では使用されなかった，“固定的性別役割分担”という概念の認知度は、平均として 1.77（標準偏差 0.87）であり，“全く知らない”から“意味

はわからないが聞いたことはある”程度であった。

次に、前回との比較を行うため、大体の意味は知っている（3点）以上の評価をした人の人数をそれぞれ算出し、 χ^2 乗検定を行って前回と今回の比較を行った。有意性の検定を行ったところ、男女共同参画、ワークライフバランス、ロールモデル、エンカレッジモデル、メンター、家族責任の各項目で前回と比較して認知度が高くなっていることが示された（ $\chi^2(1) = 17.55, 78.43, 14.20, 23.43, 11.65, 7.04$, いずれも $p < .01$, 図 10）。ジェンダーエンパワーメント指数では 5%水準にとどまるが、前回よりも今回のほうが認知度が高くなっていることが示唆された（ $\chi^2(1) = 6.16, p < .05$ ）。

前回との比較では、全体としての認知度が少し高まっていることが示唆されたものの、依然として男女共同参画関連概念の認知度は極めて低く、ワークライフバランスといった、現在メディア等でも取り上げられるような概念であっても、認知度は 5 割程度にすぎない。このことから、こうした概念を分かりやすく説明、発信していくことの重要さと、特に全体の 7 割以上の人が認知していないような概念（ジェンダー視点以下の概念）を用いたセミナー等の啓発活動を行う際には、事前に概念の説明、紹介を行うことの必要性が示唆された。

3) 事業評価に関する検討

a. 体制整備について

エンカレッジ事業により開設された男女共同参画室が、家族責任を持つ職員の両立支援のために行った体制整備について、ホームページ、休暇制度の整備の 2 点について評価を求めた。

まず、男女共同参画室のホームページの閲覧の有無について尋ねた結果、全体の 41%が一度も閲覧したことがないと回答していた。性別、職種別に検討したところ（図 11）、研究職の女性において、ホームページ利用率や認知度が高いことが示され、非常勤職員の認知度が低いことが示された。

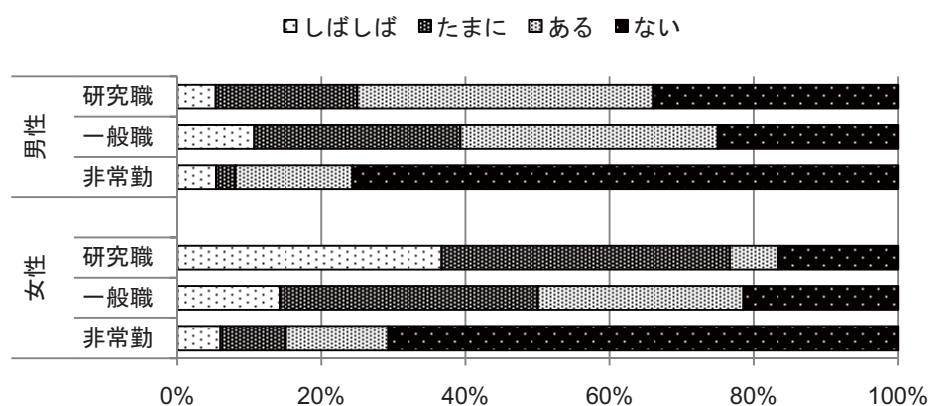


図 11 性別・職種別（3 種）ホームページ閲覧の有無
（男性 401 名、女性 191 名分のデータ）

さらに、勤務地が本所かどうかによって違いがあるかどうか検討したところ、研究職では閲覧頻度が少し下がる程度であったが、一般職や非常勤職員の認知度の低さが示された（図 12）。

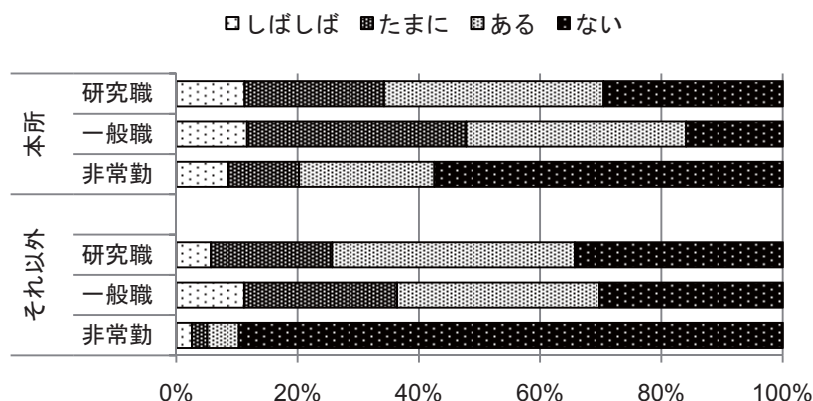


図 12 勤務地別・職種（3種）別 ホームページ閲覧の有無
(本所 315 名, その他 282 名分のデータ)

一度も閲覧をしたことがないと回答した人の内訳をみると、女性が 43%と全体の比率（32%）よりも高く（ $\chi^2(1) = 21.59, p < .01$ ），非常勤の比率が 50%と全体の比率（29%）よりも高く（ $\chi^2(2) = 90.54, p < .01$ ），本所以外の人が 57%と全体の比率（48%）よりも高かったが（ $\chi^2(1) = 13.85, p < .01$ ），年代や配偶者の有無，子どもの有無，介護の有無によって，ホームページ閲覧の有無に違いは見られなかった（順に $\chi^2(1) = 5.62, 2.23, \chi^2(2) = 3.07, n.s.$ ）。

男女共同参画室のホームページ内に整備されている「各種休暇・休業等の制度」の早見表についての認知度も同様の検討を行ったところ（図 13），利用したことがある人の割合は，女性の常勤職で 25%程度と高いことが示唆された。「知らない（知らなかった）」と回答した人 473 名（76%）と，知っている人 151 名（24%）との群で比較を行った。その結果，知らないと回答したグループでは，非常勤の比率が高く（34% vs. 15%, $\chi^2(2) = 26.67, p < .01$ ），配偶者や子どもがいないと回答した人の比率が高かった（配偶者がいない人の比率 25% vs. 15%, $\chi^2(1) = 6.87, p < .01$ ；子どもがいない人の比率 37% vs. 23%, $\chi^2(1) = 9.03, p < .01$ ）。一方，群によって男女の割合（ $\chi^2(1) = .22, n.s.$ ），年代の比率（ $\chi^2(3) = 1.09, n.s.$ ），本所勤務者の割合（ $\chi^2(1) = .66, n.s.$ ）は異ならなかった。「知らなかったが利用したい」と回答した人は，男性研究職で 4 割近く，女性一般職で 5 割と高かった。非常勤職員は，利用しないという回答が多いが，女性職員では知っていると回答した人が全体の 1 割いたが，男性で知っているという回答した人はいなかった。

妻の産前産後休暇期間中に男性の育児参加休暇制度があることを知っているかどうか，その認知度を尋ねたところ（図 14），利用の有無にかかわらず知っているという回答した人は男性で 7 割，女性で 8 割程度と認知度が高かった。知らなかったが利用したいと回答したのは，男性で 7%程度，女性一般職では 1 割強いることが明らかになった。

次に，子の看護休暇制度について，対象が「中学校就学の始期に達するまでの子」までに拡大していることを知っているかどうか尋ねた（図 15）。

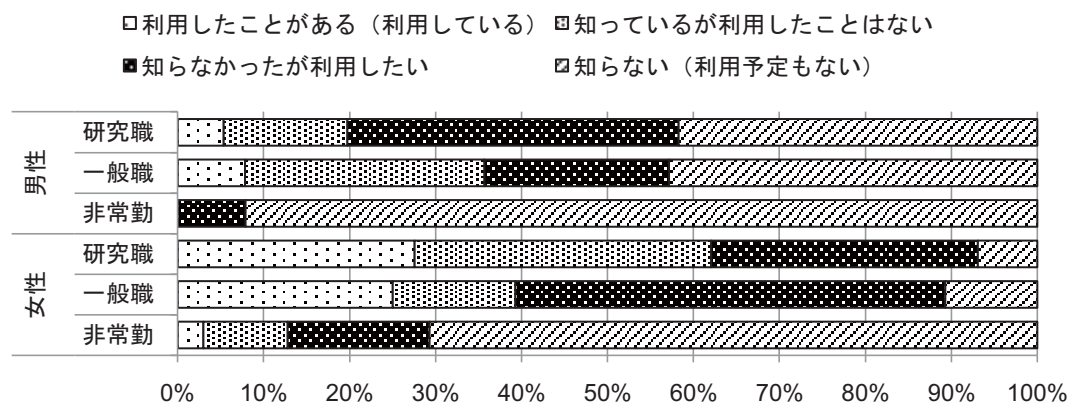


図 13 性別・職種別（3 種）休暇早見表の認知度
（男性 401 名，女性 190 名分のデータ）

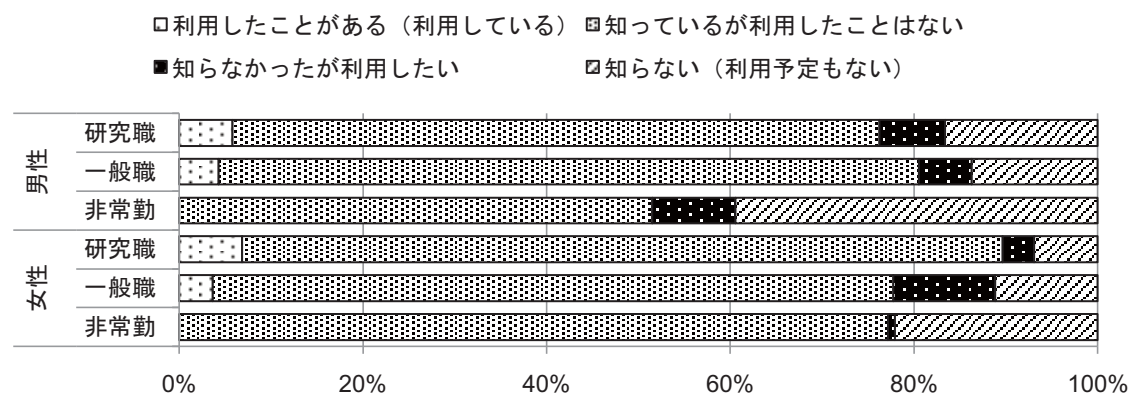


図 14 性別・職種別（3 種）男性育児休暇制度の認知度
（男性 395 名，女性 183 名分のデータ）

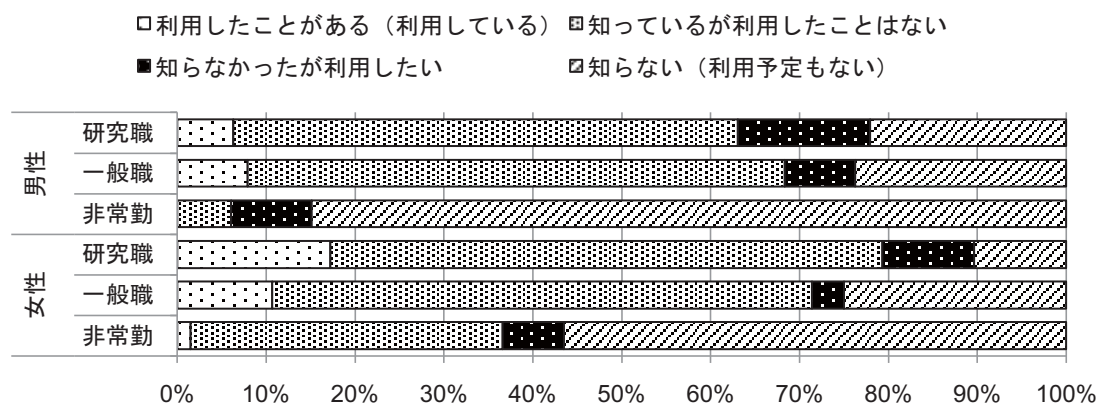


図 15 性別・職種別（3 種）子の看護休暇制度の認知度
（男性 394 名，女性 188 名分のデータ）

その結果、利用の有無にかかわらず、知っていると回答したのは、男性で半数、女性で 4 割程度であった。そのうち、利用したことがあると回答したのは、女性の常勤職で 1 割から 2 割弱と男性常勤職の 1 割弱よりも多かった。知らなかったが利用したいと回答したのは、男性研究職で 15%、女性研究職で 10% 見られた。

エンカレッジ事業によって整備されたホームページや休暇制度について、「知らなかったが利用したい」という回答数が、内容によって程度の差はあるものの、どの制度についても見られたことから、より多くの対象が支援を受けられるように、情報提供の方法を検討、整備していくことが重要であると考えられる。

「育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なこと」について、自由記述を求めたところ（原文は付録 D 参照）、介護や介護支援に関する不安が多く挙げられていた（33 ケース、27%）。また、支援制度を利用するにあたって他の職員や業務遂行に不安を感じている人や、転勤や出張などに対する不安なども見られた。子育て支援については、中心的な対象となっている乳幼児から児童だけではなく、中学校就学後の支援や、子どもを持つ前の職員を対象としたセミナー等の支援活動を求める意見も見られた。

b. 保育支援について

エンカレッジモデル事業によって、平成 20 年度に本所と関西支所に病後児等を対象とした一時預り保育施設が開設されたが、この一時預り保育施設（本所「どんぐりる一む」、関西支所「すぎのこ」）が開設されたことを知っているかどうか尋ねた（図 16）。施設のある本所・関西支所では認知度が高かったが、男性非常勤職員の認知度は勤務地にかかわらず、その他の職種と比較して低かった。

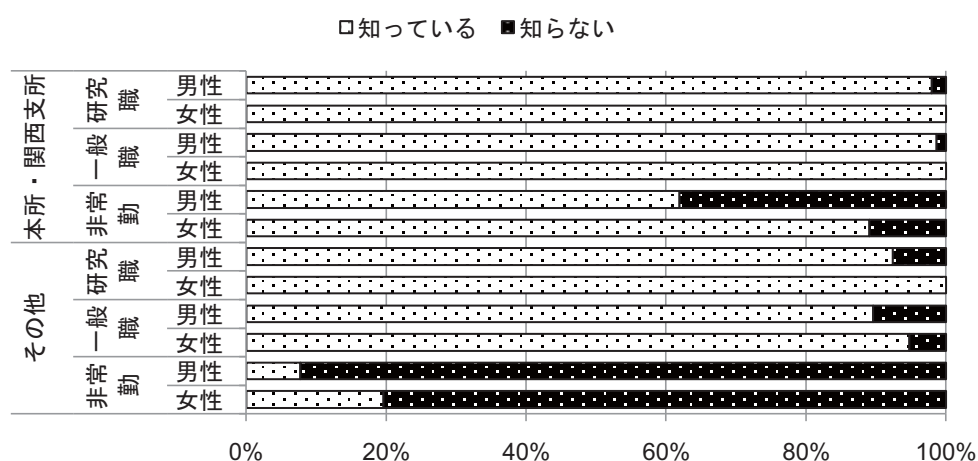


図 16 勤務地・職種・性別 一時預り保育施設認知度
（本所・関西支所男性 238 名、女性 113 名、その他男性 159 名、女性 78 名）

次にこうした一時預り保育施設の利用について尋ねた（図 17）。その結果、一時預り保育施設を利用したことがある人は少ないが、今後利用する可能性があるとして回答した常勤職員は 2 割から 5 割程度見られた（全体の 25%）。

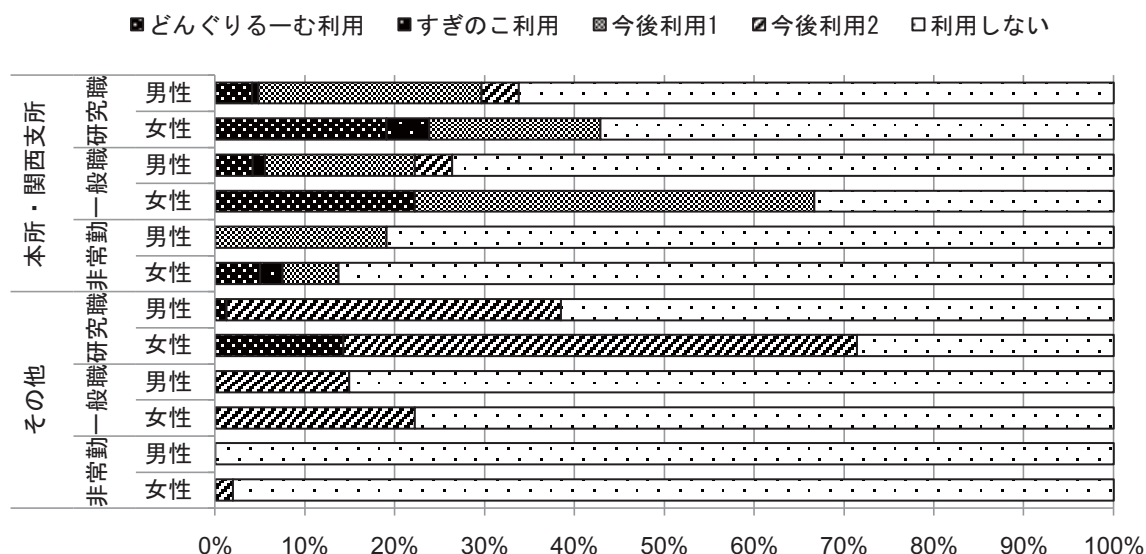


図 17 勤務地・職種・性別 一時預り保育施設認知度

(本所・関西支所男性 238 名、女性 110 名、その他男性 157 名、女性 76 名)

注) 今後利用 1 は、「本所・関西支所勤務者で利用したことはないが、今後利用する可能性はある」、今後利用 2 は、「本所・関西支所以外の勤務者で利用したことはないが、転勤・出張時等、今後利用する可能性はある」を示す。本所・関西支所勤務者で今後利用 2 を選択しているものがあつたが、そのまま回答を反映させた。

所内一時預り保育を利用したことがあるか、もしくは今後利用する可能性があるかと回答した人を対象に、所内一時預り保育施設を利用したかったのに利用できなかったことがあるかどうか尋ねたところ (図 18)、そのような経験をしたことがある人は本所・関西支所勤務者で 2 割程度、その他施設勤務者で 1 割程度いることが明らかになった。

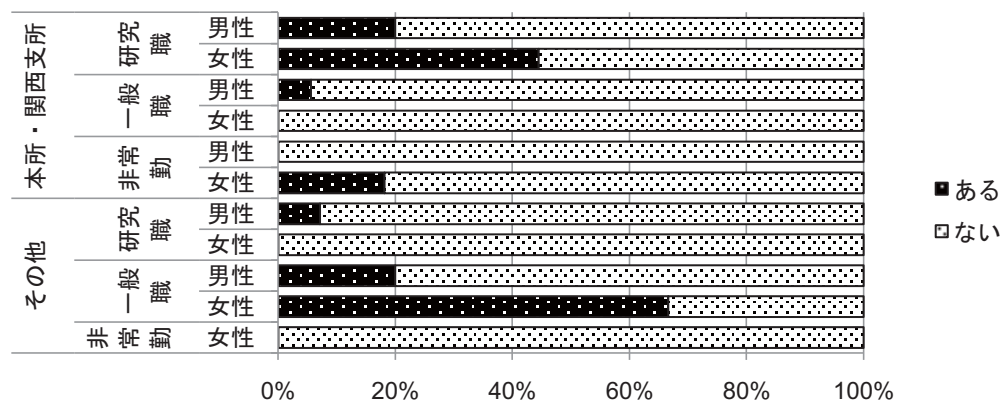


図 18 所内一時預り保育施設を利用できなかったことがある人の割合

(本所・関西支所男性 67 名、女性 25 名、その他男性 38 名、女性 9 名)

そこで、利用できなかったことがあると回答した 23 名を対象に、一時預り保育施設を利用しなかった理由について問い合わせたところ³、調査者が用意した「所属する職場内に保育施設がない」、「設備に不安 (不満) がある」、「保育士に不安 (不満) がある」、「保育料金に不安 (不満) がある」、「利用

³ 調査用紙の不備 (回答方法 (ややあてはまらない、ややあてはまる、の提示順の誤り) のため、「あてはまる」、「どちらともいえない」「あてはまらない」という回答のみを分析の対象とした。

手続きがよくわからない」という 5 項目については、ほとんどの回答者が「あてはまらない」に回答していた（68%-79%，図 19）。

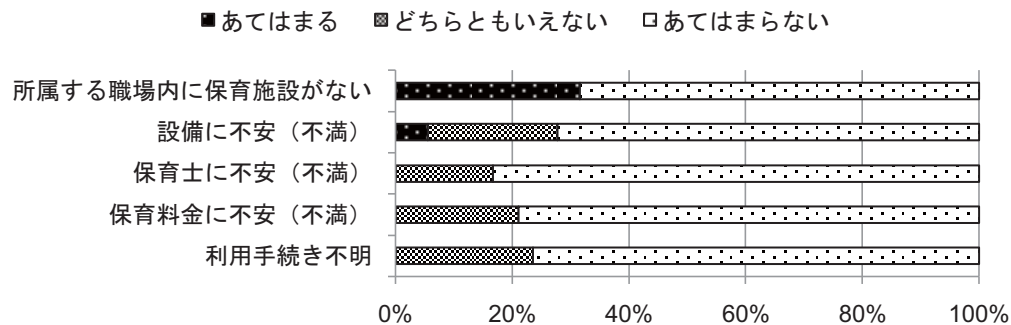


図 19 所内一時預り保育施設を利用しなかった理由
(利用できなかったことがある 23 名分のデータ)

具体的な理由についての自由記述（付録 D）では、急なニーズに対応されないという意見（11 名分，65%）が最多であった。その他には、本所と支所以外の勤務地では施設がないために使用できないことや、申請可能な勤務状況や子どもの状況についての制約が挙げられた。

また、一時預り保育制度改善のための意見（自由記述，付録 D）²としては、上記の利用しなかった理由と同様、使用の制約についての意見が最も多く（51%，うち申し込み期限についての記述は 27%），次いで他所への保育施設（保育支援制度）拡充（22%），一時預り保育自体を見直しすべきであるという意見（18%），保育士や保育環境の充実（5%），その他（5%）であった。子どもを持つ職員の家族責任を支援していく上で、利用者によって活用しやすいような制度の運用を行うことが求められる。

c. 研究支援について

エンカレッジモデル事業で実施された、家族責任を持つ研究者への研究支援としての研究用 PC・ソフトウェアの貸与、研究補助員の雇用、自宅への文献複写サービスという研究支援について、常勤研究職員の認知度を尋ねた（図 20）。その結果、「利用している」と回答したのは 8%，「知っている（今後利用する可能性がある，今後利用する必要ない）」と回答したのが 77%，「知らなかった（利用したい・今後利用する必要ない）」と回答したのが 15%であった。

この制度について知らなかった 37 名分のデータについて、その属性を検討した結果、「知らなかった」と回答した人は、全員男性で、主任研究員・研究員が 7 割程度を占め（知っていると回答したグループでは 5 割程度），子どもがいないと回答した人が約 5 割（知っていると回答したグループでは 3 割弱）であった。

次に、研究支援を行うことに対する意見について調査を行った（図 21～26）。

⁴ 自由記述に回答があったのは 77 名分のデータであったが、2 種類以上の意見の記載があった 8 名分については、それぞれをカウントし、延べ 85 個の自由記述を抽出、これをもとに割合を算出した。

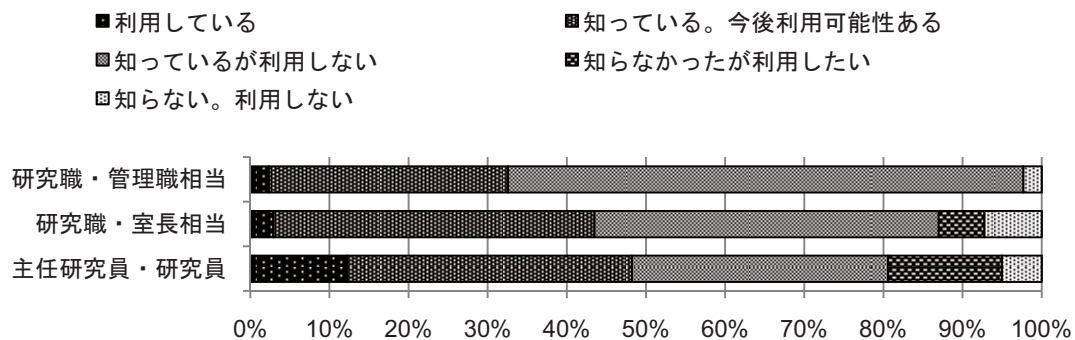


図 20 研究職員・職種別 研究支援の認知度と利用
(研究職員 251 名分のデータ)

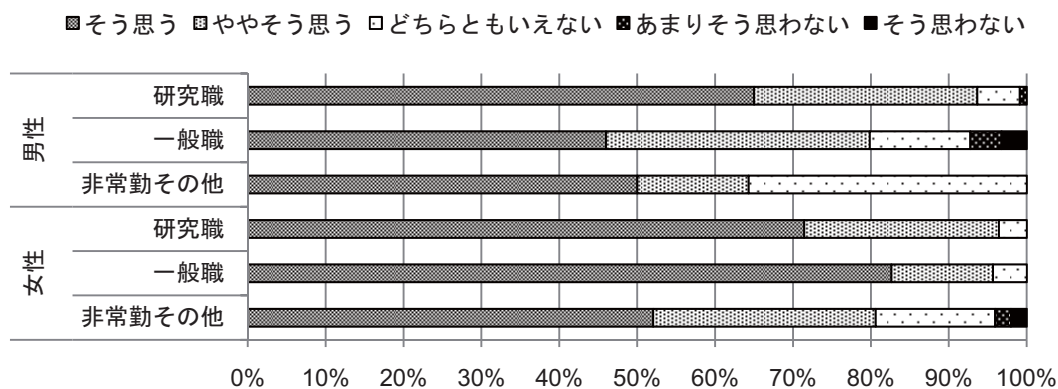


図 21 家族責任のある人への研究支援は研究業務を推進させる観点から有益だ
(男性 372 名、女性 149 名分のデータ)

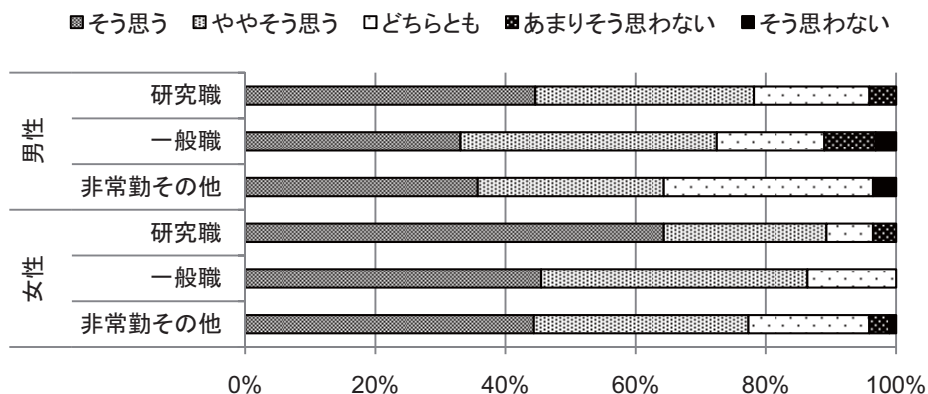


図 22 研究補助者を雇用する支援は有効だ
(男性 375 名、女性 147 名分のデータ)

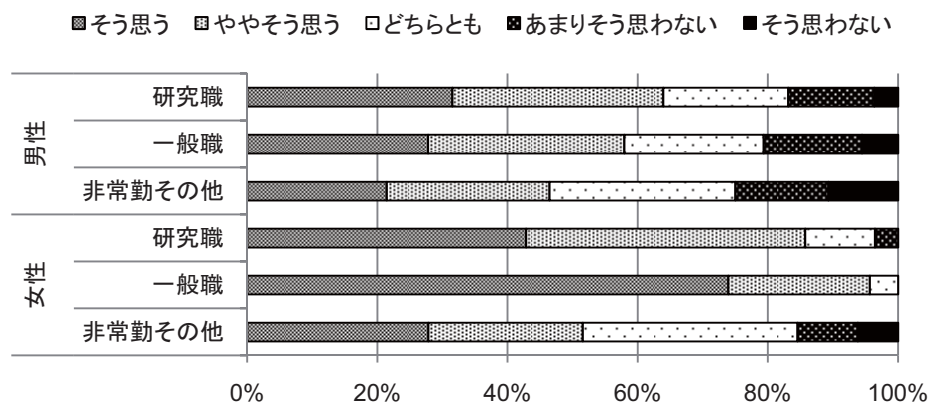


図 23 自宅への貸与 PC の制度は有効だ
(男性 373 名, 女性 148 名分のデータ)

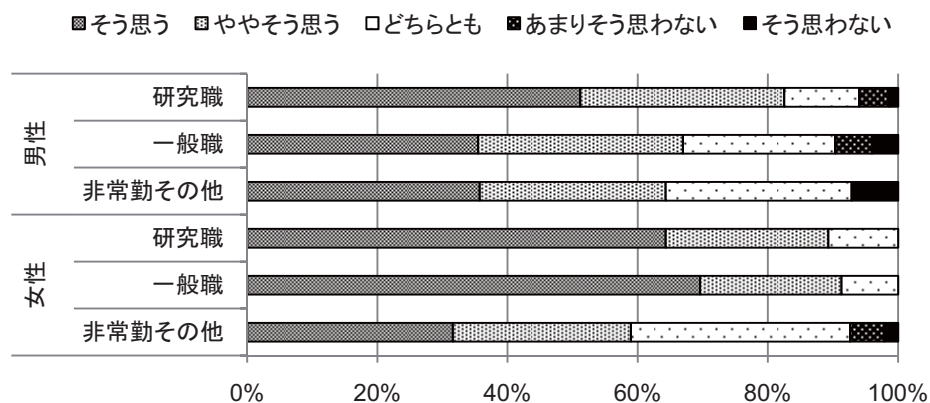


図 24 休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ
(男性 369 名, 女性 146 名分のデータ)

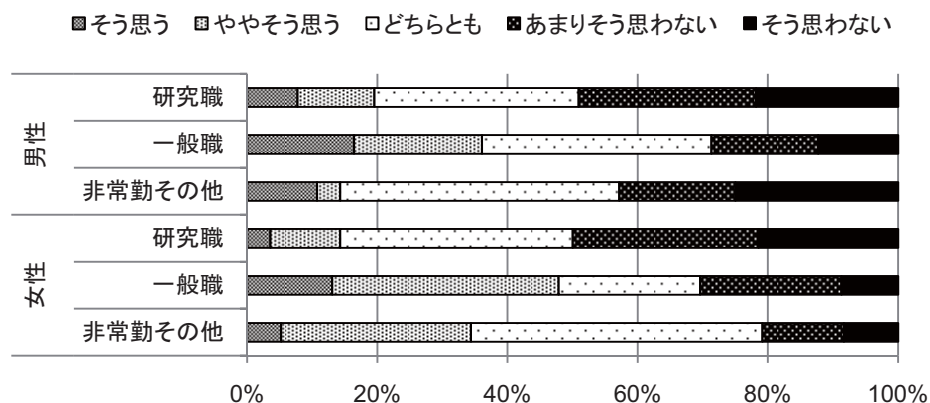


図 25 家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ
(男性 370 名, 女性 147 名分のデータ)

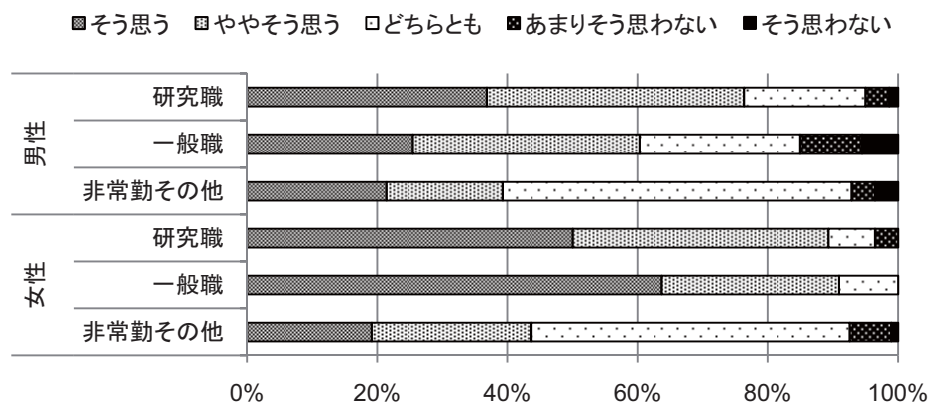


図 26 エンカレッジモデル事業終了後、研究支援（継続）のために所の経費を支出してもよい
(男性 374 名、女性 144 名分のデータ)

これらの設問に対する回答の平均値が、研究職管理職、研究職その他、一般職管理職、一般職その他、非常勤その他、の 5 つの職種で異なるかどうか、一元配置分散分析を行った（表 3）。

表 3 研究支援に対する考え方についての評定値（職種別）

	研究職		一般職		その他	
	管理職 <i>n</i> = 45	その他 <i>n</i> = 206	管理職 <i>n</i> = 38	その他 <i>n</i> = 111	<i>n</i> = 126	
研究業務推進に有益	4.71 (.59)	a 4.55 (.64)	4.29 (1.16)	ab 4.24 (.91)	b 4.24 (.93)	<i>F</i> (4, 519) 5.88**
研究補助者雇用有効	4.13 (.92)	4.24 (.86)	3.79 (1.26)	4.04 (.91)	4.11 (.94)	<i>F</i> (4, 520) 2.26
貸与 PC 有効	3.89 (1.11)	3.77 (1.13)	3.82 (1.27)	3.75 (1.17)	3.52 (1.20)	<i>F</i> (4, 519) 1.34
文献複写有効	4.13 (.97)	ab 4.31 (.92)	a 4.03 (1.22)	ab 3.99 (1.00)	b 3.82 (1.04)	<i>F</i> (4, 513) 4.95**
不公平	2.47 (1.24)	ab 2.59 (1.16)	b 2.81 (1.31)	abc 3.24 (1.18)	c 2.98 (1.06)	<i>F</i> (4, 515) 7.33**
継続経費	4.24 (.74)	a 4.06 (.92)	ab 3.82 (1.18)	ab 3.77 (1.10)	b 3.53 (.93)	<i>F</i> (4, 516) 7.70**

注) ただし、上段は平均値、下段は（標準偏差）。得点が高いほど当てはまる（そう思う）と回答していることを示す。*n* は回答者数を示すが、一部項目では欠損値があった（研究職その他では、項目 3 で 1 名、項目 4 で 3 名、一般職管理職では、項目 5 で 1 名分、一般職では項目 5 で 3 名、項目 1, 4 で 2 名、項目 6 で 1 名分、その他では項目 1, 3 で 1 名、4 で 7 名、5 で 5 名、6 で 4 名分）。

その結果、研究支援を行うことに対する積極的な意見に対しては賛成しているという回答が多く、不公平である、という否定的な意見に対しては、「あまりそう思わない」から「どちらともいえない」程度の平均値となった。職種別にみると、「研究補助者を雇用する支援は有効だ」、「自宅への貸与 PC の制度は有効だ」については、職種による有意な差は見られなかったが（順に、 $F(4, 520) = 2.26$, $F(4, 519) = 1.34$, *n.s.*)、「家族責任のある人への研究支援は、研究業務を推進させる観点から有益だ」、「休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ」、「家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ」、「エンカレッジモデル事業終了後、研究支援（継続）のために所の経費を支出してもよい」

については、職種によって違いがみられた（順に $F(4, 519) = 5.88$, $F(4, 513) = 4.95$, $F(4, 515) = 7.33$, $F(4, 516) = 7.70$, $ps < .01$ ）。一般職やその他の職種と比較して、研究管理職と研究職群のほうが、研究支援を肯定的に評価しており、否定的評価（不公平性）の評価は低いことが示された。また一般管理職は、その中間の値を示し、研究（管理）職とも一般職やその他の職業とも差が見られないことも示された。

家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援について、自由記述によって意見を求めたところ、現在の支援をより拡充してほしいと回答している人が回答者の 6 割程度を占め、そのうち研究職以外への拡張が 2 割、子育て支援以外への拡張が 1 割、現在の支援についての不満も 3 割程度占めていた。現在の支援に対する不満では、在宅勤務などといった具体的な支援を求める意見と同時に、提供される支援の量ではなく質（例えば、文献複写サービスを受けられる資料の対象を広げる、有能な研究補助者を雇用する、など）を求める意見も見られた。また、現在の支援を肯定的に評価している意見も 2 割程度見られたが、事業の事後評価を公開する必要性についての意見も見られた（付録 D）。

d. IT 整備について

IT システムとしてのテレビ会議システムと WEB ミーティングシステムについて、常勤職員 429 名を対象に調査を行った。テレビ会議に参加したことがあると回答したのは、全体の 8 割程度（328 名）であり、参加したことはないが知っているという回答した人も含めると、ほぼ全員であった。勤務地・職種別に検討したところ、テレビ会議への参加は、本所勤務者よりもその他の勤務地に勤務している人のほうが高かった。（図 27）。テレビ会議に参加したことがあると回答した 328 名を対象に、テレビ会議によって出張回数に変化があったかどうか、回答を求めたところ、本所では出張が減少したと回答した職員は 14% だったが、その他勤務地の職員では 24% が減少したと報告していた。しかし、出張回数は変わらないが参加会議数が増えたという回答したのは本所では 23% に対し、その他勤務地の職員では 49% に上った。変わらないという回答も本所では 64% に対し、その他勤務地では 28% であった（図 28）。

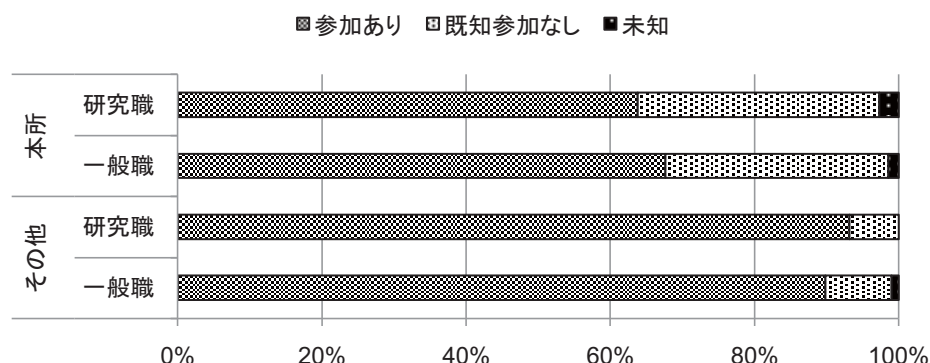


図 27 勤務地・職種別 テレビ会議システム利用度
(本所研究職 149 名、一般職 68 名、その他勤務研究職 102 名、一般職 98 名)

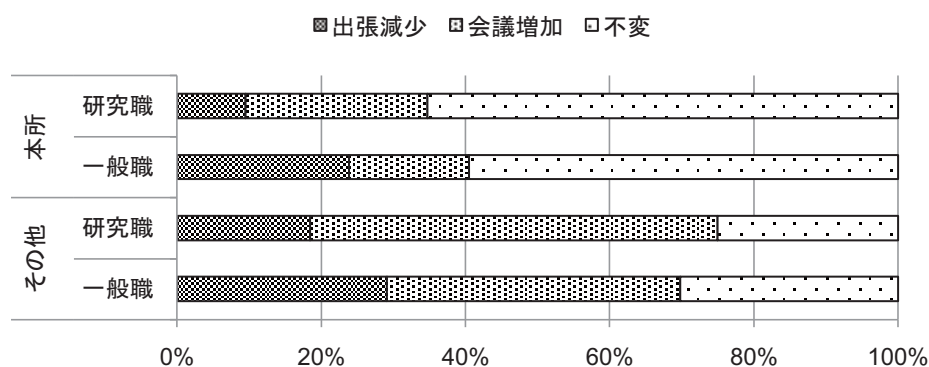


図 28 勤務地・職種別 テレビ会議導入による効果
(本所研究職 95 名，一般職 42 名，その他勤務研究職 92 名，一般職 86 名)

次に，テレビ会議導入によるメリット・デメリットについての評価に関して，勤務地・職種別に検討を行った（図 29～34）。

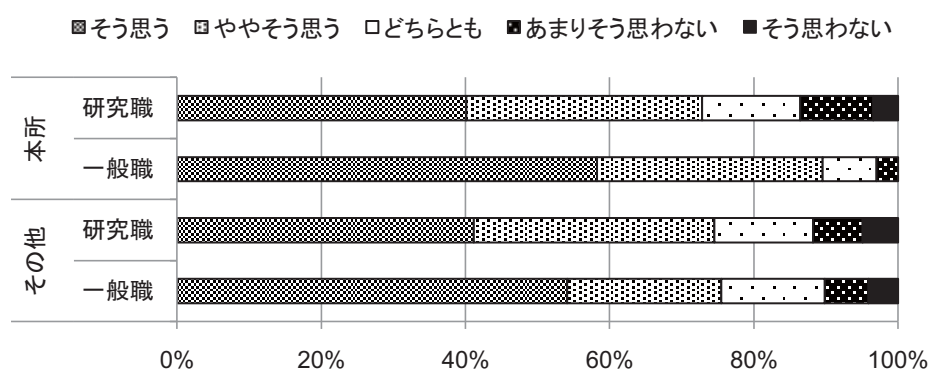


図 29 テレビ会議導入によるメリット（出張しないで済む）
(本所研究職 147 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 102 名，一般職 98 名)

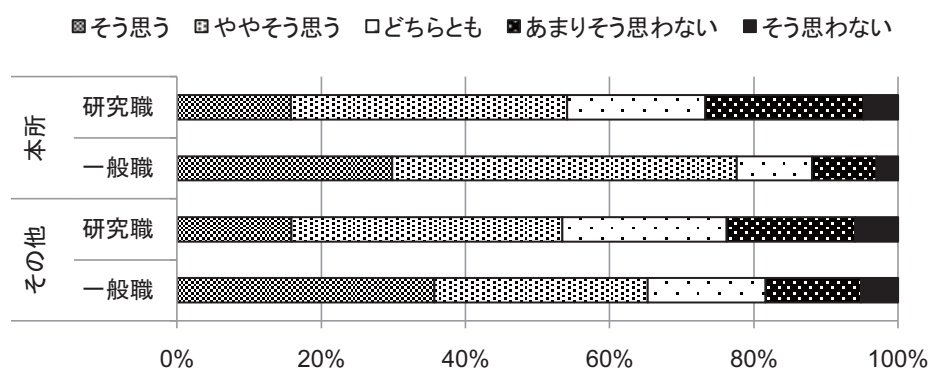


図 30 テレビ会議導入によるデメリット（直接会う機会が減ってしまう）
(本所研究職 146 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 101 名，一般職 98 名)

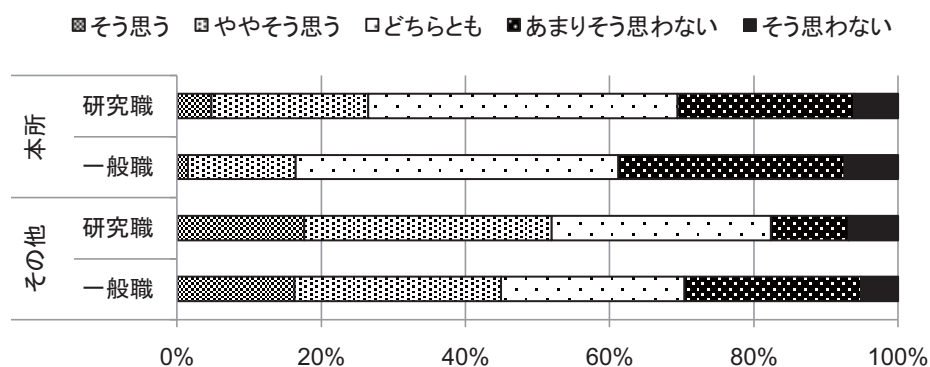


図 31 テレビ会議導入によるデメリット（会議参加が増え、多忙になる）
（本所研究職 147 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 102 名，一般職 98 名）

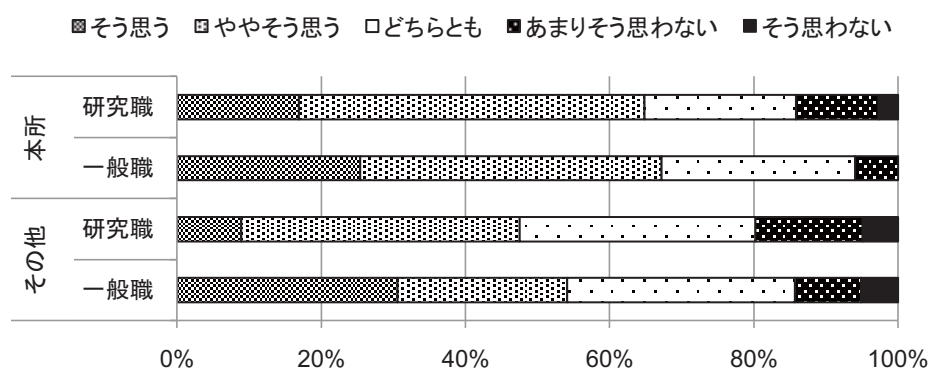


図 32 テレビ会議導入によるメリット（意思決定が迅速になる）
（本所研究職 148 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 101 名，一般職 98 名）

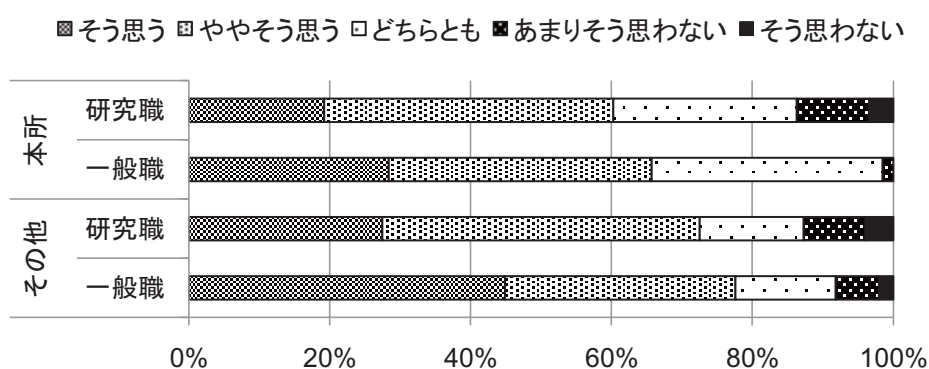


図 33 テレビ会議導入によるメリット（会議やセミナー参加機会が増える）
（本所研究職 146 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 102 名，一般職 98 名）

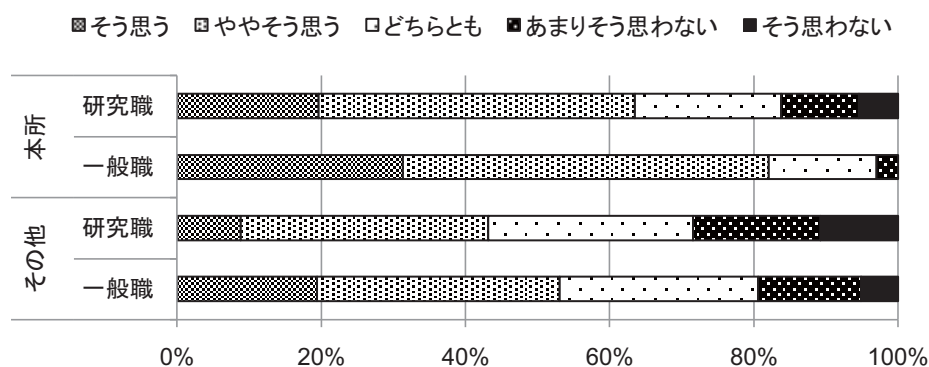


図 34 テレビ会議導入によるメリット（会議やセミナー参加機会が増える）
（本所研究職 148 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 102 名，一般職 98 名）

さらに、勤務地（本所，本所以外），職種（研究職，一般職）によって，メリットデメリット評価平均値に違いがあるかどうか，二要因分散分析によって検討を行った（表 4）。その結果，いずれの項目についても勤務地と職種による交互作用は有意ではなく，勤務地もしくは職種による有意な主効果のみが確認された。

表 4 テレビ会議導入によるメリット・デメリット評価平均値

	本所		その他		
	研究職 <i>n</i> = 148	一般職 <i>n</i> = 67	研究職 <i>n</i> = 102	一般職 <i>n</i> = 98	
出張不要	2.96 (1.12)	3.45 (.76)	2.99 (1.13)	3.15 (1.13)	職種 $F(1, 410) = 8.76$ 一般職 > 研究職
直接会えない	2.38 (1.13)	2.93 (1.02)	2.40 (1.13)	2.78 (1.21)	職種 $F(1, 408) = 15.71$ 一般職 > 研究職
多忙	1.95 (.95)	1.72 (.87)	2.45 (1.11)	2.27 (1.15)	勤務地 $F(1, 410) = 25.07$ 他所 > 本所
意思決定迅速	2.65 (.98)	2.87 (.87)	2.32 (1.00)	2.65 (1.16)	職種・勤務地 $F(1, 410) = 7.12, 6.90$ 一般職 > 研究職, 本所 > 他所
参加機会増加	2.62 (1.02)	2.93 (.82)	2.83 (1.05)	3.12 (1.01)	職種 $F(1, 409) = 8.44$ 一般職 > 研究職
情報格差減少	2.61 (1.08)	3.10 (.76)	2.13 (1.14)	2.48 (1.11)	職種・勤務地 $F(1, 411) = 15.08, 26.68$ 一般職 > 研究職, 本所 > 他所

注) ただし，上段は平均値，下段は（標準偏差）。得点が高いほど当てはまる（そう思う）と回答していることを示す。*n* は回答者数を示すが，一部項目では欠損値があった（本所研究職では，項目 1, 3 で 1 名分，項目 2, 5 で 2 名分 5 で 1 名分，他所研究職では項目 2, 4 で 1 名分，一般職は勤務地にかかわらず欠損値なし）。

具体的には，テレビ会議導入によって出張しないで済むという評価は，職種によって異なり（ $F(1, 410) = 8.76, p < .01$ ），一般職のほうが出張しないで済むと回答していた。直接会う機会が減ることについても，職種による違いが見られ（ $F(1, 408) = 15.71, p < .01$ ），一般職のほうがより当てはまると回答していた。会議参加が増えて多忙になるということについては，勤務地による違いのみが見られ（ $F(1, 410) = 25.07, p < .01$ ），本所以外のほうがより多忙になると評定していた。他所を交え

た意思決定が迅速になるかどうかについての評価では、勤務地と職種の有意な主効果が見られ ($F(1, 410) = 6.90, 7.12, ps < .01$)、本所勤務者のほうが、意思決定の迅速さを高く評価しており、一般職のほうが評価が高かった。他所の会議やセミナーへの参加機会については、職種による違いのみが確認され ($F(1, 409) = 8.44, p < .01$)、一般職のほうが評価が高かった。本支所間での情報格差に関しても、勤務地と職種の有意な主効果が見られ ($F(1, 411) = 26.68, 15.08, ps < .01$)、本所のほうが評価が高く、一般職のほうが評価が高かった。以上から、テレビ会議のメリットは本所の一般職職員に最も高く評価されている可能性が示された。

次に、WEB ミーティングシステムの利用と認知について、勤務地・職種別に検討を行った (図 35)。その結果、勤務地にかかわらず、研究職職員の参加経験が高いことが示された。認知度については、知っているが参加したことがない人も含めると全体の 72% であった。

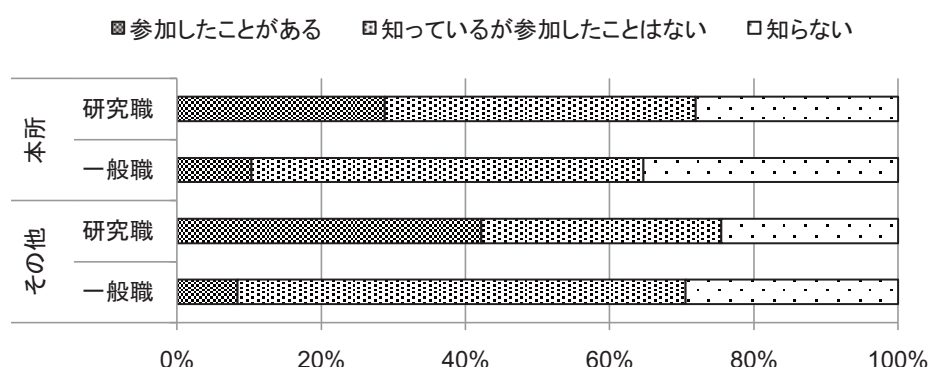


図 35 WEB ミーティングシステム参加の有無と認知度
(本所研究職 146 名、一般職 68 名、他所研究職 102 名、一般職 95 名)

WEB ミーティングの利用について、場面別にどの程度利用したいと考えているのか、勤務地・職種別に検討を行った (図 36～39)。

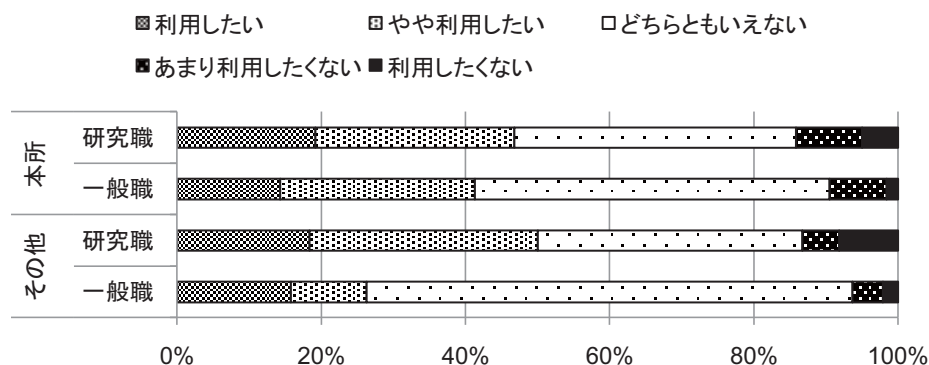


図 36 テレビ会議端末のない拠点とのミーティングとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 141 名、一般職 63 名、他所研究職 98 名、一般職 95 名)

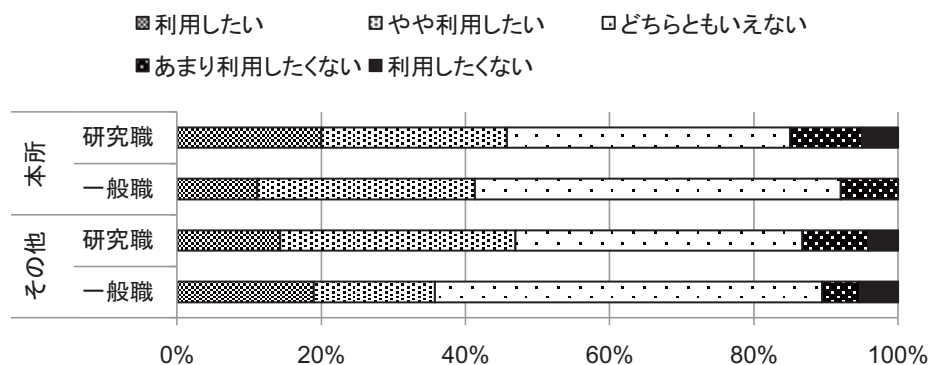


図 37 TV 会議使用時の代わりとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 140 名，一般職 63 名，他所研究職 98 名，一般職 95 名)

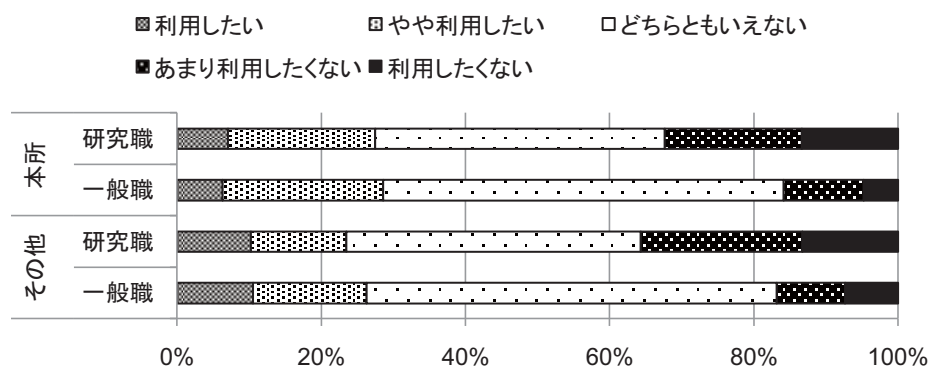


図 38 他所職員との日常的コミュニケーションとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 142 名，一般職 63 名，他所研究職 98 名，一般職 95 名)

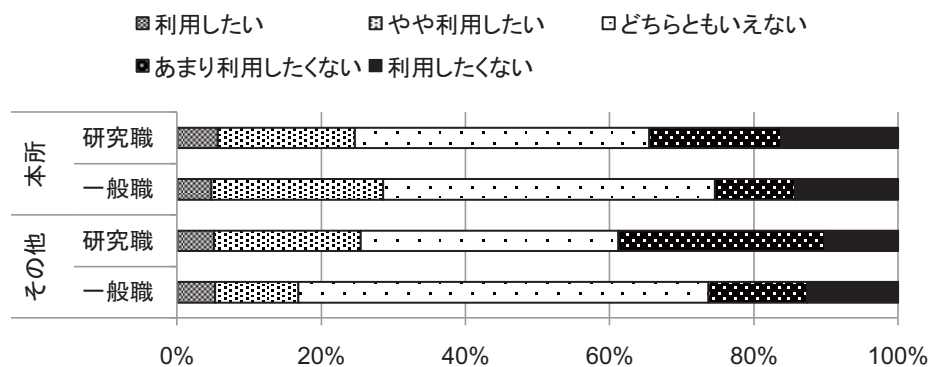


図 39 自宅にいる職員とのコミュニケーションとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 142 名，一般職 63 名，他所研究職 98 名，一般職 95 名)

WEB ミーティング利用については、テレビ会議端末が配置されていない拠点とのミーティング，テレビ会議がふさがっている時の代わりとしての使用については，平均値として「どちらともえない」

から「やや利用したい」程度の評定であった（いずれも、 $M=2.56$, $SD=1.00$ ）。他所職員との日常的なコミュニケーション、自宅にいる職員との（在宅時に職場との）コミュニケーションとしての使用については、平均値として「どちらともいえない」程度の評定であった（順に、 $M=3.02$, $SD=1.05$, $M=3.16$, $SD=1.05$ ）。

テレビ会議やWEB ミーティング、遠隔会議全般について、自由記述を求めたところ（付録 D），もっとも多かったのはシステム上の改善要求であった（全体の 4 割程度。音声や画像の問題，会議資料不備など）。次に多かったのは肯定的評価であり（2 割程度），特に出張削減は一般職職員に高く評価されていた。一方で，全体の 1 割程度は実際に対面する会議の重要性も指摘しており，適切な利用法について（会議中のマナーも含め）検討していく必要が示唆された。

e. 意識啓発活動について

エンカレッジモデル事業が行ったシンポジウム（3 回）やセミナー（4 回）に参加したかどうか，一度でも参加がある人と一度も参加したことがない人の特徴を検討した（図 40，41）。一度でも参加したことのある人は全体の 30%（185 名，最大参加数は 7 回）であった。常勤職では，男性よりも女性のほうが参加している割合が高く（図 40），また常勤職でも管理職は参加している割合が高かった（図 41）。

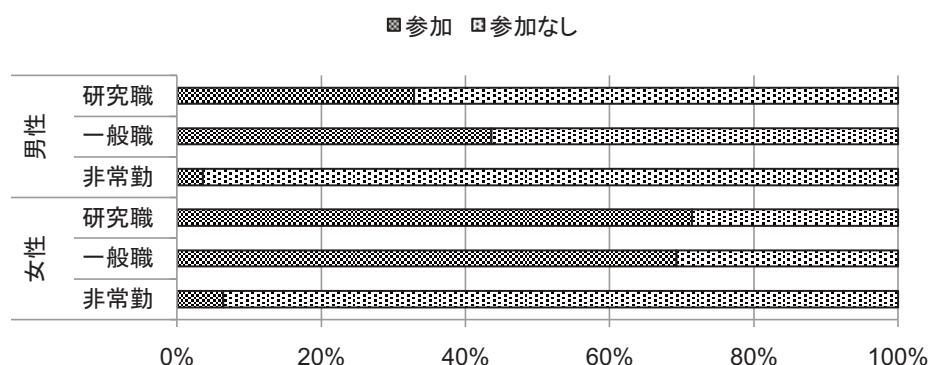


図 40 シンポジウム・セミナーに一度でも参加したことがある人の割合
(男性 384 名，女性 164 名分のデータ)

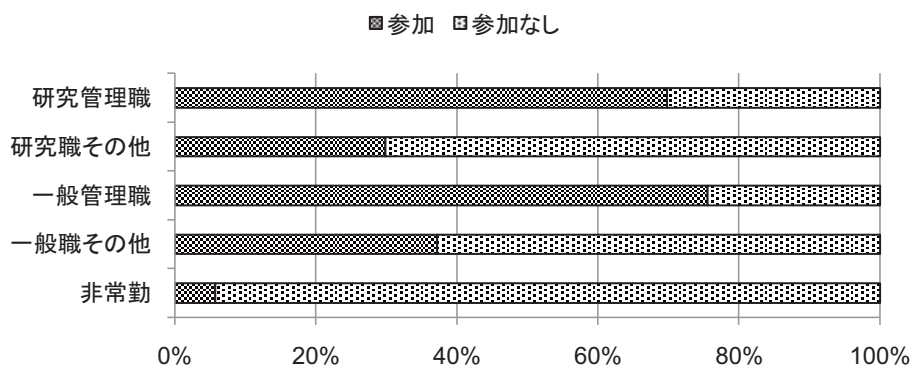


図 41 シンポジウム・セミナーに一度でも参加したことがある人の割合（職種別）
(研究管理職 43 名，研究職その他 204 名，一般管理職 45 名，一般職 121 名，その他 139 名分のデータ)

さらに、各シンポジウム・セミナーに参加した人の割合と感想について検討を行ったところ（表 5）、5 件法で 4 点以上と、いずれのシンポジウム・セミナーも評価が高いことが示された。

表 5 シンポジウム・セミナー参加人数と評価平均値

	参加人数と割合	評価平均値（標準偏差）
第 1 回シンポジウム	57 (9%)	4.29(.90)
第 2 回シンポジウム	44 (7%)	4.37(.79)
合同シンポジウム	54 (9%)	4.23(.89)
第 1 回セミナー	28 (5%)	4.19(.63)
第 2 回セミナー	49 (8%)	4.20(.67)
第 3 回セミナー	73 (12%)	4.03(.78)
第 4 回セミナー	101 (16%)	4.26(.81)

注）ただし、評価平均値左側は平均値、右側は（標準偏差）。得点が高いほど「ためになった」と回答していることを示す。

今後参加したいセミナーと参加したい程度について、性別、職種別に参加希望の程度を検討した（図 42～47）。それぞれのセミナーについて参加したい程度の平均値（1 点「参加したくない」から 5 点「参加したい」までの 5 件法）を算出したところ、もっとも参加したいという評価が高かったのは、「モチベーション向上（動機づけ、やる気）」（3.32 点）であり、次いで「ダイバシティマネジメント（多様な人材育成）」（3.28 点）、「ワークライフバランス」（3.27 点）、「キャリアアップ、リーダーシップ」（3.21 点）、「男女共同参画」（3.10 点）、「女性の活躍と諸問題、ロールモデル」（3.03 点）であった。

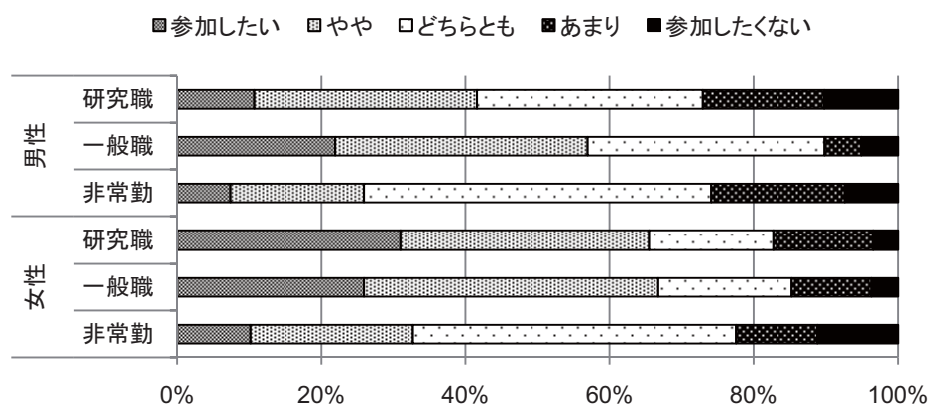


図 42 モチベーション向上（動機づけ、やる気）セミナー参加希望の程度
（男性 378 名、女性 154 名分のデータ）

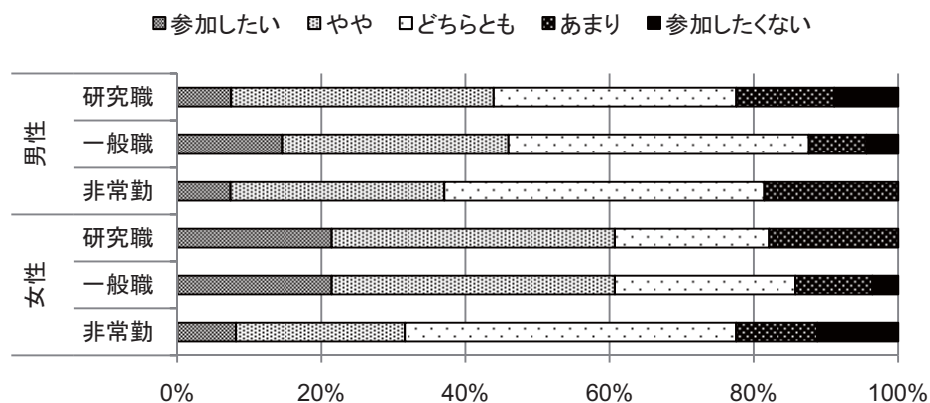


図 43 ダイバシティマネジメント（多様な人材育成）セミナー参加希望の程度
（男性 378 名、女性 154 名分のデータ）

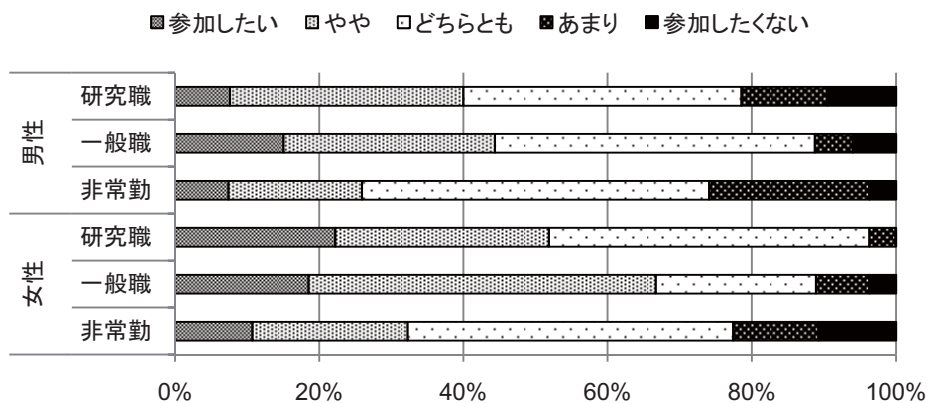


図 44 ワークライフバランスセミナー参加希望の程度
（男性 370 名、女性 147 名分のデータ）

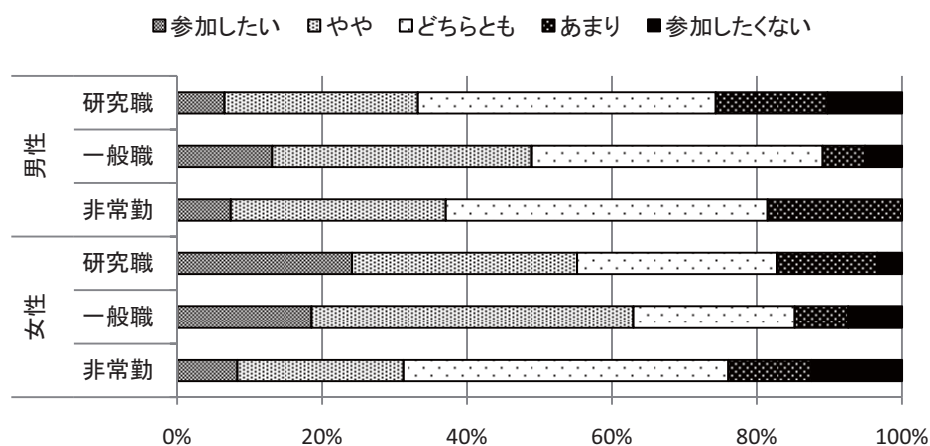


図 45 キャリアアップ，リーダーシップセミナー参加希望の程度
（男性 378 名、女性 152 名分のデータ）

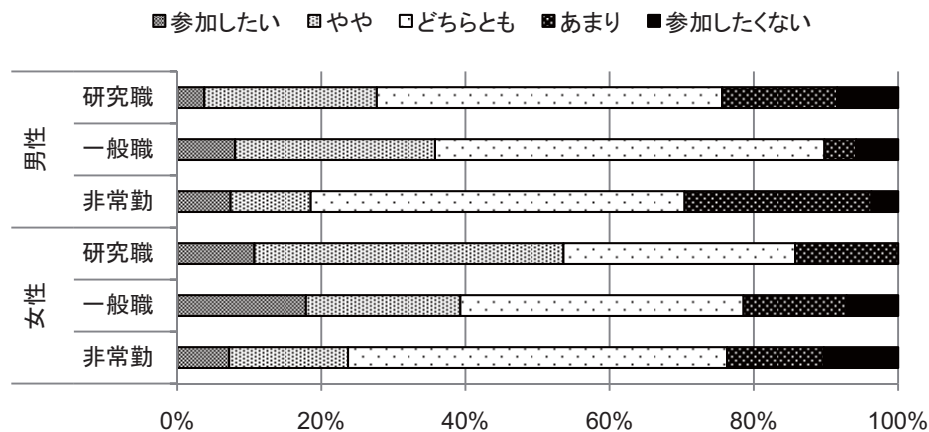


図 46 男女共同参画セミナーに参加希望の程度
(男性 377 名, 女性 153 名分のデータ)

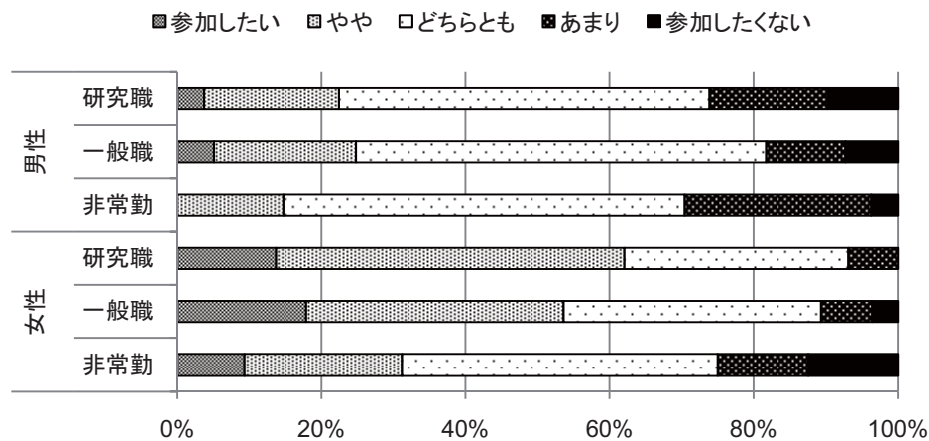


図 47 女性の活躍と諸問題, ロールモデルセミナー参加希望の程度
(男性 378 名, 女性 153 名分のデータ)

これらのセミナー参加希望の程度について、性差と職種による差を検討するため、まずセミナー参加希望程度が、個人において一貫しているかどうか（一つのセミナーに出たいと考えている人は他のセミナーにも出たいと考えているかどうか）を検討した。その結果、適度な一貫性が見られたため（Cronbach の $\alpha = .95$, 0.7 以上の場合、一貫性が保証されるとされる）、6つのセミナーに対する参加希望度を合計した得点をセミナー参加希望得点として算出した。このセミナー参加希望得点について、性別と職種による違いがみられるかどうか、に要因分散分析によって検討したところ、職種と性別による統計的に有意な主効果が見られたが、交互作用は有意ではなかった（順に $F(2, 528) = 5.46$, $F(1, 528) = 7.32$, $ps < .01$, $F(2, 528) = 2.25$, $n.s.$, 図 48）。女性のほうがセミナー参加を希望しており、一般職職員が研究職職員や非常勤その他の職員よりもセミナー参加を希望していることが明らかになった。

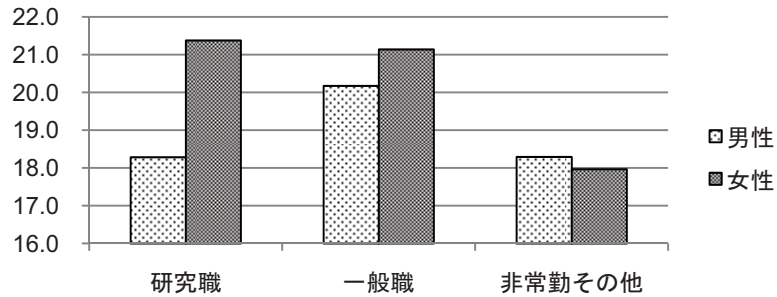


図 48 今後男女共同参画関連セミナーに参加したい程度
(男性 379 名, 女性 155 名分のデータ。5 件法, 6 項目。得点の範囲は 6 点から 30 点)

具体的にどのような内容のセミナーに参加したいか, 自由記述を求めたところ, 具体的に役に立つセミナー (キャリア形成や仕事の効率的な進め方など) には出たいという意見がみられた。また, 管理職を対象としたセミナーを行うべきだという意見も見られた。

エンカレッジモデル事業が終了した後の所内セミナーについて, 継続を希望する程度について, 性別・職種別に検討した (図 49)。常勤職の約半数はややそう思うも含め, 継続してほしいと考えていることが示された。

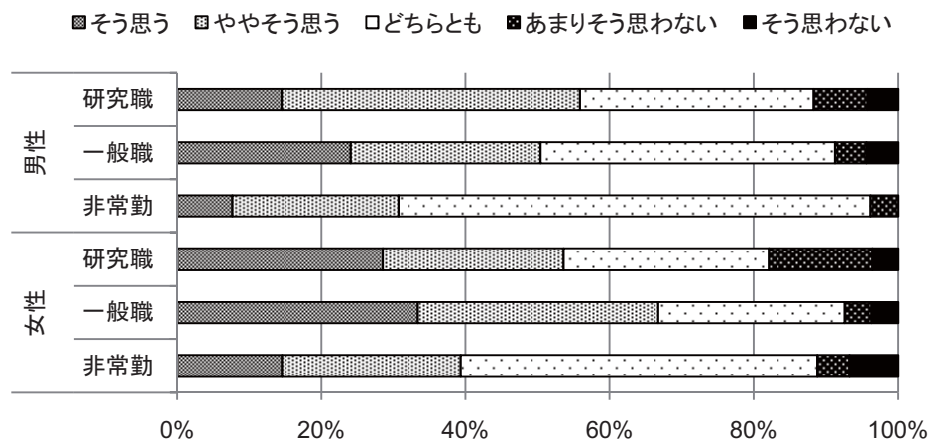


図 49 事業終了後もセミナーを継続してほしい程度
(男性 376 名, 女性 144 名分データ)

さらに, 事業終了後は対象者を絞ったほうがよいと考える程度についても, 性別・職種別に検討したところ (図 50), 全体の 4 割以上が対象を絞ったほうがよいと考えていることが示された。一方, 研究職は, 男女にかかわらず, 対象を絞らないほうがよいと回答している人が 2 割程度いることも示された。

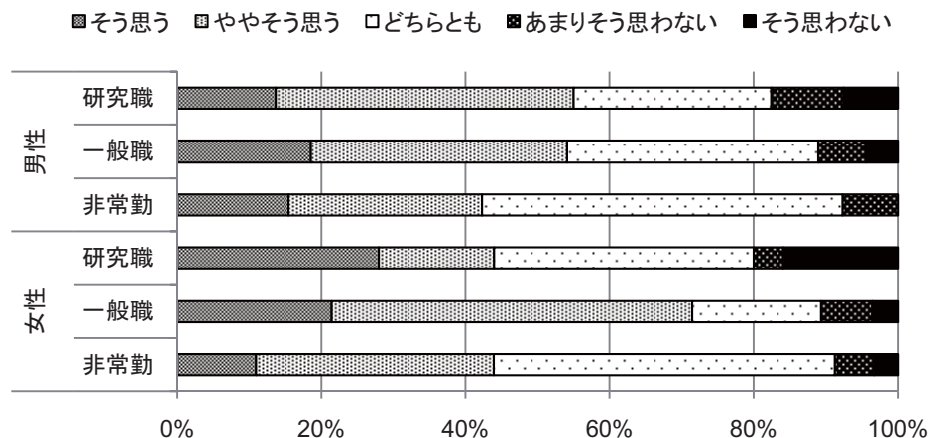


図 50 事業終了後は対象者を絞った研修のほうが効果的だと考える程度
(男性 372 名, 女性 144 名)

f. エンカレッジモデル事業全体について

エンカレッジモデル事業全体について、直接サポートを受けた程度について、勤務地（本所・関西支所とそれ以外）・職種（3 種）別に検討した（図 51）。実際にサポートを受けたのは、本所・関西支所に多く、その他勤務地では直接サポートを受けたと感じた一般職職員、非常勤その他職員はいなかった。

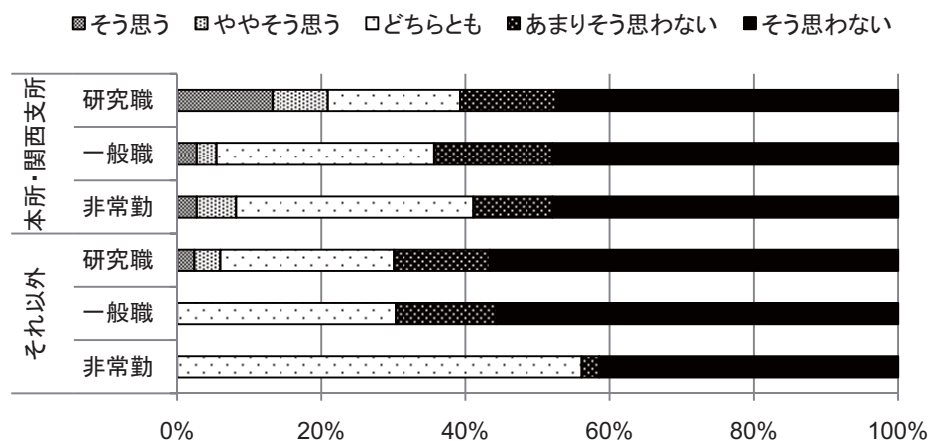


図 51 エンカレッジモデル事業によって直接サポートを受けた程度
(本所・関西支所 304 名, その他 203 名分データ)

次に、事業に対する感想を勤務地別（本所・関西支所とそれ以外）、職種別（研究管理職、研究職その他、一般管理職、一般職その他、非常勤その他）に検討を行った（図 52～57）。

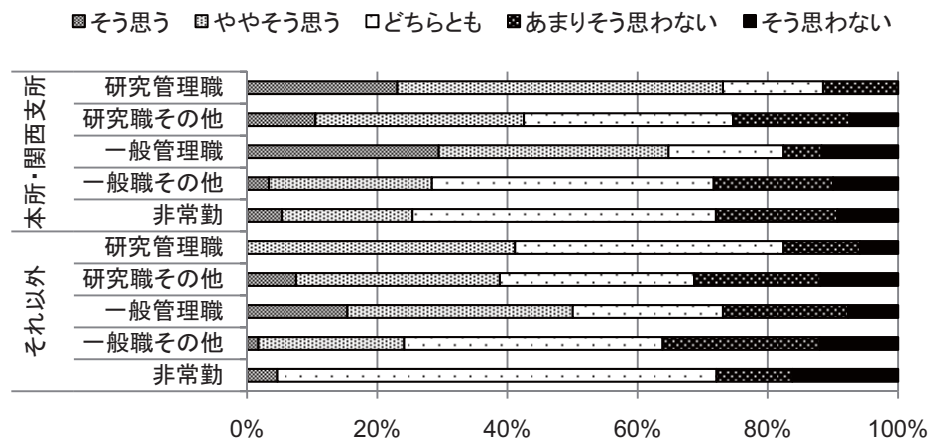


図 52 「職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた」への評価
(本所・関西支所 312 名, その他 211 名分データ)

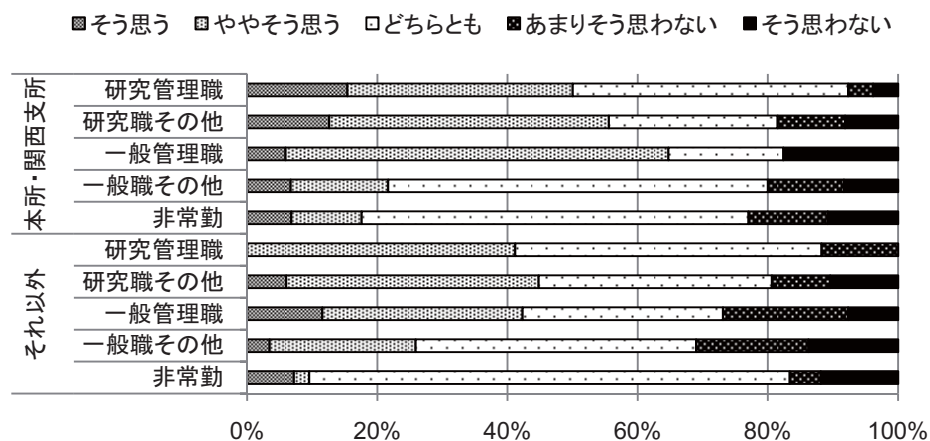


図 53 「職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった」への評価
(本所・関西支所 312 名, その他 210 名分データ)

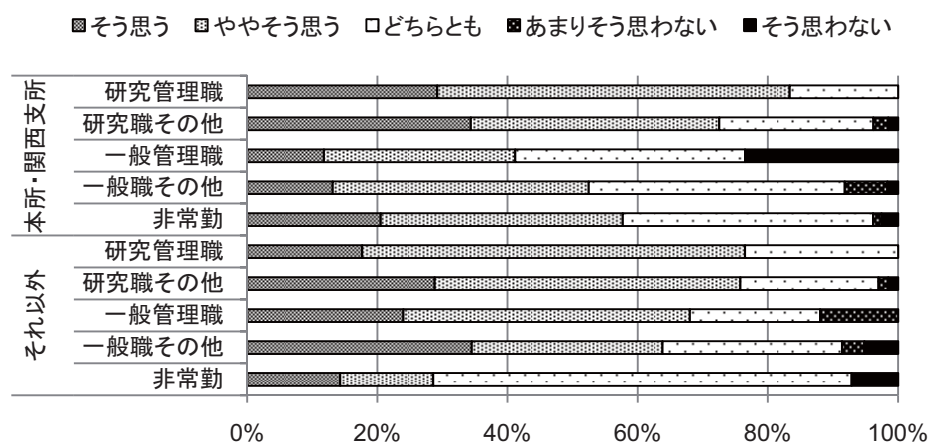


図 54 「プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい」への評価
(本所・関西支所 311 名, その他 208 名分データ)

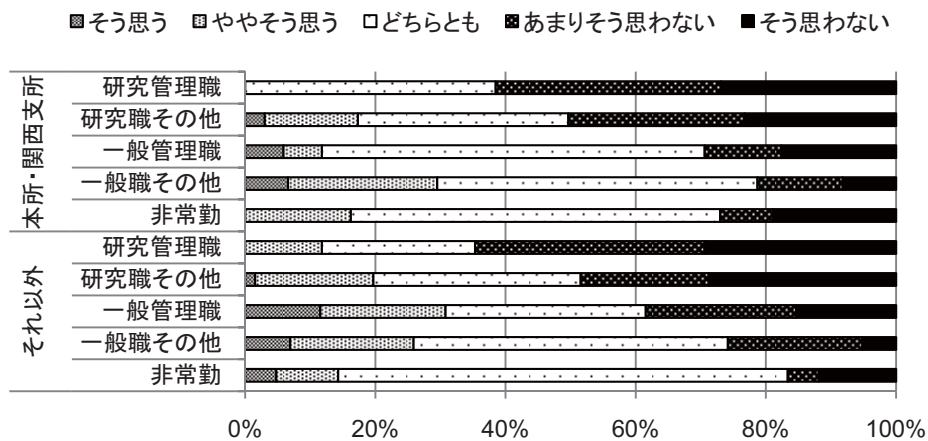


図 55 「一部の人たちが恩恵を受けるだけだった」への評価
(本所・関西支所 311 名, その他 209 名分データ)

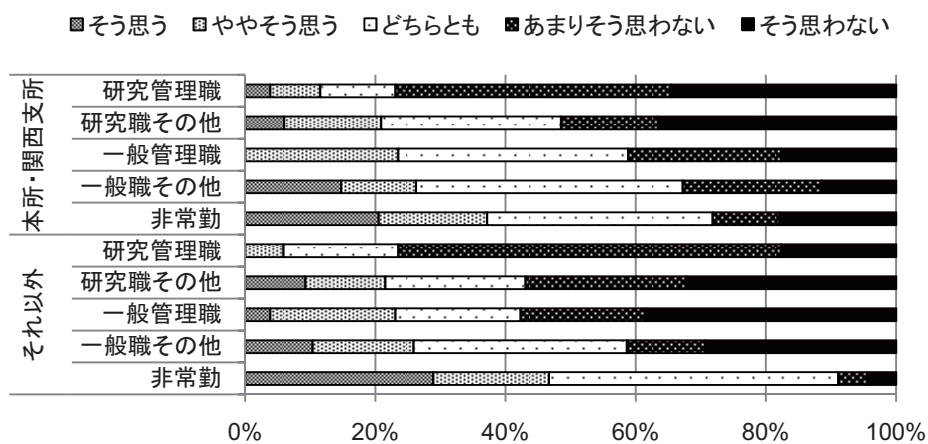


図 56 「自分には関係ない」への評価
(本所・関西支所 316 名, その他 211 名分データ)

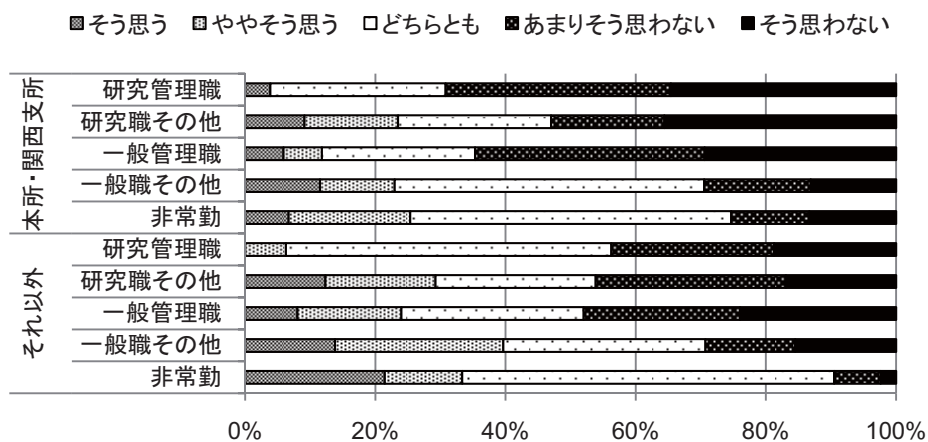


図 57 「特に変化はなかった」への評価
(本所・関西支所 311 名, その他 206 名分データ)

これらの評価の平均値が、勤務地・職種（5種）による統計的な差があるかどうか、二要因分散分析を行った。その結果、「職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた」という程度については、勤務地と職種による有意な主効果がみられ、交互作用は有意ではなかった（ $F(1, 513) = 8.32$, $F(4, 513) = 6.56$, $p < .01$, $F(4, 513) = .56$, ns., 図 58）。本所・関西支所のほうが、職員の意識や職場の雰囲気が変わってきたと考えており、研究管理職・一般管理職は、一般職その他や非常勤よりも有意に雰囲気が変わったと考えていた。

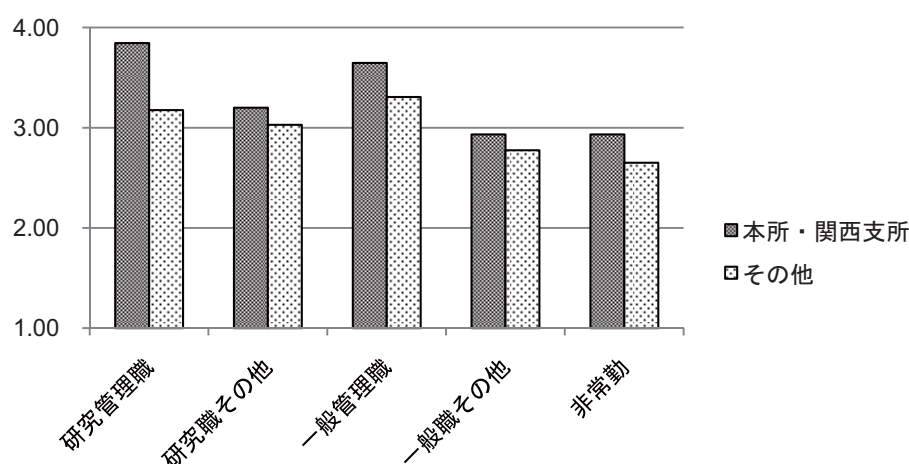


図 58 「職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた」への評価平均値

（本所・関西支所研究管理職 26 名，研究職その他 134 名，一般管理職 17 名，一般職その他 60 名，非常勤 75 名，他所研究管理職 17 名，研究職その他 67 名，一般管理職 26 名，一般職その他 58 名，非常勤 43 名分のデータ）

「職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった」に関しては、勤務地による主効果、勤務地と職種の交互作用は有意ではなかったが（ $F(1, 512) = 2.07$, $F(4, 512) = .16$, n.s.），職種による有意な主効果がみられ（ $F(4, 512) = 5.07$, $p < .01$ ），研究管理職，研究職は一般職その他，非常勤職員よりも高く評価していた（図 59）。

「プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい」に関しては、勤務地による主効果は見られなかったが（ $F(1, 509) = .63$, n.s.），職種による有意な主効果と勤務地と職種による有意な交互作用がみられた（ $F(4, 509) = 7.53$, 3.93 , $p < .01$ ）。そこで、単純主効果検定を行ったところ，一般管理職，非常勤で職場による違いがみられ，本所・関西支所の一般管理職よりも，他所の一般管理職のほうがより応援したいと回答しており，非常勤職員では，他所よりも本所・関西支所の職員のほうが応援したいと回答していた。また，勤務地によって職種による違いがことなり，本所・関西支所では，研究職（管理職とその他）は，一般管理職よりも応援したいと回答していた。他所では，研究職その他は，一般職その他や非常勤職員よりも有意に応援したいと回答していた（図 60）。

「一部の人が恩恵を受けるだけだった」に関しては，職種による主効果のみがみられ（ $F(4, 510) = 9.10$, $p < .01$ ），勤務地の主効果並びに交互作用は有意ではなかった（ $F(1, 510) = .44$, $F(4, 510) = .32$, n.s.）。一般職その他は研究職（管理職・その他）よりも得点が高かった。さらに，研究管理職は，非常勤や一般管理職よりも有意に得点が低かった（図 61）。

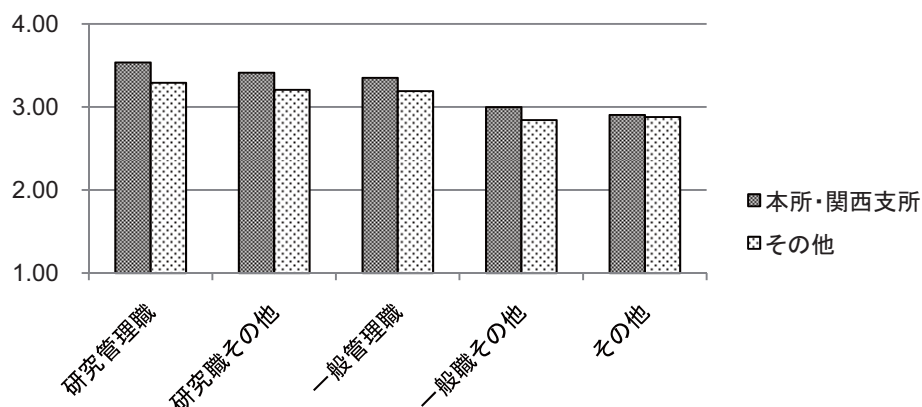


図 59 「職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 135 名、一般管理職 17 名、一般職その他 60 名、非常勤 74 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 67 名、一般管理職 26 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

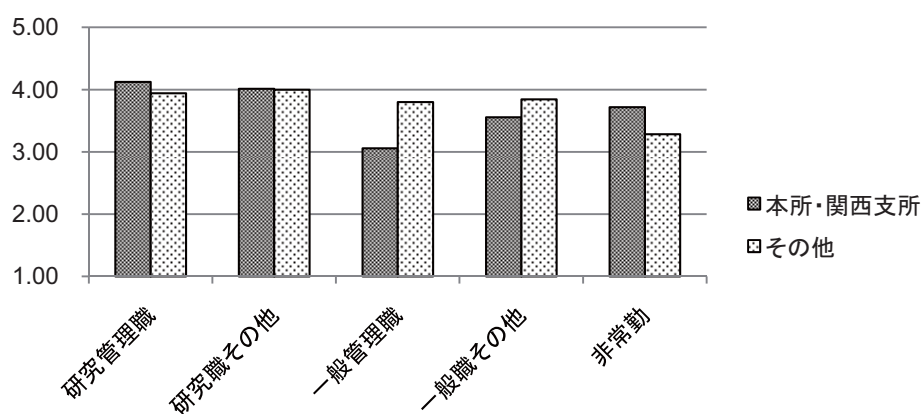


図 60 「プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 24 名、研究職その他 131 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 78 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 66 名、一般管理職 25 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

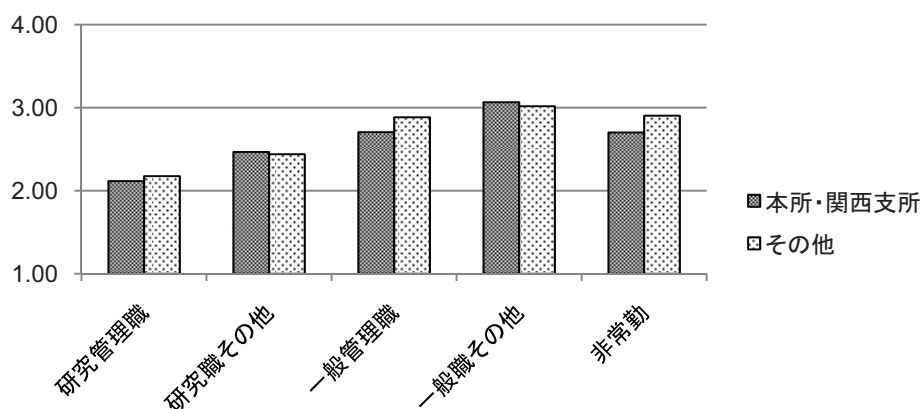


図 61 「一部の人が恩恵を受けるだけだった」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 133 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 74 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 66 名、一般管理職 26 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

「自分には関係ない」についても同様に、職種による主効果のみがみられ ($F(4, 517) = 13.84, p < .01$)、勤務地の主効果並びに交互作用は有意ではなかった ($F(1, 517) = .01, F(4, 517) = 1.83, n.s.$, 図 62)。非常勤職員は、他のすべての職員よりも自分には関係ないと考えており、次いで、一般職その他の他は、研究管理職・研究職その他よりも、自分には関係ないと考えていた。

「特に変化はなかった」については、勤務地と職種の有意な主効果がみられ、交互作用は有意ではなかった ($F(1, 513) = 8.32, F(4, 513) = 6.56, p < .01, F(4, 513) = .56, n.s.$, 図 63)。本所・関西支所に比べて、他所では事業による変化は少ないと回答されていた。また、非常勤職員と一般職その他の職員は、研究管理職や研究職その他と比較して、変化を感じていないことが明らかになった。

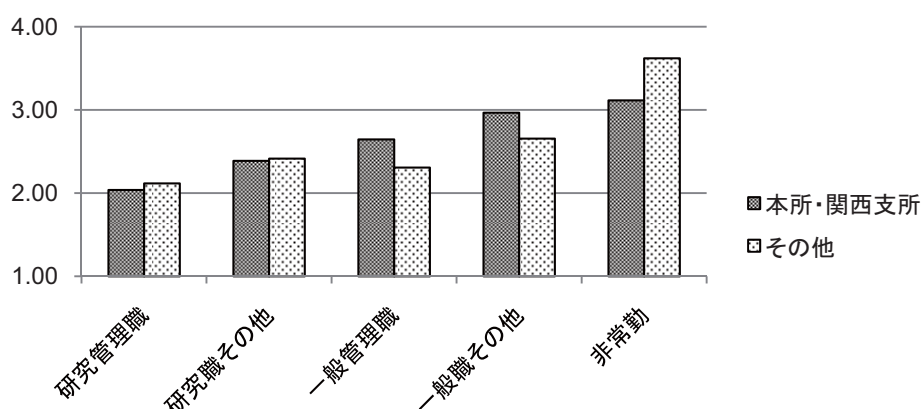


図 62 「自分には関係ない」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 134 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 78 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 65 名、一般管理職 26 名、一般職その他 58 名、非常勤 45 名分のデータ)

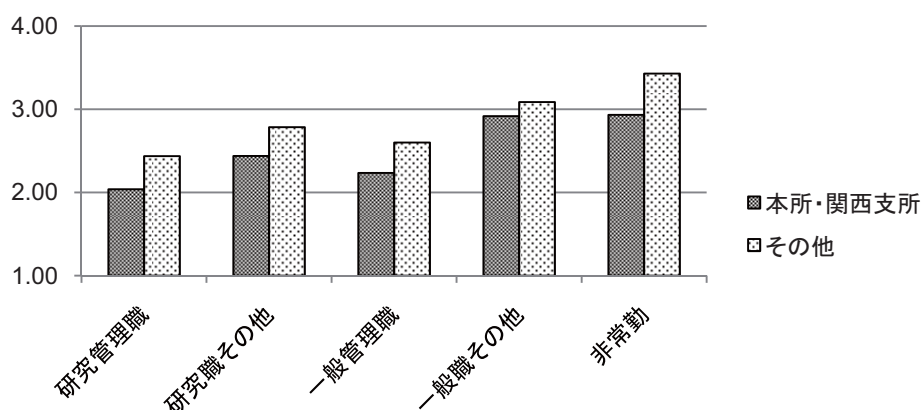


図 63 「特に変化はなかった」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 132 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 75 名、他所研究管理職 16 名、研究職その他 65 名、一般管理職 25 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

男女共同参画を進めるには研究所としてどのような取り組みが必要か、について自由記述による回答を求めたところ、システムの改善（雇用システムや在宅勤務制度など）が多く挙げられていた（4

割弱)。次に挙げられていたのは、意識改革で（3割程度）、特に、管理職の意識改革が重要であるという指摘が多く見られた。また、性別や職種、地域による格差を指摘する意見も見られた（2割程度）。エンカレッジモデル事業を継続してほしいという意見も見られた。一般職や非常勤職員では、直接の恩恵を受けることが少なかったこともあり、否定的な意見も見られたものの、啓発活動の重要性について支持する意見もあり、全体的には、エンカレッジモデル事業に対して肯定的な評価を行っていることが示唆された。

4. 考察

1) 前回との比較

方法部にも既述したが、本来対象の変化を明らかにするためには、縦断的データとして分析する必要があるが、本調査では個人データ照合の問題から、個人の“変化”を本調査結果から描き出すことはできない。しかしながら、ほぼ全職員のデータである、すなわち、母集団にきわめて近いデータである特徴を考えると、前回と今回との比較で、組織全体の変化をとらえることができると考えられる。

子どもの人数の変化を検討したところ（図 7, 8）、30代から40代にかけての研究職の女性の平均子ども数は前回調査よりも増加していることが示されたが、一般職では減少していた。これらの結果だけで、エンカレッジ事業による家族責任を持つ研究者を対象とした支援が奏功していると結論することはできないが、子どもがいても女性研究者が職業を継続する一助となっている可能性は考えられる。このことを詳細に検討するためには、自由記述において指摘されているとおり、支援事例の実態を報告していくことが求められる。

家族責任には子育て以外にも介護も大きな負担として存在する。介護の有無に関して前回との比較を行った結果（図 9）からは、介護が必要な家族がいる職員の数は女性の非常勤職員で増加していることが示されたが、全体としての大きな変化は見られなかった。一方で、介護が将来必要になるかもしれないという回答については、男性女性とも大きく増加しており、（将来的にも）いないという回答が減少していた。この結果から、職員の介護に対する意識が変化したと単純に結論することは乱暴かもしれないが、論理的には「（将来的にも）いない」という状態から「将来必要かもしれない」へと状況が変化することは、家族構成の変化（結婚など）がない限り考えにくいことから、介護に対する意識の高まりを反映しているといえるだろう。このように、職業を持っていたとしても家族として果たすべき責任（育児や介護）の重要性が意識される方向へと変化したならば、本事業の果たすべき重要な目標としての「男女共同参画意識」（男性も女性も、家事も仕事も行うという意識）が浸透しつつあることを示すものと考えられる。

こうした意識の変化は、男女共同参画に関連した概念（用語）の定着よりも重要である。しかし、概念は知識を自分の中で構造化したり、自分の知識を他者と共有したりするときに重要であり、概念の定着もまた本事業の重要な目標の一つである。前回調査との比較を行ったところ（図 10）、男女共同参画、ワークライフバランス、エンカレッジモデル、家族責任、メンター、ロールモデルといった概念について、前回よりも今回の調査において「知っている」と回答している人が多いことが明らかになった。しかしながら、知っているという回答している人の割合は、回答者の半数以下である用語も多く、これらの概念がこの2年間で定着したということとはできない。訳語としての分かりにくさや馴染

みにくさも、低い定着率の背景にあるかもしれないが、より分かりやすい説明を提示し、受け入れられるような概念として浸透させていくことも重要であったと考えられる。

本調査においても、自由記述へのコメントとして、分からない概念（用語）を繰り返し尋ねられることへの不満が述べられており、それが「男女共同参画」という考え方に否定的な影響を及ぼす可能性もある。したがって、概念の定着も重要ではあるが、こうした用語を知らなかったとしても考え方が理解され、浸透していくよう、できるだけ平易な言葉を用いた働きかけも今後求められる。

以上をまとめると、前回と今回の調査は比較的小さなものではあるが、全体として肯定的な方向に変化していることが示唆された。これは、本事業が一定の肯定的な効果を持っている可能性を示すものであり、今後もこうした活動を継続していくことが、性別にかかわらず、仕事と家庭という二つの領域において活躍していくこと、すなわち男女共同参画の実現への継続的な働きかけとなるのではないかと考える。

1) 事業の評価について

意識の変化も、本事業の評価として重要ではあるが、実際に個人がどの程度事業を評価しているかについて検討することも必要である。全体として、事業を高く評価していたのは、当然ではあるが直接の支援対象となっていた研究職職員であった。また、管理職の立場にある職員による評価も高いことも示された。一方、本所・関西支所以外の職員や一般職、非常勤職員では、こうした高い評価がみられないことも示された。

具体的に個々の制度について見ていくと、休暇早見表の利用については、女性常勤職で高く、女性非常勤職員や男性職員では低かった。子どもの看護休暇制度についても同様であり、子どもの病気などにより休暇を取るのには女性に多いことが示された。一方で、男性常勤職でもこれらの利用がみられること、さらに知らなかったが利用したいという潜在的な利用可能性も考えると、男性職員が家族責任を果たす上でこうした制度が有用であることも示された（図 13, 15）。男性育児休暇制度に関しては、認知度の高さに反して利用率が低く、まだ利用するのにさまざまな支障があることが示唆された。しかしながら、少数とはいえ、利用している人が確実に存在することの意義は大きい。男性も女性も育児にかかわることによって人間的な成長をすることが示唆されており（柏木・若松, 1994）、性別にかかわらず、キャリアを継続しながら、家事・育児に参加する機会を持つことが個人の人生にどのような影響を与えるのか、利用者が自身の体験を発信していくことは、男女共同参画社会を形成していく上で重要な意見であると考えられる。

保育支援に関しては、本事業の重要な支援の一つであるが、今回の利用の実態調査からは、いくつかの問題が指摘された。最大の問題は、利用したいのにできない人がかなりの割合で存在することである。その理由として、利用手続きに柔軟性がないこと、そして保育施設が本所と関西支所にしかないことが挙げられている。各所への保育施設の設置も目指すべき重要な目標ではあるが、まずは施設間での格差を低減するような保育支援制度の拡充が必要であろう。こうした制度の整備は、短期的には現在子どもをもつ職員のみへの子育て支援であるかのように思われるが、長期的には女性研究者確保や、さらには少子化対策にもつながる重要な支援である。本事業終了後も、有効な保育支援を検討していくことが求められる。

本事業が行ってきた研究支援であるが、研究職職員（主任研究員・研究員）の7割近くが潜在的に

研究支援を必要としていることが示された（図 20）。とくに、1 割強は知らなかったが利用したいと回答しており、利用したい対象にどのように支援を周知していくかは重要な課題である。次に、研究支援への評価であるが、職種にかかわらず、研究者を支援することの重要性を感じていることが示唆された。しかしながら、不公平感も現実には感じており、それは尺度評定には反映されにくかったが（表 3）、自由記述には散見された（付録 D）。支所間、職種間での不公平感や格差感は、本事業に対する否定的評価のみならず、男女共同参画への取り組みに対しても否定的な影響を及ぼす可能性があり、研究支援上有効であった制度に関しては、他の職種にも適用可能かどうか、適用可能であるならば、全職員に利用可能な制度として整備することが必要であろう。

テレビ会議や WEB ミーティングといった、IT 関連の整備に関しても、おおむね肯定的な評価がなされていた。しかしながら、今後の課題としては、メディアを使っていることを考慮に入れた内容の提示や利用に関してのマナーといったソフト面での問題の整備と同時に、より円滑なコミュニケーションをサポートするようなシステム（ハード面）の整備が重要である。特に研究職職員では、実際に会って話し合うことの重要性を主張する意見も見られ、メディアを使った会議と実際の会議をどのような基準で選別していくのかも、重要な側面として挙げられた。

意識啓発活動については、自由記述（付録 D）においても指摘されているように、モチベーションの高い人、あるいは男女共同参画意識の高い人は参加をする、という参加者の偏りがあることが挙げられる。女性常勤職に比べ、男性常勤職の参加率は低いこと（図 40）、さらに管理職（研究職・一般職とも）の 2 割強がいずれのシンポジウム・セミナーにも参加したことがないこと（図 41）が、男女共同参画意識を高める上で課題となっているといえる。そのためにも、どのようなセミナーならば参加したいのか、という意見（自由記述、付録 D）を参考に、できる限り具体的なセミナーを用意すること、管理職にある職員が率先してセミナーに参加することが重要であろう。

本事業によって直接サポートを受けたという職員は、本所・関西支所の一部職員（研究職職員で 2 割程度）とその他支所の研究職職員の一部ではあったものの、自由記述（付録 D）やプロジェクトに直接かかわることはなかったが応援したい（図 54）を見ると、全体として本事業を肯定的に受け止め、継続したほうがよいと認識されていることが示唆された。特に、本所・関西支所以外の支所、一般職や非常勤職員では、積極的に否定はしていないものの、肯定的評価が低いという形で不満を表している側面があると思われる。したがって、前述したとおり、いかにして地域格差、職種格差が小さくなるような方向で、何らかの支援を必要とする家族を持つ職員も、現在は支援が必要でない職員も、肯定的に評価できるような支援体制を作っていくこと、それが最終的には男女共同参画への道を確認なものにするのではないかと考える。

5. 結果の要約

1. 回答者は、年代にかかわらず男性が 7 割程度であった。
2. 男性研究職員は配偶者を有する比率が高く（8 割程度）、かつその配偶者の専業主婦率（5 割程度）も高かった。
3. 研究職女性の持つ子供の平均人数は前回（平成 19 年度）調査よりも増加していたが、一般職では男女とも減少傾向にあり、全体で 1.24 人から 1.27 人と大きな変化は見られなかった。
4. 介護の必要な家族がいないと回答した人は、前回（平成 19 年度）よりも減少しており、介護や介護の必要性（家族責任）についての意識の高まりが示唆された。
5. 男女共同参画ならびに男女共同参画に関する概念について、前回（平成 19 年度）よりも全体としての認知度が少し高まっていることが示唆された。
6. 男女共同参画室ホームページの利用については、女性常勤職、特に研究職女性において、利用率並びに認知度が高いことが示された。
7. 一時預り保育施設のある本所・関西支所では認知度が高かったが、男性非常勤職員の認知度は勤務地にかかわらず、その他の職種と比較して低かった。
8. 所内一時預り保育施設を利用したかったのに利用できなかったことがある人は本所・関西支所勤務者で 2 割程度、その他支所等勤務者で 1 割程度おり、その理由として急なニーズに対応されないという意見が多かった。
9. 研究支援の利用率は 8%程度だが、研究支援に対しては、職種にかかわらず全体として肯定的に評価されていた。
10. テレビ会議利用率は全体の 80%程度であり、全体としてデメリットよりもメリットの評価が高かったが、自由記述ではシステム面での整備を求める声も見られた。
11. シンポジウム・セミナーに一度でも参加したことがある人は、女性常勤職に多く、参加した人にはいずれのシンポジウム・セミナーについても肯定的な評価をしていた。
12. 今後参加したいセミナーとして最も評価が高かったのは、モチベーション向上（動機づけ、やる気）セミナーであり、女性常勤職員のセミナー参加希望が高かった。
13. 事業全体についての評価は、本所・関西支所で高く、また研究職職員の評価が高かった。

6. 引用文献

国立社会保障・人口問題研究所. (2006 年 7 月 19 日). 第 5 回世帯動態調査の結果の概要について. 参照日: 2010 年 2 月 12 日, 参照先:

<http://www.ipss.go.jp/ps-dotai/j/Dotai5-2/Nshc04gaiyo/Nshc04gaiyo.pdf>

柏木恵子, 若松素子. (1994). 「親となる」ことによる人格発達: 生涯発達の視点から親を研究する試み. 発達心理学研究, 5, 72-83.

7. おわりに

平成 19 年 7 月、文部科学省事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」においてエンカレッジモデル事業を開始した。エンカレッジ推進本部アドバイザーである原ひろ子先生のご助言を踏まえ、事業開始時と終了時の 2 回にわたって、職員の意識調査を行った。

事業開始時の平成 19 年 10 月に実施したアンケート調査は、職員の男女共同参画意識と保育室へのニーズを把握することを目的としたもので、調査結果は平成 20 年度に報告書としてとりまとめた。

本報告書は、終了年度の意識調査結果であり、プロジェクトの成果を検証することを目的として実施した。このため、エンカレッジモデルおよびその柱となる 4 つの課題についての職員の意識を問う設問を中心においたが、その一環として、エンカレッジモデルの基盤をなす男女共同参画意識が事業の開始時期からどのように変化したかについても調査することとした。男女共同参画に関わる用語の認知度については、基本的に前回の調査と同じ設問としたが、関係用語の一つとして「固定的性別役割分担意識」を追加した。これは、女性の参画を阻む最も大きな要因とされているが、事業開始時点のアンケート調査には含まれていなかった。今回は、元内閣府男女共同参画局長・名取はにわ氏からご助言をいただき、この用語を加えたのであるが、この 1 点だけをとりましても、事業開始から 3 年の間に担当者として学んだことと、この間に構築されたネットワークの大きさに思い至る。

本調査は、次世代研究者育成作業部会によって企画・実施され、解析と報告書原稿の作成は、お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科研究院研究員川島亜紀子氏によってなされた。外部専門家による分析と考察は一読に値する内容となっている。また、職員から寄せられた意見には、事業を担当した者にとって温かい励ましとなる意見もある一方、厳しい意見も沢山いただいている。

文科省事業としてのエンカレッジモデルは 3 年間で終了するが、これらのいずれをも真摯に受け止め、今後の森林総合研究所における男女共同参画に関わる様々な取り組みに活かしていかななくてはならない。

アンケートの企画、実施、データ入力、解析、報告書作成までの間に、次世代研究者育成作業部会をはじめ、エンカレッジ推進室員やエンカレッジ推進窓口の担当者の方々、および男女共同参画室職員など、多くの方のご協力をいただいた。さらに、アンケートの回答には、森林総合研究所の非常勤職員も含めて多くの職員の協力をいただいた。厚くお礼申し上げます。

(次世代研究者育成作業部会および男女共同参画室)

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	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（ポスドク等，非常勤職員・その他）	図 1， 9
2 種 (1)	1. 研究職 2. 一般職	図 27-39， 表 4
3 種	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（ポスドク等，非常勤職員・その他）	図 2-8， 11-18， 21-26， 40， 42-51 表 3
3 種 (1)	1. 研究職・管理職相当 2. 研究職・室長相当 3. 研究職・主任研究員， 研究員	図 20，
5 種	1. 研究職・管理職相当 2. 研究職・室長相当， 研究職・主任研究員・研究員 3. 一般職・管理職相当 4. 一般職・専門職・係長相当， 一般職・係員・技術専門職 5. 非常勤職員（ポスドク等，非常勤職員・その他）	図 41， 52-63
6 種	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，非常勤職員・その他）	表 1
10 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（ポスドクを除く） 10. ポスドク等	付録 C 表 2

＜男女共同参画およびエンカレッジモデル意識調査＞

フエース・シート 当てはまる番号に○をつけて下さい。

F1性別

1. 男性

2. 女性

F2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

F3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（ポストクを除く）

10. ポストク等

F4勤務地

1. 本所（つくば市）

2. 北海道支所

3. 東北支所

4. 関西支所

5. 四国支所

6. 九州支所

7. 多摩森林科学園

8. 試験地

9. 林木育種センター

10. 北海道育種場

11. 東北育種場

12. 関西育種場

13. 九州育種場

F5-1配偶者はいますか？

1. 有

2. 無

F5-2配偶者がいる方にお尋ねします、配偶者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（ ）

F6-1 現在同居の家族構成についてお答えください。

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（子と同居）

4. 2世代世帯（親と同居）

5. 3世代世帯以上

6. 単身赴任

7. その他（ ）

F6-2 F6-1で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（親または配偶者のみ）

2. 2世代世帯（子と配偶者）

3. 2世代世帯（親と配偶者）

4. 3世代世帯以上

5. その他（ ）

F7-1 お子さんはいますか？

1. 有

2. 無

F7-2 お子さんがいる方にお尋ねします。お子さんの年齢と人数は？

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

F8-1 介護の必要がある家族（同居・別居を含め）がいますか？

1. 現在いる

2. 将来必要になるかもしれない

3. いらない

F8-2 現在いると答えた方にお尋ねします。介護を必要とする家族の人数をお答えください。

1. 同居（ ）人

2. 別居（ ）人

付録B（アンケート用紙）

1. 男女共同参画について

1.1 「男女共同参画」の意味を知っていますか？該当する番号ひとつに○をおつけ下さい（以下同様）。

1. 人に説明できる程度によく知っている

2. 大体的意味は知っている

3. 意味はわからないが聞いたことがある

4. 全く知らない（聞いたことがない）

1.2 男女共同参画に関する下記のA～Pの単語を知っていますか？知っている度合いを1～4から選んでください。

1. 人に説明できる程度によく知っている

2. 大体的意味（内容）は知っている

3. 意味はわからないが聞いたことがある

4. 全く知らない（聞いたことがない）

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
P) 固定的性別役割分担	1	2	3	4

2. 体制整備について

エンカレッジ事業によりH20年2月に男女共同参画室が新設されました。また、家族責任を持つ職員の両立支援のため、様々な制度が整備されました。

2.1 男女共同参画室のホームページを閲覧したことはありますか？

1. しばしばある

2. たまにある

3. （一度は）ある

4. 一度もない

2.2 森林総研の各種休暇・休業制度等についてお尋ねします。

2.2-1 男女共同参画室のホームページ内に「各種休暇・休業等の制度」の「早見表」があることを知っていますか？

1. 利用したことがある（利用している）

2. 知っているが利用したことはない

3. 知らなかったが利用したい

4. 知らない（利用予定もない）

2.2-2 妻の産前産後休暇期間中に男性の育児参加休暇制度があることを知っていますか？

- 1. 利用したことがある (利用している)
- 2. 知っているが利用したことはない (または利用の必要がない)
- 3. 知らなかったが利用したい
- 4. 知らない (利用予定もない)

2.2-3 子の看護休暇制度について、対象が「中学校就学の始期に達するまでの子」までに拡大していることを知っていますか？

- 1. 利用したことがある (利用している)
- 2. 知っているが利用したことはない (または利用の必要がない)
- 3. 知らなかったが今後利用したい
- 4. 知らない (利用する必要もない)

2.3 あなたが育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なことがあればご記入下さい。【自由記述】

3. 保育支援について

エンカレッジモデル事業により平成 20 年度以降、森林総研内に初めて本所と関西支所に病後児等を対象とした一時預り保育施設を開設しました。

3.1 一時預り保育施設として、本所に「どんぐりの一む」、関西支所に「すぎのこ」があることはご存じですか？

- 1. 知っている
- 2. 知らない

3.2 所内の一時預り保育施設を利用したことがありますか？

- 1. 「どんぐりの一む」を利用したことがある
- 2. 「すぎのこ」を利用したことがある
- 3. (本所、関西支所勤務者で) 利用したことはないが、今後、利用する可能性はある
- 4. (本所、関西支所以外の勤務者で) 利用したことはないが、転勤・出張時等、今後、利用する可能性はある
- 5. ない (今後も利用する可能性はない) → 3.5へ

3.3 3.2で1～4を選択された方にお聞きします。

所内一時預り保育施設を利用したのに利用できなかったことはありますか？

- 1. ある
- 2. ない

3.4 3.3で1「ある」を選択された方にお聞きします。
所内一時預り保育施設を利用しなかった理由はどのようなか、それぞれについて理由と
してあてはまると思うかどうか回答してください。

- 1. あてはまる
- 2. ややあてはまる
- 3. どちらともいえない
- 4. ややあてはまらない
- 5. あてはまらない

ア) 所属する職場内に保育施設がないため	1	2	3	4	5
イ) 設備に不安 (不満) があるため	1	2	3	4	5
ウ) 保育士に不安 (不満) があるため	1	2	3	4	5
エ) 保育料金に不安 (不満) があるため	1	2	3	4	5
オ) 利用手続きが良く分からないため	1	2	3	4	5
カ) その他 (よろしければ、理由を具体的にご記入願います)					

3.5 森林総研における一時預り保育制度をより良くしていくために、ご意見、ご要望があればご記入下さい。【自由記述】

4. 研究支援について

エンカレッジモデル事業では、家族責任を持つ研究者への研究支援として、研究用 PC / ソフトウェアの貸与、研究補助員の雇用、自宅への文献複写サービスを実施しています。

4.1 常勤・研究職員の方にお聞きします (それ以外の方は→4.2 へ)。家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした上記のような研究支援があることはご存じですか？

- 1. 利用したことがある (利用している)
- 2. 知っているが、利用したことはない。しかし、今後利用の可能性はある。
- 3. 知っているが、利用したことはない。今後とも利用の必要はない。
- 4. 知らなかったが、利用したい (または今後利用する可能性がある)。
- 5. 知らない。今後とも利用の必要はない。

4.2 研究支援を行うことについて次の項目ごとにどのように感じていますか？

- 1. そう思う
- 2. ややそう思う
- 3. どちらともいえない
- 4. あまりそう思わない
- 5. そう思わない

ア) 家族責任のある人への研究支援は、研究業務を推進させる観点から有益だ	1	2	3	4	5
イ) 研究補助者を雇用する支援は有効だ	1	2	3	4	5
ウ) 自宅への貸与 PC の制度は有効だ	1	2	3	4	5
エ) 休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ	1	2	3	4	5
オ) 家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ	1	2	3	4	5
カ) エンカレッジモデル事業終了後、研究支援 (継続) のために所の経費を支出してもよい	1	2	3	4	5

4.3 家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援について、ご意見、ご要望があればご記入下さい。【自由記述】

5. IT 整備について

エンカレジモデジタル事業により、平成 19 年に遠隔会議を可能にする 2 つの IT システムが導入されました。テレビ会議システムは、本支所等各事業所の計 12 ヶ所に端末を配置し、これまで数十回以上利用されました。また、Web ミーティングシステムは、PC と USB カメラで映像音声や PC 画面を通信し、森林総研内はもとより、自宅等職場外でも MAFFIN VPN 経由でミーティングやゼミ等を行うことができるシステムです。これまで二十回以上利用されました。

5.1 常勤職員の方にお聞きします（それ以外の方は→5.6 へ）。テレビ会議システムを利用した会議や、シンポジウム、セミナーに参加したことがありますか？

1. テレビ会議に参加したことがある
2. テレビ会議があるのは知っているが、参加したことはない → 5.3 へ
3. テレビ会議は知らない → 5.3 へ

5.2 5.1 で 1 と答えた方にお聞きします。テレビ会議によって、会議やゼミナール等のための出張回数に変化はありましたか？

1. 出張回数が減った
2. 出張回数は変わらないが、参加会議数は増えた
3. 変化はない

5.3 テレビ会議導入によるメリット・デメリットについてどのように感じていますか？

1. そう思う
2. ややそう思う
3. どちらともいえない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない
- | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|
| ア) 出張しないですむ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| イ) 直接会う機会が減ってしまう | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ウ) テレビ会議による会議参加が増え、多忙になる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| エ) 他所を変えた意志決定が迅速になる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| オ) 他所の会議やゼミナールへの参加機会が増える | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| カ) 本支所等間の情報格差が縮まる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5.4 Web ミーティングシステムをご存知ですか？

1. Web ミーティングで行われた会議等に参加したことがある
2. Web ミーティングがあるのは知っているが、参加したことはない
3. Web ミーティングを知らない

5.5 以下のような場面での Web ミーティング利用についてどう思われますか？

1. 利用したい
2. やや利用したい
3. どちらともいえない
4. あまり利用したくない
5. 利用したくない
- | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| ア) テレビ会議端末が配置されてない拠点とのミーティング | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| イ) テレビ会議がふさがっている時の代わりとして | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ウ) 他所職員との日常的なコミュニケーション | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| エ) 自宅にいる職員との（在宅時に職場との）コミュニケーション | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5.6 テレビ会議や Web ミーティング、また遠隔会議全般について、ご意見、ご要望があればご記入下さい。【自由記述】

6. 意識啓発活動について

エンカレジモデジタル事業の周知と理解、および職員の意識啓発を目的として、これまで一般向け公開シンポジウムを 3 回、所内向けエンカレッジ推進セミナーを 4 回行いました。

6.1 あなたは以下のシンポジウムやセミナーに参加しましたか？

- ア. 参加した
- 参加した方、どう思われましたか？
1. ためになった
2. ややためになった
3. どちらともいえない
4. あまりためにならなかった
5. ためにならなかった
- 参加した
- 参加しなかった
- あまりならなかった
- ややためになった
- ためになった
- どちらともいえない
- あまりならなかった
- ためにならなかった
- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| ア) 第 1 回シンポジウム (H20/1/28 つくば国際会議場)
「サバイバル！魅力あふれる研究所をめざして」
原ひろ子氏（城西国際大）、新島溪子氏（元職員）ほか | a | b | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| イ) 第 2 回シンポジウム (H20/12/8 メルパルク京都)
「ワーク・ライフ・システムの構築への挑戦」
有賀早苗氏（北大）、東和美氏（資生堂）ほか | a | b | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ウ) つくば 6 研究機関合同シンポジウム (H21/9/8 つくば国際会議場)
「好奇心が開くつくば発共同参画文化の扉」
神田紅氏（講師）、小川美奈氏（JAXA）ほか | a | b | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| エ) 第 1 回ゼミナール H19/9/19 澤田美智子氏（産総研）
「男女共同参画による個人と組織の活性化」 | a | b | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| オ) 第 2 回ゼミナール H20/9/26 二階堂孝子氏（農水省）
「農林水産業の発展と男女共同参画-女性の視点で何が変わるの？-」 | a | b | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| カ) 第 3 回ゼミナール H21/3/18 大森美香氏（お茶大）
「職場環境とメンタルヘルスー森林総研の調査結果からー」 | a | b | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| キ) 第 4 回ゼミナール H21/7/28 植田寿乃氏（キャリアアカウゼラー）
「ニューキャリア時代の人と組織を活かす人間力リーダーとは？」 | a | b | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

6.2 以下の内容のヤミナーについてどの程度参加したいと思われませんか？

1. 参加したい
2. やや参加したい
3. どちらともいえない
4. あまり参加したくない
5. 参加したくない

参加したら

やや参加したら

[illegible]

おもしろ参加したんですね

参加したくなり

ア) 男女共同参画	1	2	3	4	5
イ) モチベーション向上 (動機付け、やる気)	1	2	3	4	5
ウ) キャリアアップ、リーダージェット	1	2	3	4	5
エ) 女性の活躍と諸問題、ロールモデル	1	2	3	4	5
オ) ダイバシティマネジメント (多様な人材育成)	1	2	3	4	5
カ) ワーク・ライフ・バランス	1	2	3	4	5
キ) その他 (具体的な内容を下記入下さい：					

6.3 エンカレッジモデル事業が終了した後の所内セミナー(研修)開催についてお聞かせ下さい。

1. そう思う
2. ややそう思う
3. どちらともいえない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない

[illegible]

二、研究目的

その田舎から

ア) 続けて欲しい	1	2	3	4	5
イ) 対象者を絞った研修の方が効果的だ	1	2	3	4	5

7. エンカレッジモデル事業全体について

7.1 エンカレッジモデル事業は今年度で終了しますが、この事業に対するあなたの感想をお聞かせください。

1. そう思う
2. ややそう思う
3. どちらともいえない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない

ሕዝብ

♀♀N110田310

[illegible]

その意味では

ア) 直接サポートを受けた	1	2	3	4	5
イ) 職員の意識や職場の雰囲気が変わってきた	1	2	3	4	5
ウ) 職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった	1	2	3	4	5
エ) プロジェクトに直接関わることはなかったが、応援したい	1	2	3	4	5
オ) 一部の人たちが恩恵を受けるだけだった	1	2	3	4	5
カ) 自分には関係ない	1	2	3	4	5
キ) 特に変化はなかった	1	2	3	4	5

7.2 男女共同参画を進めるには研究所としてのどのような取り組みが必要だと思いますか？（制度面、施設面、etc）**〔自由記述〕**

以上で設問はすべて終了です。ご協力ありがとうございました。

付録C ローデータ（性別・職種10種別分析）

F2 年齢

		年齢									合計
		18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	
男性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0	1	2	1	4
	研究職・管理職相当	0	0	1	1	2	4	19	17	0	44
	研究職・室長相当	0	0	0	1	18	23	17	6	1	66
	主任研究員・研究員	0	0	16	47	34	6	5	3	3	114
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	1	2	24	13	2	42
	一般職・係長相当	0	0	10	21	16	13	6	2	0	68
	一般職・係員	6	9	3	1	0	0	0	0	0	19
	技術専門職	0	1	3	1	3	0	1	2	0	11
	非常勤	5	3	0	2	1	0	1	3	14	29
	PD	0	4	4	1	0	1	0	0	0	10
合計		11	17	37	75	75	49	74	48	21	407
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	0	0	4	11	8	1	1	0	0	25
	一般職・管理職相当	0	2	0	0	0	1	0	0	0	3
	一般職・係長相当	0	0	5	4	1	2	1	5	0	18
	一般職・係員	1	4	2	0	0	0	0	0	0	7
	非常勤	3	4	8	21	13	29	14	21	16	129
	PD	0	1	2	1	0	0	0	0	0	4
	合計		4	11	21	37	25	33	17	26	16

F4 勤務地

		支所							育種場							
		本所	北海道	東北	関西	四国	九州	園林科学 多摩森	試験地	センタ 育種	北海道	東北	関西	九州	合計	
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
	研究職・管理職相当	24	3	4	3	2	2	0	0	1	2	1	1	1	44	
	研究職・室長相当	40	2	5	4	2	6	2	1	0	1	1	1	1	66	
	主任研究員・研究員	66	9	12	8	3	10	0	0	0	1	2	1	2	114	
	一般職・管理職相当	14	2	2	2	2	3	1	0	7	3	2	1	3	42	
	一般職・係長相当	32	2	5	6	1	1	3	0	3	3	4	3	5	68	
	一般職・係員	12	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1	19	
	技術専門職	4	0	0	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	11	
	非常勤	10	0	5	1	1	4	6	1	0	0	0	1	0	29	
	PD	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
合計		216	18	34	26	12	27	13	3	13	11	10	10	14	407	
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	研究職・室長相当	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	主任研究員・研究員	19	1	0	0	2	0	1	0	1	1	0	0	1	26	
	一般職・管理職相当	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	一般職・係長相当	4	4	0	1	2	2	1	0	2	1	0	0	1	18	
	一般職・係員	1	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	7	
	非常勤	73	3	10	7	2	10	5	0	7	5	2	4	4	132	
	PD	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
	合計		103	8	14	12	6	13	7	0	10	8	2	5	6	194

F5-1 配偶者の有無

		配偶者の有無		合計
		あり	なし	
男性	役員・指定職	4	0	4
	研究職・管理職相当	41	2	43
	研究職・室長相当	54	12	66
	主任研究員・研究員	90	24	114
	一般職・管理職相当	38	4	42
	一般職・係長相当	49	18	67
	一般職・係員	5	14	19
	技術専門職	7	4	11
	非常勤	18	10	28

	PD	3	7	10
	合計	309	95	404
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	2	1	3
	主任研究員・研究員	16	10	26
	一般職・管理職相当	2	1	3
	一般職・係長相当	13	5	18
	一般職・係員	3	4	7
	非常勤	114	16	130
	PD	3	1	4
	合計	154	38	192

F5-2 配偶者の職種

		配偶者職種					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	2	0	2	0	4
	研究職・管理職相当	8	12	0	21	0	41
	研究職・室長相当	10	18	1	25	1	55
	主任研究員・研究員	16	13	2	56	3	90
	一般職・管理職相当	6	10	2	20	0	38
	一般職・係長相当	16	15	0	18	1	50
	一般職・係員	1	0	0	4	0	5
	技術専門職	3	1	0	3	0	7
	非常勤	0	5	0	12	0	17
	PD	0	1	0	1	1	3
	合計	60	77	5	162	6	310
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	0	0	0	2
	主任研究員・研究員	11	3	0	0	1	15
	一般職・管理職相当	2	0	0	0	0	2
	一般職・係長相当	8	1	0	2	2	13
	一般職・係員	3	0	0	0	0	3
	非常勤	78	12	10	4	10	114
	PD	1	2	0	0	0	3
	合計	106	18	10	6	13	153

F6-1 現在同居の家族構成

		家族構成						合計
		単身世帯	夫婦だけ	子と同居	親と同居	3世代以上	単身赴任	
男性	役員・指定職	0	2	1	0	0	1	4
	研究職・管理職相当	1	11	16	0	0	16	44
	研究職・室長相当	9	9	42	1	0	4	65
	主任研究員・研究員	22	17	72	1	0	2	114
	一般職・管理職相当	6	12	11	3	5	5	42
	一般職・係長相当	18	8	32	1	6	3	68
	一般職・係員	11	3	2	2	1	0	19
	技術専門職	2	2	3	3	1	0	11
	非常勤	6	11	5	5	2	0	29
	PD	7	1	1	0	0	1	10
	合計	82	76	185	16	15	32	406
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	1	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	7	1	12	2	1	1	26
	一般職・管理職相当	0	0	2	0	0	1	3
	一般職・係長相当	6	3	6	0	1	2	18
	一般職・係員	4	0	3	0	0	0	7
	非常勤	3	33	61	19	14	0	131
	PD	1	3	0	0	0	0	4
	合計	22	42	85	21	16	4	193

F6-2 単身赴任と回答した人の自宅家族構成

		単身赴任自宅					合計
		親/配偶者のみ	子と配偶者	親と配偶者	3世代以上	その他	
男性	役員・指定職	0	1	0	0	0	1
	研究職・管理職相当	6	9	0	1	0	16
	研究職・室長相当	2	1	1	0	0	4
	主任研究員・研究員	1	1	0	0	0	2

	一般職・管理職相当	1	4	0	0	0	5
	一般職・係長相当	0	2	1	0	0	3
	合計	10	18	2	1	0	31
女性	主任研究員・研究員	1	0	0	0	0	1
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	一般職・係長相当	1	1	0	0	0	2
	合計	2	1	0	0	1	4

F7-1 子どもの有無

		子有無		合計
		あり	なし	
男性	役員・指定職	4	0	4
	研究職・管理職相当	36	8	44
	研究職・室長相当	47	19	66
	主任研究員・研究員	74	39	113
	一般職・管理職相当	33	8	41
	一般職・係長相当	44	23	67
	一般職・係員	2	17	19
	技術専門職	6	5	11
	非常勤	12	15	27
	PD	2	8	10
	合計	260	142	402
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	1	1	2
	主任研究員・研究員	14	12	26
	一般職・管理職相当	3	0	3
	一般職・係長相当	8	10	18
	一般職・係員	3	4	7
	非常勤	105	27	132
	PD	0	4	4
	合計	135	58	193

F7-2 子どもの人数

		子人数						合計
		0	1	2	3	4	5	
男性	役員・指定職	0	1	2	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	9	3	22	10	0	0	44
	研究職・室長相当	20	13	21	9	2	1	66
	主任研究員・研究員	40	31	34	8	1	0	114
	一般職・管理職相当	11	4	18	8	1	0	42
	一般職・係長相当	24	11	24	9	0	0	68
	一般職・係員	17	1	0	1	0	0	19
	技術専門職	5	2	2	2	0	0	11
	非常勤	17	0	8	4	0	0	29
	PD	8	2	0	0	0	0	10
	合計	151	68	131	52	4	1	407
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	0	1	0	0	3
	主任研究員・研究員	12	7	4	2	1	0	26
	一般職・管理職相当	0	2	1	0	0	0	3
	一般職・係長相当	10	1	5	1	1	0	18
	一般職・係員	4	0	2	1	0	0	7
	非常勤	33	14	66	18	1	0	132
	PD	4	0	0	0	0	0	4
	合計	65	25	78	23	3	0	194

F7-2 末子の年代

		末子年齢							合計
		子ども無し	乳児	幼児	就学前	低学年児	高学年児	中学生以上	
男性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0	4	4
	研究職・管理職相当	9	0	0	0	2	4	29	44
	研究職・室長相当	20	0	3	4	7	10	22	66
	主任研究員・研究員	40	12	22	18	11	2	9	114
	一般職・管理職相当	9	0	0	1	2	0	30	42

	一般職・係長相当	24	6	9	4	7	4	14	68
	一般職・係員	17	0	2	0	0	0	0	19
	技術専門職	5	0	2	0	1	0	3	11
	非常勤	17	0	0	0	0	0	12	29
	PD	8	0	1	0	0	0	1	10
	合計	149	18	39	27	30	20	124	407
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	12	0	10	0	0	2	2	26
	一般職・管理職相当	0	1	1	0	0	0	1	3
	一般職・係長相当	10	0	2	1	0	0	5	18
	一般職・係員	4	2	1	0	0	0	0	7
	非常勤	32	0	5	7	6	7	75	132
	PD	4	0	0	0	0	0	0	4
	合計	64	4	19	8	6	9	84	194

F8-1 介護の必要の有無

		介護有無			合計
		いる	将来必要	いない	
男性	役員・指定職	1	0	3	4
	研究職・管理職相当	9	19	14	42
	研究職・室長相当	10	37	18	65
	主任研究員・研究員	6	58	48	112
	一般職・管理職相当	6	22	14	42
	一般職・係長相当	8	31	28	67
	一般職・係員	0	8	10	18
	技術専門職	2	6	3	11
	非常勤	1	10	16	27
	PD	0	2	8	10
	合計	43	193	162	398
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	1
	研究職・室長相当	1	1	0	2
	主任研究員・研究員	3	16	6	25
	一般職・管理職相当	0	2	1	3
	一般職・係長相当	5	9	4	18
	一般職・係員	1	4	2	7
	非常勤	30	51	50	131
	PD	0	2	2	4
	合計	40	85	66	191

F8-2 介護を必要とする家族の人数

		現在介護同居			現在介護別居			合計
		1人	2人	合計	1人	2人	3人	
男性	役員・指定職	0	0	0	1	0	0	1
	研究職・管理職相当	1	0	1	6	1	1	8
	研究職・室長相当	0	0	0	8	2	0	10
	主任研究員・研究員	1	0	1	4	1	0	5
	一般職・管理職相当	1	0	1	2	3	0	5
	一般職・係長相当	2	0	2	5	1	0	6
	技術専門職	1	0	1	1	0	0	1
	非常勤	0	0	0	1	0	0	1
	合計	6	0	6	28	8	1	37
女性	研究職・室長相当	0	0	0	1	0	0	1
	主任研究員・研究員	1	0	1	1	1	0	2
	一般職・係長相当	0	0	0	4	1	0	5
	一般職・係員	0	0	0	1	0	0	1
	非常勤	9	2	11	13	6	1	20
	合計	10	2	12	20	8	1	29

1 男女共同参画について

1.1 男女共同参画の意味

		よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	36	2	0	43
	研究職・室長相当	3	54	7	1	65
	主任研究員・研究員	2	89	22	0	113
	一般職・管理職相当	6	34	1	0	41

	一般職・係長相当	1	45	22	0	68
	一般職・係員	0	13	6	0	19
	技術専門職	0	5	2	4	11
	非常勤	1	12	6	8	27
	PD	0	5	5	0	10
	合計	21	294	73	13	401
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	3
	主任研究員・研究員	3	23	0	0	26
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	14	2	0	17
	一般職・係員	0	6	1	0	7
	非常勤	1	68	44	13	126
	PD	0	4	0	0	4
	合計	8	119	47	13	187

1.2 男女共参画に関する単語の意味

		A) 男女共同参画基本法					B) ドメスティックバイオレンス				
		よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計	よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	4	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	2	24	17	1	44	7	34	3	0	44
	研究職・室長相当	2	30	28	5	65	18	42	5	1	66
	主任研究員・研究員	2	42	60	8	112	27	84	2	0	113
	一般職・管理職相当	2	28	12	0	42	14	25	3	0	42
	一般職・係長相当	0	27	29	11	67	12	46	10	0	68
	一般職・係員	1	5	11	2	19	4	15	0	0	19
	技術専門職	0	3	2	5	10	3	4	1	3	11
	非常勤	1	6	10	10	27	2	18	3	4	27
	PD	0	0	8	2	10	2	6	0	2	10
	合計	12	167	177	44	400	92	275	27	10	404
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	0	1	2	0	3	1	2	0	0	3
	主任研究員・研究員	1	12	12	1	26	10	15	1	0	26
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	3	2	1	0	0	3
	一般職・係長相当	0	10	7	0	17	7	9	2	0	18
	一般職・係員	0	3	4	0	7	2	4	1	0	7
	非常勤	2	22	59	39	122	40	76	11	1	128
	PD	0	2	2	0	4	2	2	0	0	4
	合計	3	52	88	40	183	65	109	15	1	190

		C) セクシャルハラスメント					D) ジェンダー視点				
		よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計	よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	10	33	1	0	44	1	21	16	6	44
	研究職・室長相当	18	43	4	1	66	6	26	17	17	66
	主任研究員・研究員	28	86	0	0	114	3	34	45	32	114
	一般職・管理職相当	15	25	2	0	42	3	18	11	9	41
	一般職・係長相当	19	45	4	0	68	1	14	23	30	68
	一般職・係員	7	12	0	0	19	0	4	7	8	19
	技術専門職	3	6	0	1	10	0	0	2	9	11
	非常勤	6	17	3	2	28	2	5	4	16	27
	PD	3	6	0	1	10	1	2	1	6	10
	合計	112	274	14	5	405	19	126	126	133	404
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	3	0	0	3	0	3
	主任研究員・研究員	11	15	0	0	26	4	11	8	3	26
	一般職・管理職相当	2	1	0	0	3	0	1	0	2	3
	一般職・係長相当	7	10	1	0	18	3	6	8	1	18
	一般職・係員	3	4	0	0	7	0	3	2	2	7
	非常勤	42	83	2	0	127	4	15	41	68	128
	PD	2	2	0	0	4	0	1	1	2	4
	合計	69	117	3	0	189	11	38	63	78	190

		E) ポジティブアクション					F) 次世代育成支援				
		よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計	よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計
男性	役員・指定職	2	1	1	0	4	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	10	13	18	44	3	30	11	0	44
	研究職・室長相当	0	14	19	32	65	5	30	25	6	66
	主任研究員・研究員	0	9	37	68	114	8	54	45	7	114
	一般職・管理職相当	2	14	18	8	42	11	23	7	1	42
	一般職・係長相当	0	12	25	31	68	3	37	25	3	68
	一般職・係員	0	3	5	11	19	0	9	10	0	19
	技術専門職	0	1	5	5	11	0	3	5	3	11
	非常勤	2	2	8	15	27	2	2	10	13	27
女性	PD	0	1	0	8	9	0	3	4	3	10
	合計	9	67	131	196	403	34	193	142	36	405
	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	0	2	1	3	0	2	1	0	3
	主任研究員・研究員	4	6	10	6	26	5	15	6	0	26
	一般職・管理職相当	1	0	2	0	3	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	4	13	0	18	0	12	6	0	18
	一般職・係員	0	2	2	3	7	1	3	3	0	7
	非常勤	4	11	44	64	123	4	26	61	35	126
	PD	0	1	3	0	4	0	1	2	1	4
	合計	11	24	76	74	185	11	62	79	36	188

		G) ワーク・ライフ・バランス					H) 選択的夫婦別氏制度				
		よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計	よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	24	13	2	44	4	28	10	1	43
	研究職・室長相当	10	31	15	10	66	8	44	12	2	66
	主任研究員・研究員	13	58	35	8	114	13	72	24	5	114
	一般職・管理職相当	9	23	10	0	42	3	29	10	0	42
	一般職・係長相当	3	32	24	9	68	4	32	22	10	68
	一般職・係員	1	9	5	4	19	4	12	1	2	19
	技術専門職	0	3	2	6	11	0	3	5	3	11
	非常勤	2	6	6	13	27	1	10	9	7	27
女性	PD	0	3	4	3	10	1	4	2	3	10
	合計	46	190	114	55	405	41	235	95	33	404
	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	2	1	0	3	0	3	0	0	3
	主任研究員・研究員	8	17	1	0	26	6	14	6	0	26
	一般職・管理職相当	2	1	0	0	3	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	11	6	0	18	3	11	3	1	18
	一般職・係員	0	5	2	0	7	0	5	0	2	7
	非常勤	8	28	43	48	127	13	56	43	12	124
	PD	0	4	0	0	4	1	1	2	0	4
	合計	20	68	53	48	189	24	93	54	15	186

		I) ジェンダーエンパワーメント指数 (GEM)					J) ロールモデル				
		よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計	よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計
男性	役員・指定職	1	1	2	0	4	1	2	1	0	4
	研究職・管理職相当	1	2	15	26	44	2	7	14	20	43
	研究職・室長相当	1	2	12	51	66	1	11	10	43	65
	主任研究員・研究員	0	1	13	100	114	1	8	32	72	113
	一般職・管理職相当	1	8	20	13	42	1	6	21	13	41
	一般職・係長相当	0	3	14	51	68	0	3	11	53	67
	一般職・係員	0	2	2	15	19	0	2	1	16	19
	技術専門職	0	0	1	10	11	0	0	1	9	10

	非常勤	1	3	1	22	27	1	1	5	19	26
	PD	0	0	1	8	9	0	0	1	9	10
	合計	5	22	81	296	404	7	40	97	254	398
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	0	0	3	3	0	1	0	2	3
	主任研究員・研究員	3	6	8	9	26	7	8	8	3	26
	一般職・管理職相当	0	0	1	2	3	1	0	0	2	3
	一般職・係長相当	0	1	7	10	18	0	5	6	7	18
	一般職・係員	0	0	3	4	7	0	0	4	3	7
	非常勤	1	5	20	100	126	1	4	24	94	123
	PD	0	0	0	4	4	0	2	1	1	4
	合計	4	12	40	132	188	9	21	43	112	185

		K) 女性研究者支援モデル育成					L) 男女雇用機会均等法				
		よく知 っている	大体 知ってい る	聞いたこ とはあ る	聞いたこ とがな い	合計	よく知 っている	大体 知ってい る	聞いたこ とはあ る	聞いたこ とがな い	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	22	17	1	43	4	35	4	0	43
	研究職・室長相当	4	20	29	13	66	7	43	14	2	66
	主任研究員・研究員	5	34	59	16	114	14	79	21	0	114
	一般職・管理職相当	7	23	9	3	42	7	32	3	0	42
	一般職・係長相当	2	27	29	10	68	6	45	16	1	68
	一般職・係員	2	6	8	3	19	1	13	5	0	19
	技術専門職	0	3	3	5	11	1	6	3	1	11
	非常勤	0	4	5	18	27	2	15	7	2	26
	PD	0	2	6	2	10	2	4	3	1	10
	合計	26	142	165	71	404	47	273	76	7	403
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3
	主任研究員・研究員	7	9	9	1	26	3	19	4	0	26
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	3	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	8	8	1	18	1	14	3	0	18
	一般職・係員	1	2	4	0	7	1	5	1	0	7
	非常勤	2	22	49	51	124	13	81	24	6	124
	PD	0	0	3	1	4	0	4	0	0	4
	合計	14	44	73	55	186	21	126	33	6	186

		M) エンカレッジモデル					N) メンター				
		よく知 っている	大体 知ってい る	聞いたこ とはあ る	聞いたこ とがな い	合計	よく知 っている	大体 知ってい る	聞いたこ とはあ る	聞いたこ とがな い	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	2	26	13	3	44	1	8	20	15	44
	研究職・室長相当	4	25	22	14	65	2	12	18	34	66
	主任研究員・研究員	3	30	60	21	114	0	16	39	59	114
	一般職・管理職相当	4	28	7	3	42	4	17	13	8	42
	一般職・係長相当	0	30	24	14	68	2	10	22	34	68
	一般職・係員	0	5	9	5	19	0	5	3	11	19
	技術専門職	0	4	3	4	11	0	1	1	8	10
	非常勤	1	3	4	17	25	0	3	4	18	25
	PD	0	1	2	7	10	0	0	1	9	10
	合計	17	153	144	88	402	11	74	121	196	402
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	1	1	3	0	1	1	1	3
	主任研究員・研究員	5	7	14	0	26	4	8	9	5	26
	一般職・管理職相当	0	2	1	0	3	1	1	0	1	3
	一般職・係長相当	1	7	9	1	18	1	6	6	5	18
	一般職・係員	1	1	4	1	7	0	4	2	1	7
	非常勤	1	14	60	51	126	1	5	17	100	123
	PD	0	1	2	1	4	0	0	0	4	4
	合計	10	32	91	55	188	8	25	35	117	185

		O) 家族責任				P) 固定的性別役割分担					
		よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計	よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	4	1	1	0	2	4
	研究職・管理職相当	1	23	12	8	44	2	10	17	15	44
	研究職・室長相当	4	19	28	15	66	4	11	19	32	66
	主任研究員・研究員	2	36	45	31	114	3	16	40	55	114
	一般職・管理職相当	2	23	13	4	42	3	10	18	11	42
	一般職・係長相当	1	23	22	22	68	0	12	18	38	68
	一般職・係員	0	5	5	9	19	0	2	5	12	19
	技術専門職	1	0	3	6	10	0	1	1	9	11
	非常勤	3	4	7	12	26	1	4	8	13	26
PD	0	2	2	6	10	0	1	2	7	10	
合計		16	137	137	113	403	14	68	128	194	404
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	3	0	1	1	1	3
	主任研究員・研究員	7	13	6	0	26	5	8	7	6	26
	一般職・管理職相当	1	1	0	1	3	0	1	0	2	3
	一般職・係長相当	0	10	6	2	18	0	9	3	6	18
	一般職・係員	0	3	1	3	7	0	5	0	2	7
	非常勤	5	14	46	59	124	2	13	37	74	126
	PD	0	0	2	2	4	0	0	2	2	4
	合計	15	43	61	67	186	8	37	50	93	188

2 体制整備について

2.1 男女共同参画室のホームページを閲覧したことはあるか

		しばしばある	たまにある	(一度は)ある	一度もない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	14	17	8	44
	研究職・室長相当	2	12	30	22	66
	主任研究員・研究員	5	18	45	46	114
	一般職・管理職相当	10	13	15	4	42
	一般職・係長相当	5	20	28	15	68
	一般職・係員	0	7	4	8	19
	技術専門職	0	0	3	8	11
	非常勤	1	1	4	21	27
	PD	1	0	2	7	10
合計		31	87	148	139	405
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	2	3
	主任研究員・研究員	9	12	2	3	26
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	6	7	4	18
	一般職・係員	2	2	1	2	7
	非常勤	7	12	18	92	129
	PD	1	0	1	2	4
	合計	23	34	29	105	191

2.2 森林総研の各種休暇・休業制度等について

2.2.1 男女共同参画室のホームページに「各種休暇・休業等の制度」の「早見表」があることを知っているか

		利用したことがある (利用している)	知っているが 利用したことはない	知らなかったが 利用したい	知らない (利用しない)	合計
男性	役員・指定職	0	2	1	1	4
	研究職・管理職相当	0	15	6	23	44
	研究職・室長相当	2	8	23	33	66
	主任研究員・研究員	10	9	57	37	113
	一般職・管理職相当	4	20	5	13	42
	一般職・係長相当	5	15	17	31	68
	一般職・係員	2	3	6	8	19
	技術専門職	0	1	2	8	11
	非常勤	0	0	1	27	28
	PD	0	0	2	8	10
合計		23	73	120	189	405
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	1	1	3

主任研究員・研究員	7	9	8	1	25
一般職・管理職相当	0	1	2	0	3
一般職・係長相当	4	3	9	2	18
一般職・係員	3	0	3	1	7
非常勤	4	12	22	91	129
PD	0	1	0	3	4
合計	19	27	45	99	190

2.2.2 妻の産前産後休暇期間中に男性の育児参加休暇制度があることを知っているか

	利用したことがある (利用している)	知っているが 利用したことはない	知らなかったが 利用したい	知らない (利用しない)	合計
男性					
役員・指定職	0	4	0	0	4
研究職・管理職相当	0	39	0	5	44
研究職・室長相当	1	49	3	12	65
主任研究員・研究員	12	69	13	20	114
一般職・管理職相当	1	38	0	2	41
一般職・係長相当	4	48	3	13	68
一般職・係員	0	16	1	2	19
技術専門職	1	4	4	2	11
非常勤	0	12	0	11	23
PD	0	5	3	2	10
合計	19	284	27	69	399
女性					
研究職・管理職相当	0	1	0	0	1
研究職・室長相当	0	3	0	0	3
主任研究員・研究員	2	20	1	2	25
一般職・管理職相当	0	2	1	0	3
一般職・係長相当	0	13	2	2	17
一般職・係員	1	5	0	1	7
非常勤	0	95	1	27	123
PD	0	3	0	1	4
合計	3	142	5	33	183

2.2.3 子の看護休暇制度について、対象が「中学校就学の始期に達するまでの子」までに拡大していることを知っているか

	利用したことがある (利用している)	知っているが 利用したことはない	知らなかったが 利用したい	知らない (利用しない)	合計
男性					
役員・指定職	0	4	0	0	4
研究職・管理職相当	0	30	2	12	44
研究職・室長相当	2	44	4	15	65
主任研究員・研究員	12	52	27	22	113
一般職・管理職相当	0	33	1	7	41
一般職・係長相当	10	37	4	17	68
一般職・係員	0	12	3	4	19
技術専門職	1	2	3	5	11
非常勤	0	2	0	21	23
PD	0	0	3	7	10
合計	25	216	47	110	398
女性					
研究職・管理職相当	0	1	0	0	1
研究職・室長相当	1	0	0	2	3
主任研究員・研究員	4	17	3	1	25
一般職・管理職相当	0	3	0	0	3
一般職・係長相当	1	10	1	6	18
一般職・係員	2	4	0	1	7
非常勤	2	46	9	70	127
PD	0	0	0	4	4
合計	10	81	13	84	188

3 保育支援について

3.1 一時預り保育施設として、本所に「どんぐりる一む」、関西支所に「すぎのこ」があることは知っているか

	知っている	知らない	合計
男性			
役員・指定職	4	0	4
研究職・管理職相当	44	0	44
研究職・室長相当	64	2	66
主任研究員・研究員	107	7	114
一般職・管理職相当	40	1	41
一般職・係長相当	65	3	68
一般職・係員	18	1	19

	技術専門職	8	3	11
	非常勤	8	16	24
	PD	6	4	10
	合計	364	37	401
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	3	0	3
	主任研究員・研究員	26	0	26
	一般職・管理職相当	3	0	3
	一般職・係長相当	17	1	18
	一般職・係員	7	0	7
	非常勤	79	50	129
	PD	4	0	4
	合計	140	51	191

3.2 所内の一時預り保育施設を利用したことがあるか

		どんぐり 一む 利用	すぎのこ 利用	本所・関西勤務者 利用可能性あり	本所関西以外勤務者 出張利用可能性あり	利用しない	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	0	4	4
	研究職・管理職相当	1	0	0	2	41	44
	研究職・室長相当	1	0	4	6	55	66
	主任研究員・研究員	5	1	32	27	48	113
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	41	41
	一般職・係長相当	3	1	7	8	49	68
	一般職・係員	0	0	4	3	12	19
	技術専門職	0	0	1	2	8	11
	非常勤	0	0	0	0	23	23
	PD	0	0	4	0	6	10
	合計	10	2	52	48	287	399
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	1	0	0	2	3
	主任研究員・研究員	5	0	4	4	11	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	0	0	2	3	12	17
	一般職・係員	1	0	1	1	4	7
	非常勤	4	2	5	1	115	127
	PD	0	0	0	0	4	4
	合計	11	3	13	9	150	186

3.3 所内一時預り保育施設を利用したかったのに利用できなかったことはあるか（3.2で“ない（今後も利用する可能性はない）”に回答した人以外）

		ある	ない	合計
男性	研究職・管理職相当	0	3	3
	研究職・室長相当	1	9	10
	主任研究員・研究員	10	50	60
	一般職・係長相当	3	16	19
	一般職・係員	0	6	6
	技術専門職	0	3	3
	PD	0	4	4
	合計	14	91	105
女性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	4	9	13
	一般職・管理職相当	0	2	2
	一般職・係長相当	1	2	3
	一般職・係員	1	2	3
	非常勤	2	10	12
	合計	8	26	34

3.4 所内一時預り保育施設を利用しなかった理由（3.3で“ある”を回答した人。ただし、設問ミスのため、“ややあてはまらない”“ややあてはまる”への回答は欠損値として扱った）

3.4.1 所属する職場内に保育施設がない

		あてはまる	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	1	0	1
	主任研究員・研究員	1	5	6
	一般職・係長相当	2	1	3
	合計	4	6	10
女性	主任研究員・研究員	0	4	4

一般職・係長相当	1	0	1
一般職・係員	1	0	1
非常勤	0	2	2
合計	2	6	8

3.4.2 設備に不安(不満)があるため

		あてはまる	どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	0	1	1
	主任研究員・研究員	0	1	5	6
	一般職・係長相当	1	1	1	3
	合計	1	2	7	10
女性	主任研究員・研究員	0	0	3	3
	一般職・係長相当	0	0	1	1
	一般職・係員	0	1	0	1
	非常勤	0	0	2	2
	合計	0	1	6	7

3.4.3 保育士に不安(不満)があるため

		どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	1	5	6
	一般職・係長相当	1	2	3
	合計	2	8	10
女性	主任研究員・研究員	0	3	3
	一般職・係長相当	0	1	1
	一般職・係員	1	0	1
	非常勤	0	2	2
	合計	1	6	7

3.4.4 保育料金に不安(不満)があるため

		どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	1	5	6
	一般職・係長相当	1	2	3
	合計	2	8	10
女性	主任研究員・研究員	0	4	4
	一般職・係長相当	0	1	1
	一般職・係員	1	0	1
	非常勤	0	2	2
	合計	1	7	8

3.4.5 利用手続きがよくわからないため

		どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	1	3	4
	一般職・係長相当	2	1	3
	合計	3	5	8
女性	主任研究員・研究員	0	4	4
	一般職・係長相当	0	1	1
	一般職・係員	1	0	1
	非常勤	0	2	2
	合計	1	7	8

4 研究支援について

4.1 家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援があることを知っているか(常勤・研究職員のみ)

		知っている 利用したことがある (している)	利用したことはな い(今後利用可能 性ある)	利用したことはな い(今後利用可能 性ない)	知らない (今後) 利用し たい	今後利用 可能性な い	合計
男性	管理職相当	1	13	26	0	1	41
	室長相当	0	27	29	4	4	64
	主任研究員・研究員	7	39	41	20	7	114
	合計	8	79	96	24	12	219
女性	管理職相当	0	0	1	0	0	1
	室長相当	2	0	1	0	0	3

主任研究員・研究員	10	11	4	0	0	25
合計	12	11	6	0	0	29

4.2 研究支援を行うことについて

4.2.1 家族責任のある人への研究支援は、研究業務を推進させる観点から有益だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	34	7	2	0	0	43
	研究職・室長相当	44	15	2	2	0	63
	主任研究員・研究員	65	41	8	0	0	114
	一般職・管理職相当	22	7	3	2	2	36
	一般職・係長相当	26	24	8	3	1	62
	一般職・係員	7	4	4	0	0	15
	技術専門職	2	7	1	0	1	11
	非常勤	8	2	8	0	0	18
	PD	6	2	2	0	0	10
	合計	218	109	38	7	4	376
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	18	5	1	0	0	24
	一般職・管理職相当	2	0	0	0	0	2
	一般職・係長相当	12	2	1	0	0	15
	一般職・係員	5	1	0	0	0	6
	非常勤	47	28	15	2	2	94
	PD	4	0	0	0	0	4
	合計	90	38	17	2	2	149

4.2.2 研究補助者を雇用する支援は有効だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	19	13	10	1	0	43
	研究職・室長相当	31	20	10	2	0	63
	主任研究員・研究員	48	41	19	6	0	114
	一般職・管理職相当	13	11	4	6	2	36
	一般職・係長相当	20	27	11	4	1	63
	一般職・係員	6	6	5	0	0	17
	技術専門職	3	6	1	0	1	11
	非常勤	5	5	7	0	1	18
	PD	5	3	2	0	0	10
	合計	153	132	70	19	5	379
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	0	1	0	3
	主任研究員・研究員	15	7	2	0	0	24
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係長相当	7	4	3	0	0	14
	一般職・係員	2	4	0	0	0	6
	非常勤	39	32	18	3	1	93
	PD	4	0	0	0	0	4
	合計	71	48	23	4	1	147

4.2.3 自宅への貸与 PC の制度は有効だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	2	1	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	14	18	6	3	2	43
	研究職・室長相当	24	21	9	8	0	62
	主任研究員・研究員	31	32	27	18	6	114
	一般職・管理職相当	14	10	4	6	2	36
	一般職・係長相当	16	19	16	10	2	63
	一般職・係員	4	6	4	2	1	17
	技術専門職	1	3	3	1	2	10
	非常勤	4	3	6	4	1	18
	PD	2	4	2	0	2	10
	合計	112	117	78	52	18	377
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	1	0	0	3

主任研究員・研究員	10	11	2	1	0	24
一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
一般職・係長相当	12	3	0	0	0	15
一般職・係員	4	1	1	0	0	6
非常勤	25	23	30	9	6	93
PD	2	0	2	0	0	4
合計	56	40	36	10	6	148

4.2.4 休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	3	1	0	0	0	4
研究職・管理職相当	18	17	6	1	1	43
研究職・室長相当	33	21	5	2	0	61
主任研究員・研究員	60	30	14	7	2	113
一般職・管理職相当	17	10	3	4	2	36
一般職・係長相当	23	22	14	2	1	62
一般職・係員	3	5	7	1	0	16
技術専門職	1	2	5	0	2	10
非常勤	6	4	7	0	1	18
PD	4	4	1	0	1	10
合計	168	116	62	17	10	373
女性						
研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
研究職・室長相当	2	0	1	0	0	3
主任研究員・研究員	15	7	2	0	0	24
一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
一般職・係長相当	11	3	1	0	0	15
一般職・係員	4	1	1	0	0	6
非常勤	27	26	31	5	2	91
PD	3	0	1	0	0	4
合計	64	38	37	5	2	146

4.2.5 家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	1	0	1	0	2	4
研究職・管理職相当	3	4	13	12	11	43
研究職・室長相当	4	4	23	20	12	63
主任研究員・研究員	10	18	33	28	25	114
一般職・管理職相当	5	5	10	8	7	35
一般職・係長相当	13	12	20	9	7	61
一般職・係員	2	2	9	3	0	16
技術専門職	0	5	4	0	1	10
非常勤	3	1	9	2	3	18
PD	0	0	3	3	4	10
合計	41	51	125	85	72	374
女性						
研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
研究職・室長相当	0	0	2	1	0	3
主任研究員・研究員	1	3	8	7	5	24
一般職・管理職相当	0	1	0	1	0	2
一般職・係長相当	2	5	3	3	2	15
一般職・係員	1	2	2	1	0	6
非常勤	5	27	42	12	6	92
PD	0	1	1	0	2	4
合計	9	39	58	25	16	147

4.2.6 エンカレッジモデル事業終了後、研究支援（継続）のために所の経費を支出してもよい

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	3	1	0	0	0	4
研究職・管理職相当	18	18	7	0	0	43
研究職・室長相当	22	24	12	4	1	63
主任研究員・研究員	41	45	22	4	2	114
一般職・管理職相当	12	13	5	4	2	36
一般職・係長相当	17	21	15	7	3	63
一般職・係員	3	5	8	0	1	17
技術専門職	0	5	3	1	1	10
非常勤	3	2	11	1	1	18

	PD	3	3	4	0	0	10
	合計	122	137	87	21	11	378
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	1	0	0	3
	主任研究員・研究員	11	11	1	1	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	0	2
	一般職・係長相当	10	3	1	0	0	14
	一般職・係員	3	3	0	0	0	6
	非常勤	17	20	46	6	1	90
	PD	1	3	0	0	0	4
	合計	46	40	50	7	1	144

5 IT 整備について

5.1 テレビ会議システムを利用した会議や、シンポジウム、セミナーに参加したことがあるか（常勤職員のみ）

		参加あり	既知参加なし	未知	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	4
	研究職・管理職相当	39	3	1	43
	研究職・室長相当	47	15	2	64
	主任研究員・研究員	82	29	1	112
	一般職・管理職相当	38	4	0	42
	一般職・係長相当	51	15	1	67
	一般職・係員	12	6	1	19
	技術専門職	7	3	0	10
	合計	280	75	6	361
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	1
	研究職・室長相当	3	0	0	3
	主任研究員・研究員	16	9	0	25
	一般職・管理職相当	3	0	0	3
	一般職・係長相当	17	1	0	18
	一般職・係員	6	1	0	7
	合計	46	11	0	57

5.2 テレビ会議によって、会議やセミナー等のための出張回数に変化はあったか（5.1 に 1 と回答した人のみ）

		出張減少	会議増加	不変	合計
男性	役員・指定職	1	1	2	4
	研究職・管理職相当	7	18	12	37
	研究職・室長相当	7	17	23	47
	主任研究員・研究員	6	36	39	81
	一般職・管理職相当	12	14	10	36
	一般職・係長相当	13	12	25	50
	一般職・係員	3	3	5	11
	技術専門職	0	1	6	7
	合計	49	102	122	273
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	3
	主任研究員・研究員	3	4	9	16
	一般職・管理職相当	1	1	1	3
	一般職・係長相当	4	8	3	15
	一般職・係員	2	3	1	6
	合計	13	17	14	44

5.3 テレビ会議導入によるメリットデメリットについて

5.3.1 出張しないで済む

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	18	16	2	4	2	42
	研究職・室長相当	26	19	8	7	3	63
	主任研究員・研究員	40	36	22	10	4	112
	一般職・管理職相当	23	12	4	2	1	42
	一般職・係長相当	37	17	11	1	1	67
	一般職・係員	12	4	1	1	1	19
	技術専門職	3	3	1	2	0	9
	非常勤	7	4	1	0	0	12
	PD	5	4	1	0	0	10
	合計	174	115	52	27	12	380
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3

主任研究員・研究員	12	10	1	1	1	25
一般職・管理職相当	1	0	1	1	0	3
一般職・係長相当	12	4	1	1	0	18
一般職・係員	4	2	0	0	1	7
非常勤	34	14	10	4	1	63
PD	2	2	0	0	0	4
合計	68	33	13	7	3	124

5.3.2 直接会う機会が減る

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性	役員・指定職	1	1	1	0	1	4
	研究職・管理職相当	6	19	8	7	2	42
	研究職・室長相当	11	24	16	9	2	62
	主任研究員・研究員	17	40	21	26	7	111
	一般職・管理職相当	8	13	9	8	4	42
	一般職・係長相当	28	27	8	3	1	67
	一般職・係員	9	5	3	2	0	19
	技術専門職	2	3	1	2	1	9
	非常勤	5	4	2	1	0	12
	PD	2	5	2	0	1	10
	合計	89	141	71	58	19	378
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	3	8	5	7	2	25
	一般職・管理職相当	1	1	0	1	0	3
	一般職・係長相当	5	8	2	2	1	18
	一般職・係員	2	4	0	1	0	7
	非常勤	7	30	10	14	3	64
	PD	0	2	1	1	0	4
	合計	20	55	18	26	6	125

5.3.3 テレビ会議による会議参加が増え、多忙になる

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性	役員・指定職	0	0	1	1	2	4
	研究職・管理職相当	8	14	13	6	1	42
	研究職・室長相当	4	22	18	13	6	63
	主任研究員・研究員	12	25	49	21	5	112
	一般職・管理職相当	6	7	14	13	2	42
	一般職・係長相当	7	17	22	16	5	67
	一般職・係員	1	3	7	7	1	19
	技術専門職	0	3	4	2	0	9
	非常勤	0	4	5	1	2	12
	PD	0	1	4	3	2	10
	合計	38	96	137	83	26	380
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	1	0	1	3
	主任研究員・研究員	0	3	12	7	3	25
	一般職・管理職相当	0	1	1	1	0	3
	一般職・係長相当	3	7	4	2	2	18
	一般職・係員	0	0	3	4	0	7
	非常勤	0	11	31	18	3	63
	PD	0	0	1	2	1	4
	合計	4	23	53	34	10	124

5.3.4 他所を交えた意思決定が迅速になる

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	7	27	6	2	1	43
	研究職・室長相当	7	27	17	10	2	63
	主任研究員・研究員	13	42	34	17	5	111
	一般職・管理職相当	12	10	14	4	2	42
	一般職・係長相当	22	24	16	5	0	67
	一般職・係員	6	5	5	1	2	19
	技術専門職	0	4	3	2	0	9
	非常勤	3	7	2	0	0	12
	PD	2	5	1	2	0	10
	合計	75	151	99	43	12	380
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1

研究職・室長相当	1	0	1	1	0	3
主任研究員・研究員	5	12	5	2	1	25
一般職・管理職相当	2	0	1	0	0	3
一般職・係長相当	4	5	8	1	0	18
一般職・係員	1	3	2	0	1	7
非常勤	16	31	15	1	1	64
PD	0	3	1	0	0	4
合計	30	54	33	5	3	125

5.3.5 他所の会議やセミナーへの参加機会が増える

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	25	6	1	2	42
	研究職・室長相当	17	26	11	6	2	62
	主任研究員・研究員	23	43	29	13	4	112
	一般職・管理職相当	18	13	9	2	0	42
	一般職・係長相当	21	25	18	2	1	67
	一般職・係員	8	8	3	0	0	19
	技術専門職	0	3	4	2	0	9
	非常勤	3	6	3	0	0	12
	PD	0	4	3	2	0	9
	合計	102	153	86	28	9	378
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	0	1	0	3
	主任研究員・研究員	5	11	5	3	1	25
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	0	3
	一般職・係長相当	11	4	1	1	1	18
	一般職・係員	4	2	1	0	0	7
	非常勤	9	30	19	3	2	63
	PD	1	2	1	0	0	4
	合計	34	51	27	8	4	124

5.3.6 本支所等間の情報格差が縮まる

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	22	9	1	3	43
	研究職・室長相当	12	19	14	14	4	63
	主任研究員・研究員	12	46	26	18	10	112
	一般職・管理職相当	15	15	8	3	1	42
	一般職・係長相当	10	29	19	7	2	67
	一般職・係員	6	7	2	2	2	19
	技術専門職	1	2	3	3	0	9
	非常勤	3	5	4	0	0	12
	PD	0	5	4	1	0	10
	合計	71	150	89	49	22	381
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	0	0	2	0	1	3
	主任研究員・研究員	5	11	7	1	1	25
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	0	3
	一般職・係長相当	5	9	4	0	0	18
	一般職・係員	2	3	1	1	0	7
	非常勤	14	31	12	3	3	63
	PD	0	3	1	0	0	4
	合計	28	59	27	5	5	124

5.4 Web ミーティングシステムを知っているか

		参加したことがある	知っているが 参加したことはない	知らない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	4
	研究職・管理職相当	16	19	7	42
	研究職・室長相当	24	24	14	62
	主任研究員・研究員	35	41	36	112

	一般職・管理職相当	6	29	6	41
	一般職・係長相当	5	37	24	66
	一般職・係員	1	11	7	19
	技術専門職	1	3	6	10
	非常勤	0	3	9	12
	PD	1	3	6	10
	合計	91	172	115	378
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	3
	主任研究員・研究員	7	11	7	25
	一般職・管理職相当	1	2	0	3
	一般職・係長相当	1	10	6	17
	一般職・係員	0	4	3	7
	非常勤	4	19	52	75
	PD	0	1	3	4
	合計	16	48	71	135

5.5 Web ミーティング利用場面についての意見

5.5.1 テレビ会議端末が配置されていない拠点とのミーティング

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	10	22	0	2	42
	研究職・室長相当	14	16	19	9	4	62
	主任研究員・研究員	16	33	41	8	7	105
	一般職・管理職相当	5	3	24	4	2	38
	一般職・係長相当	10	14	37	4	1	66
	一般職・係員	6	3	8	1	0	18
	技術専門職	0	1	7	0	0	8
	非常勤	2	1	8	0	0	11
	PD	1	5	3	1	0	10
	合計	64	88	169	27	16	364
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	5	10	8	0	0	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	2	4	12	0	0	18
	一般職・係員	1	1	5	0	0	7
	非常勤	7	5	34	3	3	52
	PD	0	2	1	0	0	3
	合計	17	24	62	3	4	110

5.5.2 テレビ会議がふさがっている時の代わりとして

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	11	9	18	1	2	41
	研究職・室長相当	13	15	20	10	4	62
	主任研究員・研究員	12	32	47	10	4	105
	一般職・管理職相当	4	8	20	5	1	38
	一般職・係長相当	11	14	34	3	4	66
	一般職・係員	7	4	6	1	0	18
	技術専門職	0	1	7	0	0	8
	非常勤	2	1	8	0	0	11
	PD	1	4	4	0	1	10
	合計	63	90	164	30	16	363
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	1	0	3
	主任研究員・研究員	4	10	9	0	0	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	2	6	9	1	0	18
	一般職・係員	1	1	5	0	0	7
	非常勤	7	4	35	3	3	52
	PD	0	2	1	0	0	3

合計	16	25	61	5	3	110
----	----	----	----	---	---	-----

5.5.3 他所職員との日常的なコミュニケーション

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	1	0	3	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	10	15	7	6	42
	研究職・室長相当	4	10	24	18	7	63
	主任研究員・研究員	9	15	49	18	14	105
	一般職・管理職相当	4	4	21	7	2	38
	一般職・係長相当	4	14	38	6	4	66
	一般職・係員	4	4	8	1	1	18
	技術専門職	0	0	7	0	1	8
	非常勤	1	2	7	1	0	11
	PD	0	3	5	1	1	10
	合計	31	62	177	59	36	365
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	1	1	3
	主任研究員・研究員	1	7	8	5	2	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	4	9	2	2	18
	一般職・係員	1	2	4	0	0	7
	非常勤	2	10	32	3	5	52
	PD	0	2	1	0	0	3
	合計	7	26	56	11	10	110

5.5.4 自宅にいる職員との（在宅時に職場との）コミュニケーション

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	0	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	1	8	20	4	9	42
	研究職・室長相当	5	10	21	22	5	63
	主任研究員・研究員	5	23	42	22	13	105
	一般職・管理職相当	1	5	19	7	6	38
	一般職・係長相当	3	10	35	9	9	66
	一般職・係員	2	3	9	1	3	18
	技術専門職	0	0	6	1	1	8
	非常勤	1	3	6	1	0	11
	PD	0	3	6	0	1	10
	合計	18	67	166	67	47	365
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	0	2	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	2	3	9	6	3	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	6	8	1	2	18
	一般職・係員	1	1	4	1	0	7
	非常勤	3	9	32	1	7	52
	PD	1	1	1	0	0	3
	合計	8	24	56	9	13	110

6 意識啓発活動について

6.1 シンポジウム・セミナーに参加したか

6.1.1 第1回シンポジウム

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	3	1	4
	研究職・管理職相当	11	32	43
	研究職・室長相当	4	59	63
	主任研究員・研究員	7	105	112
	一般職・管理職相当	12	30	42
	一般職・係長相当	4	64	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	43	347	390
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	0	3	3

主任研究員・研究員	8	17	25
一般職・管理職相当	2	1	3
一般職・係長相当	1	15	16
一般職・係員	0	7	7
非常勤	1	106	107
PD	0	4	4
合計	13	153	166

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	2	1	0	0	0	3
	研究職・管理職相当	5	5	1	0	0	11
	研究職・室長相当	3	1	0	0	0	4
	主任研究員・研究員	1	3	3	0	0	7
	一般職・管理職相当	6	2	3	0	1	12
	一般職・係長相当	1	2	0	0	0	3
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	19	14	7	0	1	41
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	5	3	0	0	0	8
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係長相当	0	0	0	1	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	8	4	0	1	0	13

6.1.2 第2回シンポジウム

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	3	1	4
	研究職・管理職相当	6	36	42
	研究職・室長相当	3	60	63
	主任研究員・研究員	6	106	112
	一般職・管理職相当	2	40	42
	一般職・係長相当	8	60	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	2	9	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	31	358	389
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	1	2	3
	主任研究員・研究員	1	24	25
	一般職・管理職相当	1	2	3
	一般職・係長相当	5	12	17
	一般職・係員	2	5	7
	非常勤	1	105	106
	PD	0	4	4
	合計	12	154	166

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	3	0	0	0	0	3
	研究職・管理職相当	3	3	0	0	0	6
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	2	4	0	0	0	6
	一般職・管理職相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係長相当	1	5	1	0	0	7
	技術専門職	0	1	0	0	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	13	15	2	0	0	30
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	0	1	0	0	0	1
	一般職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	一般職・係長相当	4	1	0	0	0	5

一般職・係員	0	1	0	1	1	2
非常勤	1	0	0	0	0	1
合計	8	3	0	1	1	12

6.1.3 つくば6研究機関合同シンポジウム

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	2	2	4
	研究職・管理職相当	13	29	42
	研究職・室長相当	3	60	63
	主任研究員・研究員	3	109	112
	一般職・管理職相当	8	34	42
	一般職・係長相当	4	64	68
	一般職・係員	1	18	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	0	19	19
	PD	0	9	9
	合計	35	354	389
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	9	16	25
	一般職・管理職相当	1	2	3
	一般職・係長相当	3	14	17
	一般職・係員	1	6	7
	非常勤	4	102	106
	PD	0	4	4
	合計	19	147	166

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	2	0	0	0	0	2
	研究職・管理職相当	6	5	1	1	0	13
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	2	1	0	0	0	3
	一般職・管理職相当	3	5	1	0	0	9
	一般職・係長相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係員	0	1	0	0	0	1
	合計	16	14	3	1	0	34
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	2	5	1	1	0	9
	一般職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	一般職・係長相当	0	3	0	0	0	3
	一般職・係員	0	0	0	0	1	1
	非常勤	3	1	0	0	0	4
	合計	7	9	1	1	1	19

6.1.4 第1回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	1	3	4
	研究職・管理職相当	6	37	43
	研究職・室長相当	3	60	63
	主任研究員・研究員	3	109	112
	一般職・管理職相当	6	36	42
	一般職・係長相当	2	66	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	23	367	390
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	2	22	24
	一般職・管理職相当	0	3	3
	一般職・係長相当	3	13	16
	一般職・係員	0	7	7
	非常勤	0	106	106
	PD	0	4	4
	合計	5	159	164

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	1	0	0	0	0	1
	研究職・管理職相当	2	4	0	0	0	6
	研究職・室長相当	1	1	1	0	0	3
	主任研究員・研究員	1	2	0	0	0	3
	一般職・管理職相当	1	4	1	0	0	6
	一般職・係長相当	0	0	1	0	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	7	11	3	0	0	21
女性	主任研究員・研究員	0	2	0	0	0	2
	一般職・係長相当	1	2	0	0	0	3
	合計	1	4	0	0	0	5

6.1.5 第2回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	2	2	4
	研究職・管理職相当	8	35	43
	研究職・室長相当	4	59	63
	主任研究員・研究員	4	108	112
	一般職・管理職相当	10	32	42
	一般職・係長相当	5	63	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	35	355	390
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	1	2	3
	主任研究員・研究員	7	18	25
	一般職・管理職相当	2	1	3
	一般職・係長相当	2	14	16
	一般職・係員	1	6	7
	非常勤	1	105	106
	PD	0	4	4
	合計	14	151	165

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	2	0	0	0	0	2
	研究職・管理職相当	2	5	0	0	0	7
	研究職・室長相当	1	1	1	1	0	4
	主任研究員・研究員	1	3	0	0	0	4
	一般職・管理職相当	2	7	0	0	0	9
	一般職・係長相当	1	2	1	0	0	4
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	10	18	2	1	0	31
女性	研究職・室長相当	0	1	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	2	3	1	0	0	6
	一般職・管理職相当	0	2	0	0	0	2
	一般職・係長相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係員	0	1	0	0	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	4	8	1	0	0	13

6.1.6 第3回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	1	3	4
	研究職・管理職相当	12	30	42
	研究職・室長相当	7	56	63
	主任研究員・研究員	13	99	112
	一般職・管理職相当	14	28	42
	一般職・係長相当	8	60	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11

	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	57	332	389
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	7	18	25
	一般職・管理職相当	1	2	3
	一般職・係長相当	5	11	16
	一般職・係員	1	6	7
	非常勤	2	104	106
	PD	0	4	4
	合計	16	149	165

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	0	1	0	0	0	1
	研究職・管理職相当	6	4	1	0	0	11
	研究職・室長相当	2	4	2	0	0	8
	主任研究員・研究員	2	6	4	1	0	13
	一般職・管理職相当	1	11	1	1	0	14
	一般職・係長相当	1	2	2	1	0	6
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	13	28	10	3	0	54
女性	主任研究員・研究員	3	4	0	0	0	7
	一般職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	一般職・係長相当	3	1	1	0	0	5
	一般職・係員	0	1	0	0	0	1
	非常勤	0	2	0	0	0	2
	合計	6	9	1	0	0	16

6.1.7 第4回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	1	3	4
	研究職・管理職相当	15	27	42
	研究職・室長相当	8	56	64
	主任研究員・研究員	7	105	112
	一般職・管理職相当	21	21	42
	一般職・係長相当	13	55	68
	一般職・係員	2	17	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	69	321	390
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	15	10	25
	一般職・管理職相当	2	1	3
	一般職・係長相当	5	11	16
	一般職・係員	2	5	7
	非常勤	5	101	106
	PD	1	3	4
	合計	30	135	165

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	11	3	1	1	0	16
	一般職・係長相当	2	1	0	1	0	4
	一般職・係員	0	0	3	0	0	3
	非常勤	1	1	0	0	0	2
	PD	2	2	1	0	0	5
	合計	16	8	5	2	0	31
女性	研究職・室長相当	0	1	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	3	1	0	0	0	4
	一般職・係長相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係員	0	0	1	0	0	1
	非常勤	6	7	0	0	0	13
	PD	0	1	0	0	0	1

合計	10	11	1	0	0	22
----	----	----	---	---	---	----

6.2 各セミナーへの参加意欲

6.2.1 男女共同参画

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	2	1	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	12	21	4	1	41
	研究職・室長相当	3	14	29	11	5	62
	主任研究員・研究員	2	25	52	19	12	110
	一般職・管理職相当	3	15	19	3	2	42
	一般職・係長相当	5	19	36	3	4	67
	一般職・係員	2	3	12	0	2	19
	技術専門職	1	1	7	0	0	9
	非常勤	1	2	7	6	1	17
	PD	1	1	7	1	0	10
	合計	23	93	191	47	27	381
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	1	2	0	0	3
	主任研究員・研究員	3	11	6	4	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	3	4	6	4	1	18
	一般職・係員	1	2	4	0	0	7
	非常勤	7	16	48	12	10	93
	PD	0	0	3	1	0	4
	合計	15	34	71	21	12	153

6.2.2 モチベーション向上（動機づけ、やる気）

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	1	2	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	24	12	1	0	41
	研究職・室長相当	4	15	23	13	7	62
	主任研究員・研究員	15	27	32	22	15	111
	一般職・管理職相当	10	18	9	3	2	42
	一般職・係長相当	14	23	23	3	4	67
	一般職・係員	5	6	7	0	1	19
	技術専門職	1	1	6	1	0	9
	非常勤	1	3	8	3	2	17
	PD	1	2	5	2	0	10
	合計	56	121	126	48	31	382
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	8	9	4	4	0	25
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	1	3
	一般職・係長相当	4	8	2	3	0	17
	一般職・係員	2	2	3	0	0	7
	非常勤	10	21	42	10	11	94
	PD	0	1	2	1	0	4
	合計	26	43	54	18	13	154

6.2.3 キャリアアップ，リーダーシップ

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	2	1	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	16	20	1	0	41
	研究職・室長相当	3	14	25	12	8	62
	主任研究員・研究員	7	27	43	20	14	111
	一般職・管理職相当	5	19	12	4	2	42
	一般職・係長相当	8	21	31	4	3	67
	一般職・係員	4	7	7	0	1	19
	技術専門職	1	2	5	0	1	9
	非常勤	1	6	6	4	0	17
	PD	1	2	6	1	0	10
	合計	36	115	156	46	29	382
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	2	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	7	7	7	4	0	25

一般職・管理職相当	1	1	0	0	1	3
一般職・係長相当	3	9	3	2	0	17
一般職・係員	1	2	3	0	1	7
非常勤	8	20	42	10	12	92
PD	0	2	1	1	0	4
合計	20	43	57	17	15	152

6.2.4 女性の活躍と諸問題，ロールモデル

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	10	24	2	2	41
	研究職・室長相当	2	12	30	12	6	62
	主任研究員・研究員	3	18	56	21	13	111
	一般職・管理職相当	2	8	23	7	2	42
	一般職・係長相当	3	15	37	7	5	67
	一般職・係員	1	4	11	0	3	19
	技術専門職	1	0	7	1	0	9
	非常勤	0	4	6	6	1	17
	PD	0	0	9	1	0	10
	合計	19	71	203	57	32	382
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	3	12	8	2	0	25
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	2	9	5	2	0	18
	一般職・係員	2	1	4	0	0	7
	非常勤	9	19	41	11	12	92
	PD	0	2	1	1	0	4
	合計	18	45	61	16	13	153

6.2.5 ダイバシティマネジメント（多様な人材育成）

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	20	11	1	1	41
	研究職・室長相当	2	21	25	10	4	62
	主任研究員・研究員	6	37	36	18	14	111
	一般職・管理職相当	6	16	14	4	2	42
	一般職・係長相当	9	20	29	6	3	67
	一般職・係員	4	5	9	0	1	19
	技術専門職	1	2	5	1	0	9
	非常勤	2	4	7	4	0	17
	PD	0	4	5	1	0	10
	合計	41	129	142	45	25	382
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	0	1	0	2	0	3
	主任研究員・研究員	6	9	6	3	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	3	9	3	3	0	18
	一般職・係員	2	2	3	0	0	7
	非常勤	8	22	43	10	11	94
	PD	0	1	2	1	0	4
	合計	20	45	58	19	12	154

6.2.6 ワーク・ライフ・バランス

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	20	14	0	2	40
	研究職・室長相当	4	15	28	10	4	61
	主任研究員・研究員	8	33	39	15	14	109
	一般職・管理職相当	5	15	14	3	3	40
	一般職・係長相当	10	18	30	3	4	65
	一般職・係員	4	5	9	0	1	19
	技術専門職	1	1	6	1	0	9
	非常勤	1	3	8	4	1	17
	PD	1	2	5	2	0	10

	合計	41	112	154	38	29	374
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	0	0	2
	主任研究員・研究員	5	7	11	1	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	2	11	2	2	0	17
	一般職・係員	2	2	3	0	0	7
	非常勤	10	18	41	10	10	89
	PD	0	2	1	1	0	4
	合計	21	41	60	14	11	147

6.3 エンカレッジモデル事業終了後の所内セミナー

6.3.1 続けてほしい

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	21	11	2	0	42
	研究職・室長相当	11	17	26	3	5	62
	主任研究員・研究員	12	50	32	11	4	109
	一般職・管理職相当	10	13	11	3	4	41
	一般職・係長相当	17	16	30	3	2	68
	一般職・係員	6	6	7	0	0	19
	技術専門職	0	1	8	0	0	9
	非常勤	1	3	11	1	0	16
	PD	1	3	6	0	0	10
	合計	70	130	142	23	15	380
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	1	0	1	3
	主任研究員・研究員	7	6	7	4	0	24
	一般職・管理職相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係長相当	6	5	5	1	0	17
	一般職・係員	2	3	1	0	1	7
	非常勤	13	21	42	4	6	86
	PD	0	1	2	0	0	3
	合計	30	38	59	9	8	144

6.3.2 対象者を絞ったほうが効果的だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	2	0	0	0	2	4
	研究職・管理職相当	9	15	12	4	1	41
	研究職・室長相当	7	28	15	4	7	61
	主任研究員・研究員	13	44	31	13	8	109
	一般職・管理職相当	9	14	11	4	1	39
	一般職・係長相当	13	25	23	4	3	68
	一般職・係員	3	7	7	1	1	19
	技術専門職	0	2	6	0	1	9
	非常勤	3	4	8	1	0	16
	PD	1	3	5	1	0	10
	合計	60	142	118	32	24	376
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	0	1	2
	主任研究員・研究員	5	4	9	1	3	22
	一般職・管理職相当	0	2	1	0	0	3
	一般職・係長相当	3	10	2	2	1	18
	一般職・係員	3	2	2	0	0	7
	非常勤	10	29	41	5	3	88
	PD	0	1	2	0	0	3
	合計	23	48	57	8	8	144

7 エンカレッジモデル事業全体について

7.1 エンカレッジモデル事業に対する感想

7.1.1 直接サポートを受けた

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	0	0	2	0	1	3
	研究職・管理職相当	2	2	17	2	16	39

	研究職・室長相当	2	2	12	8	36	60
	主任研究員・研究員	7	9	19	18	58	111
	一般職・管理職相当	0	0	10	5	20	35
	一般職・係長相当	1	1	17	10	38	67
	一般職・係員	0	0	6	2	9	17
	技術専門職	0	0	5	1	2	8
	非常勤	0	0	7	0	9	16
	PD	0	0	3	1	6	10
	合計	12	14	98	47	195	366
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	2	0	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	10	2	1	3	8	24
	一般職・管理職相当	0	0	1	0	1	2
	一般職・係長相当	0	1	5	4	6	16
	一般職・係員	1	0	2	1	3	7
	非常勤	2	3	37	7	36	85
	PD	0	1	0	1	1	3
	合計	15	7	46	16	57	141

7.1.2 職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	1	3	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	20	11	4	1	41
	研究職・室長相当	5	18	19	16	2	60
	主任研究員・研究員	7	34	37	20	14	112
	一般職・管理職相当	9	14	8	6	3	40
	一般職・係長相当	1	18	26	15	8	68
	一般職・係員	1	2	10	2	2	17
	技術専門職	0	0	6	0	2	8
	非常勤	0	1	11	2	2	16
	PD	0	3	6	0	1	10
	合計	29	113	134	65	35	376
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	6	9	6	1	2	24
	一般職・管理職相当	0	1	1	0	1	3
	一般職・係長相当	0	7	5	6	0	18
	一般職・係員	1	1	2	2	1	7
	非常勤	6	10	47	15	11	89
	PD	0	1	0	2	0	3
	合計	15	31	61	26	15	148

7.1.3 職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	1	3	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	16	19	2	1	41
	研究職・室長相当	2	25	22	9	2	60
	主任研究員・研究員	9	46	33	10	14	112
	一般職・管理職相当	4	16	11	5	4	40
	一般職・係長相当	2	15	32	11	8	68
	一般職・係員	2	0	15	0	1	18
	技術専門職	0	0	5	0	3	8
	非常勤	0	2	11	1	2	16
	PD	0	1	8	1	0	10
	合計	23	124	156	39	35	377
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	9	10	4	1	1	25
	一般職・管理職相当	0	2	0	0	1	3
	一般職・係長相当	1	6	5	5	0	17
	一般職・係員	1	1	3	1	1	7
	非常勤	8	6	54	8	11	87
	PD	0	0	2	1	0	3
	合計	21	27	68	16	14	146

7.1.4 プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	2	0	1	0	0	3
	研究職・管理職相当	9	23	7	0	0	39
	研究職・室長相当	17	25	16	1	0	59
	主任研究員・研究員	33	47	25	1	3	109
	一般職・管理職相当	7	15	11	3	3	39
	一般職・係長相当	13	28	22	3	2	68
	一般職・係員	4	4	8	1	1	18
	技術専門職	1	1	6	0	0	8
	非常勤	2	2	11	0	1	16
	PD	1	5	4	0	0	10
	合計	89	150	111	9	10	369
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	12	7	4	1	0	24
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	1	3
	一般職・係長相当	7	6	3	2	0	18
	一般職・係員	3	2	1	0	1	7
	非常勤	18	27	41	1	4	91
	PD	1	1	1	0	0	3
	合計	45	45	50	4	6	150

7.1.5 一部の人たちが恩恵を受けるだけだった

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	2	1	3
	研究職・管理職相当	0	2	13	15	11	41
	研究職・室長相当	2	8	21	12	17	60
	主任研究員・研究員	2	16	37	29	25	109
	一般職・管理職相当	3	5	17	8	7	40
	一般職・係長相当	2	18	33	9	6	68
	一般職・係員	3	1	9	5	0	18
	技術専門職	0	0	8	0	0	8
	非常勤	0	0	13	0	3	16
	PD	0	1	6	0	3	10
	合計	12	51	157	80	73	373
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	1	0	1	1	3
	主任研究員・研究員	1	5	6	6	7	25
	一般職・管理職相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係長相当	2	3	6	5	2	18
	一般職・係員	1	3	2	1	0	7
	非常勤	2	15	51	7	12	87
	PD	0	0	1	1	1	3
	合計	7	28	67	21	24	147

7.1.6 自分には関係ない

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	1	2	3
	研究職・管理職相当	0	3	6	21	11	41
	研究職・室長相当	5	14	16	10	14	59
	主任研究員・研究員	9	13	30	24	34	110
	一般職・管理職相当	1	8	11	9	11	40
	一般職・係長相当	7	12	22	14	13	68
	一般職・係員	4	2	9	2	1	18
	技術専門職	0	1	7	0	0	8
	非常勤	4	3	8	0	1	16
	PD	0	2	4	0	4	10
	合計	30	58	113	81	91	373
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	0	0	1	2	3
	主任研究員・研究員	0	1	3	1	20	25
	一般職・管理職相当	0	1	0	0	2	3
	一般職・係長相当	2	1	4	2	9	18
	一般職・係員	2	0	2	2	1	7

非常勤	24	16	34	10	10	94
PD	1	0	1	0	1	3
合計	29	19	44	16	46	154

7.1.7 特に変化はなかった

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	0	3	3
	研究職・管理職相当	0	1	15	13	11	40
	研究職・室長相当	7	11	15	10	16	59
	主任研究員・研究員	12	19	28	24	26	109
	一般職・管理職相当	2	5	10	12	10	39
	一般職・係長相当	6	15	27	10	10	68
	一般職・係員	2	2	10	2	2	18
	技術専門職	3	1	4	0	0	8
	非常勤	2	2	11	0	1	16
	PD	0	1	7	1	1	10
	合計	34	57	127	72	80	370
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	0	0	1	2	3
	主任研究員・研究員	1	0	2	7	14	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	2	4	5	4	3	18
	一般職・係員	2	0	1	2	2	7
	非常勤	12	15	41	11	9	88
	PD	0	1	2	0	0	3
	合計	18	20	52	25	32	147

付録 D （自由記述欄への回答）

2.3 あなたが育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なこと

役員・指定職

504:夫婦二人だと、配偶者が病気になったときも心配だ。

503:被介護者が施設等に入居している場合であっても定期的な訪問を可能とする制度的支援が十分でないこと。

研究職

522:年齢の割に子供が小さい、仕事と子供の教育をいかにバランス良く両立させるか、父親としての責任を常に考えている。

467:単身赴任

414:職責を考えると、現実的には、介護休暇を長期間とれるのか不安。

602:将来転勤になって、また家族が離れて暮らさないといけなくなった時、どうするか。（仕事を続けられるか？）

595:介護のために仕事を休む間の支援体制が、この人手の足りない時代に本当に出来るものなのか？

591:介護が長期に渡った場合の収入の問題

516:介護:仕事との両立

513:親が介護が必要になったとき、自分たち子供夫婦が近くに住んでいるかどうかで、可能なケアが変わる。

611:遠隔地（別居）の親の介護に関する制度が（子育て等に比べて相対的に）不十分だと思う

553:両親が遠隔地で生活しているため、介護が必要となった場合、仕事との両立が困難と考えられるので心配

559:年老いた親族の面倒を見るのはどうするか？

532:特になし。現在の仕事が割合気軽に休み（時間休を含む）を取れるので。回数が多かったり、長期の休みが必要になったらどうしよう？

468:同居家族でない遠隔地に生活する独居老人の介護はいかにすべきか。これで過去に肉体的・精神的・経済的に苦労しました。今いる要介護人も兄弟なく、子供（私たち兄弟）も独り身で、結果的に介護が必要な場合、どのような体制で支援してもらえるのか、が非常に不安です。経済的なものはともかく、介護休暇がとれれば非常に楽なのですが、現段階では無理のようなので、何とかならないかと思っています。

360:多忙も理由の一つとなり子供を持つことを結果的にあきらめたので、将来親や妻との老老介護の問題が発生する可能性があること。老後に孤独感を感じた場合にメンタルケアが必要になるかもしれないこと。

546:数日～数週間の出張中の家族責任（家事、育児など）

572:職責とのバランス。経済的負担。

541:将来の親の介護。遠隔地のため。

538:十分な時間が取れるかどうか？

310:自分自身が介護される立場になった場合のことが心配

269:実家が遠方にあるので、日常的に介護をすることはほぼ不可能。

265:子が中学生になると看護等支援のための制度がいつきに手薄になること。中学生は放置すべきということか？

565:業務上の責任を強く感じやすく、家族責任との両立で悩むことが多く、メンタルヘルス上の悪影響を心配する。

309:業績評価、出張

539:休暇や作業の上限日数を超えて休まなくてはいけなくなった場合の経済的（収入）の心配。

441:介護をしなくてはならなくなった場合、親の住居から通勤できる範囲内に、現時点の組織の枠組み（旧森林総研と旧育種センター）では、勤務地がない。柔軟な対応をお願いしたい。

558:親の居住地が遠方であること

266:遠隔地にいる場合の負担（物理的、経済的）。仕事の遅れ

340:育児・介護などの理由で休暇を取得するのに伴う収入減

359:単身赴任のため、家族が急病の際に対処できない・単身赴任のため、子供を長時間1人で過ごさせることがまれにある（そうしないための自分と妻の時間のやりくりが大変である）

042:私、妻ともに両親が遠方に住んでいるので、後々介護が必要となった場合に不安がある。

040:夫婦ともに遠距離通勤をしており、現在は育児時間利用による時短でこなしているが、就学すると育児時間が利用できなくなるので、小学校低学年の時どうケアできるか悩んでいる（昔と違い今は治安が悪い）。親の介護などさらなる負担がかかってきたとき、ダブル遠距離通勤ではこなされるか自信がない。さらに転勤で自分が単身赴任になった時、体力的にも精神的にも配偶者がひとりで家族責任すべてを負えるとは思えない（配偶者は転勤ない仕事）。私は40代、配偶者は30代後半ではじめて子を授かったが、今後体力的にどこまで頑張れるか不安。結局、転勤、親の介護、病気など何かが引き金になって、自分か配偶者のどちらかが退職に追い込まれそうな気がする。

044:初めての出産、育児で分からないことだらけで、妻に多くの負担を掛けたことを申し訳なく思います。もう少し予備知識があれば良かったなと思いました。

415:遠い

039:転勤と家庭生活の両立

016:転勤、仕事がこなせない

067:妻が専業主婦なので休暇が多くなると収入が減ることが不安。有給で対応できない場合の休暇制度は使えば便利だが、収入減もあり共働きでなければ取りにくい

007:単身赴任した場合、しばしば帰省することにより経済負担が大きくなるか、または耐えきれない。

024:制度の利用しにくさ。しにくい雰囲気がある。

027:成果主義による競争においては家族責任を果たさない者・家族を持たず果たす必要のない者が有利になるであろうこと。果たさないことで成果を上げた過去を成功体験と認識して同じことを要求する者がいること。「芸のためなら女房も泣かす」を美德ととらえる国民性があること。

346:森林総研の制度は大変充実しているので、自分が働いている限りはあまり問題がないと思う。むしろ心配なのは、自分が満足に働けなくなり家族責任を果たせなくなった時にどうするかだ

499:職場から官舎が遠い為、通勤に時間がかかる（特に冬期）。職場の近くに引っ越すことも可能であるが、引っ越したもの

のすぐに転勤になる可能性もあり、かかる諸費用や労力を考えると思いきれない。

054:将来どのような事態が自分の家族に生じるか分からないので漠然とした不安を感じる。すぐには参照しないとしても、事例集を継続して充実させていく体制があると「いざという時にそれをまず取っ掛かりにすれば良い」という多少の安心感が出ると思う。

342:将来、親の介護が必要になった場合、住居が職場から遠く離れているため、仕事と両立させることが極めて困難になる可能性が高い。

032:自分の仕事の忙しい時期と、子育ての忙しい時期が重ならないか心配

020:自分が病気の時に無理をする以外の対応ができないか思案中です

028:仕事の時間を割く、或は犠牲にせざるを得ない状況になった時、支援してくれる体制があるかどうか

056:仕事との両立

368:仕事との両立

241:仕事と同居の両立ができないこと

055:仕事中預けていることによる子供の健康、成長への影響

277:裁量労働制のおかげで選択した研究職員は育児や介護などの家族責任を果たす時間設計に自由度が増したのではないだろうか

345:子供の看護のための年休が足りるかどうか、毎年心配

282:研究との両立

065:研究員の高齢化・減少による業務過重

050:極端に労働時間過多な現状

012:休暇日数が足りるのかどうか

059:看護休暇は5日しかなく、今もう使ってしまってあとは普通の休暇対応になる。有給が足りるか心配である。また、いろいろ支援はいただいているものの、労働時間は残業できないので少ない。業績が出なくてあせっている。

281:看護休暇制度は配偶者が働いている場合のみ利用できる制度ですよね？そのような制約は撤廃し、誰でも利用できるようにして欲しいです。

035:家庭と会社の仕事のバランスが大切である。

315:片道移動で1日かかるので、いざという時にはあまり役に立てない。(事前に計画した時間内でのみ育児・保育を担当)

248:親が1人で暮らして遠くに住んでいる。近くに親戚もいない。

023:育児や介護などを行うことによる仕事の遅れ

246:育児なのか、介護なのかで背景が異なることから、二つを分けて議論すべき。育児中(就学前2名)なので、何かあった時に欲するサービスがあれば良いと思うが、支所ではそういったサービスが示されていないので、不満。介護はしていないが、もしその必要性が生じれば遠距離介護になる。そういった可能性を持つ職員は少なくないはず。どういったニーズがあり、どういったサービスができるのか？についてさらなる検討が必要。

369:1人あたりの仕事量の削減・多数の会議招集による研究時間へのしわよせが残業を増やす要因として大きい・このアンケートもかなり大変です

471:3年間育児休暇を取りたいが、周りに負担がかかることが心配・夫が離れて住んでいるので、復帰した後やっていけるのか(金銭面、遠距離通勤の交通事故、単独で両立できるのが心配・子供を抱えて2~3泊の出張に頻繁に行くことは無理だろうと思うが、それに対するフォローが「その人を出張からはずす」というものしかない。人員削減された今は、周りをお願いすることも難しくなっている。

一般職

612:転勤などにより、直接の介護が不可能な場合において、介護を理由に希望地に転勤が可能になるような配慮を出来るだけしてもらえような職場であれば良いと思う。ポストやタイミング、後任者等、組織としての理由や本人の仕事と家族に対する考え方もあるので、一概に論ずることは出来ないと思うが、少なくとも「育児・介護は個人的な理由であり、業務・組織論最優先」という頭ごなしの議論がされないような環境であって欲しい。また、家族責任を果たすという観点では介護に限らず、当該者にとって重大な事情がある場合においても、最大限、それらをくみ取ってあげられる職場であって欲しい。

256:突発的に休まざるを得ない状況が時々ある。職場内の理解、協力を得ることがどれほど大事か、本当に理解しているのか。(子を持っていない職員の意識)

088:当日、朝のどんぐりルームの利用を確認または出来るようにしてほしい。

119:同居ではないため遠距離介護になる可能性が高い。その場合の金銭的負担と身体的負担について不安がある。

323:転勤に伴い、子供の転校によるストレス

458:転勤地での生活不安。子どもの保育園や幼稚園への転入

426:転勤が頻繁にあるので、介護等が難しいように思う。

497:転勤

479:単身赴任のため介護は困難

113:代替要員の確保が必ず行われる制度でなければ、「絵に描いた餅」所詮、自分が休んで同僚に迷惑をかけるだけ。使用者はそこを1番考えて制度を作らなければ誰かが利用するのでしょうか。研究者はまでも、一般職で利用したのは1名、それもほとんど「業務上取りました」ということではなかったのではないのでしょうか。

498:全国転勤があるので、介護において、親の近くに居られない場合があるので、そのことが心配

373:新型インフルエンザの流行で、子供がかからなくても学級閉鎖等になった場合、休まざるを得ない。病気ではないので年休対応となり、二人子供がいるので大流行の場合、休暇が足りるかが心配

104:職場で休みが取りにくい体制である。上司は休めとってくれるが、そのフォロー体制がないため結果として休めない。

111:子供より親の介護の方が大変

425:個人にかかる労力、税金などの負担増による共倒れ。個性尊重と履き違えた育児義務を果たさない保護者の増加

092:業務を減らす。人間を増やす。

324:介護について、時間的、心理的、体力的、経済的に非常に負担のかかることが実際に行っていて身を持って解った。心配なことは、全てにおいて心配です。明るい材料は何一つないのだから。

093:親が遠方にいるため介護となると不安がある。

456:育児参加休暇について、職場内において、男性においても必要な時気兼ねなく取れるような、環境作りをより一層推進して欲しい。

100:育児・介護共 仕事と両立できるか大いに疑問

347:職場の休暇制度などの援助制度の確立・職場での周囲の職員の理解

131:現在、乳幼児の育児中ですが、保育所に通っているため、風邪やらインフルエンザやら様々な病気をもらっていて、長期（5日）で休まざるを得ないことがあります。忙しい年度末と風邪の時期が重なるので、とても心配です。また、年度末はとても忙しい係なのですが、残業ができないため、他の方に業務が集中してしまうのが申し訳なく思います。夜19時くらいまでどんぐりる一むがやっていたら少しは違う気がしますますが難しいですね。

139:離れて暮らしている両親に介護が必要となった場合、介護してあげられない状況が一番心配

非常勤

195:毎年、冬になると、子供がインフルエンザにならないように気を使います。今年は、季節型インフルエンザに加え、新型インフルエンザの危険性。我が子に移らなくても、学校閉鎖の危険性が、春になるまで付きまとうかと思うと、気が重いです。

352:突然家族が具合が悪くなったり、出勤の目安が立たなくなったりしたときなど、受け入れてくれる体制

334:たび重なる急な呼び出しのために、仕事とのバランスが取れるかどうか心配

141:すでに子供がいる人に対してのサポートもですが、これから子供を育てていく世代に対しての情報提供（ロールモデルとの交流、ランチョンミーティング etc）がもっとあると良さそうです。

406:実家が遠く、実家の地域の病院では里帰り出産が禁止されているため、夫婦二人で出産・育児をしていかなければならないこと。夫は仕事が忙しく、他に頼る人がいないので不安。

291:仕事、家事との両立。精神的、肉体的疲労。金銭面。

201:今後出産予定。保育所に預けて勤め続けることができるだろうか。それ以前に保育所が見つかるだろうか心配している。

450:子の看護休暇の対象は、インフルエンザの異常行動等の監視の必要もあるので、中学校までと区切らずに、休暇が取れると思う（高校まで etc）

177:子供が中学以上ということで、子の看護休暇制度は利用できず、親の看護介護休暇としても、非常勤職員は確められるか確認したい

157:現在は両親のうち母親が父の介護を昼間はしているが、両親とも介護が必要になった場合、仕事を辞めなければならないのではないか。仕事を続けながら介護ができるか。

159:経済的、時間的不安

386:金銭面での不安

235:親の介護の必要が生じたとき、遠隔地であるために非常勤は仕事を続けることが難しいのではないかと思います。

181:親と遠く離れて住んでいるので、介護が必要になった時 help するのが難しい

173:一時預かり所が12才までとなっているが、むしろ夏休み等に13才以降の子供を野放しにすることが心配である。

562:育児や介護を含め、家事が家庭外での仕事と両立できる程負担の軽いものとは思えません。同時に家庭での責任を果たしつつ遂行できる程仕事が甘いものとも思えません。

200:育児と仕事の両立

142:通勤に時間がかかるので、急を要する事故に対応できない。・今のところ有給がないので、病気をしたら即、欠勤、収入減になるので、子や自分の病気が怖い

154:"男女共同参画"をうながす諸制度がもっと早く導入されていればよかった。

225:臨時職員（ポスドク）にも、育児や介護等の家族責任を果たすための制度は、将来的にも可能なのか

210:業績評価

不明

263:収入＝雇用の継続の有無

264:仕事の都合で親元から遠く離れて暮らしている。現状で、親が倒れた場合、介護は不可能である

337:介護休暇の期間を大幅に増やすとともに、別居家族にも適用されるようにしてほしい。また、介護は育児と同程度に家族責任が大きいものであるが、現在は育児休暇に比べて制度の整備が不十分である

412:介護休暇制度を創設してほしい

438:お互い共働きで子供ができたときに育児と仕事を休暇などを使ってうまくやて行くことができるか、また、お互い転勤する可能性があるため、別々になった時の子育てが不安。

3.4 所内一時預り保育施設を利用しなかった理由

研究職

246:本所、関西以外の研究拠点でどのような支援を行うのか、全く示されていません。この点について端的に言って無策です。エンカレッジのプロジェクト当初計画では他の拠点でも何らかの育児サポートを展開するとしていましたが、何の手立てもされていません。個人的には育児サポートを手厚くした方がいいと思っています。しかし否定的な意見を持つ人からみれば、本所、関西は手厚く、他はほったらかしという現状から否定的な意見が好転するとは思えません。3年間のプロジェクトの2年半を過ぎてこういった現状であるのは理解に苦しみます。この点について関係者は反省すべきです。

002:利用二日前に申請が必要という規則のため、利用事由（配偶者の病気等）発生当日の利用および土日に利用事由が発生した場合の月曜日の利用ができなかった。ただし、利用事由発生次の日の利用については、担当者に対応して頂いて利用することができた。

024:二日前までの申し込み

039:二日前の申請や、持参する荷物の多さを考えると不便だから

034:二日前に申請する必要があった為

014:どんぐりルームで2日前に申し込まなければならないのはきびしい。前日にしてほしい。

038:手続きを二日前までにしなければならず、急に利用したい時は難しい。

015:直前（当日）はダメと言われた

044:生後3カ月からしか利用できないため。利用したいと思った時は生後1ヶ月半くらいでした。

- 079:常設でないので、急なニーズに対応できない。
070:現在の利用可能な規定にあわなかった
078:2 日前に子供の不調がわかることは不可能(利用手続き上の問題)

一般職

- 478:保育施設を2箇所だけではなく、全職場に作って欲しい
088:前日、当日朝の利用申請

非常勤

- 192:病気の急性期だったため。(病後児ではなかった)
331:学校のインフルエンザ休校のため

不明

- 237:利用したいと思うが、普段預かってきている家族が急に寝込んで当日の利用はできず、2日前までに予約なので利用できず結局は自分が休むしかない。また、健康な子の一時保育でも園庭遊びが出来ず、部屋に監禁状態みたいになるのも可哀想だと思う

3.5 森林総研における一時預り保育制度をよりよくしていくための意見、要望

役員・指定職

- 503:一時預かり制度が利用者にとってベスト（又はベター）なのか検証を重ね、他の制度（ベビーシッター、保育所紹介等）に移行することも否定しないことが重要。

研究職

- 602:より緊急な必要性にも対応できるような予約システム。病（後）児保育基準の見直し（他の子供がいない時は、伝染性病でもあずけられるとか）
591:本所・関西だけでなく他支所にも制度充実をはかるべき
595:出来る限りだれでも（バイト・特別研究員・海外招へい研究員）気軽に出来る様に拡大すること。
522:つくば市以外に在住のため、森林総研の一時預りを利用することはないと思う。少数派とは思いますが、市外在住者のためにその地域で一時預りをできる保育所等との連携を将来的に考えていただければと思う。
604:自分は不要だからという無関心ではなく、同僚や部下に利用を勧めるなど、利用しやすい環境を作ってほしいと思います。
601:外部＝プロ＝民間に委託するのがよい。民間がやり易いように環境を整えること。どうしても森林総研側の事務サイドに民間を合わせようとしがち。
515:一時預かりは大きな前進だが、できれば保育園がほしいところ
266:利用案内等の印刷物を職員全員に配布する
453:民間の利用の考えないのでしょうか？
357:未婚のため、3.2の回答はまだできない
340:本所・関西支所以外の職場にも子の制度を導入して欲しい
310:制度を維持することと、本支所格差の解消がまずは課題かと思えます。
265:小規模でも各支所に設置されるべきである。あるいは周辺の研究機関と共用でもよい
359:急病などによる突然の利用を可能にすること。一時預かりではなく、週日預かりの制度に拡充すること
441:外部の保育施設も気軽に利用できるように補助制度を設けて欲しい。
540:1 日前や当日飛び入りでも対応できるようにしてほしい。
278:本所・関西支所はハードが整備されたが、他の支所へのサポートがまだ整っていない。他支所にこれ以上ハード面を充実させていくことは不可能だと思うので、ソフト面を充実することを急いで頂きたい。支所間格差はあってはならない。
070:利用をすすめるのであれば、料金が高くても（補助なしでも）かまわないので、広く受け入れるようにすると良いのではないかと所内にあるというだけで送迎の心配なく利用でき料金が今ほど安価でなくても利用したい場面はあるように思う。
032:利用の届けを前日までにできないのでしょうか？
277:利用制限があると聞いている。制限を少なくして、安心して職員が仕事できるようにして欲しい。
024:利用しやすさ。改善する雰囲気作り。「規則だから」の理由だけで利用できないのは、理不尽に思える。
059:夕方19時か20時まで預かってもらいたい。日帰りで出張の時、17時に帰るのは困難な場合が多いので。また、通常業務でも実験で忙しい時など、実験の区切りのいいところまでやりたいとなると残業が必要であるので預かってくれると助かる。
003:申し込は〆切を前日、もしくは当日にしてくれると使いやすくなる。天気の良い日は子供たちは外で散歩できないのか？
1 日中、中で遊ばせるのは可愛そう。
248:メンテナンス費用は永久に大丈夫なのか？
315:まだ利用していないので、具体的な改善点は思い当たりません
015:当日に申し込んで受け入れてくれるようにする
023:当日受け入れが可能になれば使いやすい
038:当日、前日の利用手続でも、利用を許可していただけると、より使いやすいと思う。
339:誰でも使える制度でなければ、多くの人の反感だけを呼ぶと思います
079:森林総研にこだわらず、他機関の一時保育と共同運営して常設にできないか
243:森林総研単独の事業でなく、農業場所と共同で運営していくことが必要ではないか
244:人事の妨げにならないよう、本支所間のサービス水準を等しくするように努めていただきたい。
044:上述の通りです。
454:自前で作ろうとするだけでなく、補助制度もしくは委託化を検討してみてもは如何ですか
276:施設等で、ハコモノの充実より、どの支所でも利用できる制度（例えば短期のベビーシッター制度など）を充実させるべき
468:現在、一時預かり保育制度がない勤務先においても、勤務者が一時預かり等を利用しやすくなるような仕組みを構築して欲しい

362:九州支所に預かり施設を作る
280:関西以外の支所にも保育施設を作って欲しい
537:受け入れ規則の緩和
035:いつでも利用できる体制がのぞましい。当日受付で利用したい。農林団地の独法と協力できないのかな？
078:1 日前の予約を可能にしてください。
246:一時預かり保育制度を利用したことがないので、分からない。現状のままであれば、家族責任のある研究職員は本所と関西のみ存在しうることになる。絶対におかしい。同様のサービスを本所・関西以外の拠点でも導入し、これらの拠点に在籍する研究職員に必要なサービスを提供するとともに、家族責任のある研究職員が拠点問わず活躍できる場を作る義務があります。プロジェクトの成果としても必要不可欠だと思いますから、早急な対応を求めます。
017:育児休業中に、会議やセミナーに参加するために保育室を利用できるようにしてほしいです。
058:・手続きを楽にしてほしい・急な利用にも対応してほしい

一般職

598:利用時間の拡大が必要では？
618:民間施設との契約において、利用者の自由度が多くなるようにする。
622:本所・関西支所のみの実施であり、不公平である。他支所・育種場をどう実施するのか、早目の結論を出してもらいたい。
612:直営の一時預かり所を設置したことは、大変、意義のあることですが、施設面で対応できない勤務地の職員等に関する施策は未だ見えてきません。この問題に限ったことではありませんが、勤務地間の格差はそのまま地方における人材面の確保、組織そのものの存在に結びつくことを十分考慮して欲しいと思います。
319:利用する側はいいが、担当する者はたいへん。8:30 から利用申し込みがあれば業者は8:00 までにカギをとりにくる。担当者は7:30 には出勤することになる。昼休みにかかることもある。担当者1 人にまかせる体制はやめてほしい。夏休みは、これがほぼ毎日のようにあった。
323:予約方法の利便性 Up、緊急時等（利用者から業者に直接オーダーできるような）
457:よくわかりません
426:本所及び関西支所のみに設置してあるが、全支所、全育種場にあるべきと考えます。
458:他の支所、育種場にも設置していただきたい
478:保育施設を全職場に作って欲しい
373:保育施設がない支所でも、立替払などで金銭的に支援をしてもらえると助かる
425:非常勤職員も利用しやすいものにして欲しい。順次上記2 箇所以外にも設置していただきたい。
113:箱物よりもソフトの充実を!!
092:使用しやすい体制とする（当日でも OK 等）
104:事前申請では利用できない。いつも熱がでて保育所へ預けることができず困るのは当日朝である。
088:家から Web で申請や承認の確認ができるようにしてほしい。
256:"2 日前迄の申込み"はなんとかならないか。せめて前日の昼間で。
131:何度か利用させて頂きましたが、子供たちも毎回楽しそうに帰ってくるので、とても有難く、満足しています。ただ、周囲に草花が多く、蚊に刺されるのが難点でしょうか……。料金も私にとっては高額なものの民間の託児所等に比べるとかなり安いので仕方ないかなと思います。
290:支所でも使えるようにしてほしいです。

非常勤

235:利用の状況を公表するとともに（仮に、利用頻度が少なくても）きちんと運営していくことをアナウンスすることが、利用者の安心につながるのでは？
154:利用者にとって"敷居"を極力低くすることが必要
158:予約を2 日前ではなく1 日前（≠ 切午前中でも良いので）迄にしてほしい。軽い病気の時など助かります。
173:予約が2 日前までとなっているが、可能であれば1 日前でも受け付けてもらいたい。
177:申し込みが利用の2 日前になっているが、前日の申込からにして頂けると利用しやすくなるのではないかな？
192:前々日までの申し込みではなく、せめて前日くらいまでの申し込みで頼めたらいいのと思う。
200:前日申し込みでも対応できれば利用したいと思います。
383:この様な制度は、大体正規の職員のためのもので、非常勤職員等には、関係のないことが多い。休暇にしても同じこと
258:子育てをしながら安心して仕事ができる環境、いつでも子供を預けられるようになることを望みます。
160:急な時にも預けられるようにしてもらえるとたすかります。（ママメイトさんにたのむ関係で難しいのは分かっていますが・・・）
450:各支所にできると良いと思う
384:一時預かり保育制度はあまり必要がないのでは・・・と思う。費用もかかるし・・・
141:2 日前予約ではなく、飛び入りでも利用できること。全ての職種の人が、ためらいなく気持ち良く利用できる雰囲気、受付。
210:当日飛び込み可にほしい
225:2.3 項と同様（臨時職員（ポストク）にも、育児や介護等の家族責任を果たすための制度は、将来的にも可能なのか）

不明

237:2 日前迄の予約制ではなく突発的に当日預ける必要が生じた時も対処してくれるとありがたい。夏休みや冬休みは誰か利用者がいるだろうから、そういう日は突発的にも対応してくれるそうだが、当日利用者がいないときでも保育士資格などのある方が面倒を見てくれるとありがたい。2 日前までなので利用したくても利用できない不便さを何度も感じている。その度に自分自身が休むしかないが、非常勤は1 2 日以上勤務が必要のため、その調整すら大変である。雇用保険の関係は理解できるのだが、有給がなくなると1 2 日勤務出来ないときはどうすればよいのか？そういう意味でも一時保育が利用しやすくなると利用者からするとうれしいのだが
263:当事者の意見を聞くことでしょ

4.3 家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援について

役員・指定職

503:研究支援は限られた予算の制約の元で一番効率的。効率的なものを優先順位をつけて実行し常にその結果を検出することが重要

研究職

602:非常勤職員の雇用形態を多様にしてほしい（時間制や14日リミットをなくすなど）

138:所がやるべき事項と本来国や行政が行う必要のある事項について検討が必要。すべてが所ですべきとは思わない。

414:これまでの、研究支援だけでなく、例えば離職後の復帰制度を豪州並みに充実することが、長期の育児や介護に専念し、しかもその後、仕事に復帰したい人には、助かる。

522:現状の支援も重要と思うが、仕事をうまく分散させるシステム、つまり責任ある立場の者が不在の場合、すぐに肩代わりできる仕組みを確立すべきと思う。（家族責任による時間制約だけでなく）

595:科振調が終わっても、自己予算をつけて継続し、しかるべき時に再度第2弾の予算獲得に向けてガンバルべきでしょう。

310:人は皆、何かしら家族責任を持つことを考えると、範囲を限定した用法で家族責任という言葉が使われることに違和感がある

341:時間的制約のある研究職員の研究業務を支援すべきかどうかは状況によるのではないのでしょうか（本人が望めばもちろん支援すべきでしょうけれども）？その方が担当している課題が緊急のものであれば、組織として別の人が対応すべきですし、そうでない課題であれば、その方の時間的制約が解除されてからその業務を再開するということでも良い場合があるのではないかと思います。こうしたことを調整する役割の人（おそらく上司）が状況に応じた判断を下すことが一番の研究支援だと思います。上司が正しい判断を行えるようにする（所としてガイドラインを示す）ことが一番の研究支援かもしれません

265:裁量労働制導入で研究職についてはかなり状況が改善されたと思う。今後、特に重点を置くべきはむしろ総務系であろう。

546:在宅勤務を認めること

266:在宅勤務を可能とする

565:家族責任の有無にかかわらず、業務の合理化、効率化を図り、労働時間を短縮することが重要である。

541:ITを最大限活用すれば、実験・調査を除けばかなり良い環境が得られるだろう。

269:4.2-カ「経費の規模次第でYesともNoともいえる」

342:難しいかもしれないが、何らかの形で支援の効果について検証した方がいいと思う。モデル事業の終了後、どの規模で支援を継続するのかについての検討材料にもなると思う

015:保育時間の延長

318:必要だが、今の支援がどの程度実際的に有効か、自分で利用していないので分からない。ノートが普及し、ネット上の閲覧サービスが拡大している時代に、ノートの貸出や文献サービスが、ものすごく有効だとは思にくいのだが。もちろん必要とする場合には、当然支援すべきだと思う。ただ、逆にみれば、何か、どこにいても仕事するのが当たり前と言っているようにも。また、男女参画が国民全体の問題だとすれば、支援対象が研究者だけというのも、筋が立たないのでは。

059:能力の高い人が分析補助をしてくれたらとても助かった。しかし、そういう人を確実に見つけて雇用するのが難しいと思った。

040:独身だった頃に比べ、子育てしながらの転勤は非常に大変です。子育ては単なる私事ではなく、国の根幹を支えるものだと思います。支援が決して不公平とは思えません。

032:男性職員ですが、自分も子育てで忙しいのに、女性職員の研究補助者のマネージメントがかなり負担となりました。改善すべき点だと思います。

020:是非継続して下さい

369:自宅でPCを使えるくらいなら、出勤も可能な場合も多く、在宅で仕事をするのできる状況は限定的だと思う

276:事業終了後の当制度は、所として（所の幹部は）どのように考えているのか？将来的ビジョンをもって取り組むべきである。

056:時間的制約がある職員の仕事を補う上で、ワークシェアリングをする必要もあると思われる。研究職につけない若手は大勢いるので需要は高い

054:支援の有効性は認めるが、あまり経費がかかるのも不公平に感じる。ただ、そうはいっても定員削減の中、現有の研究戦力を低下させないためには仕方がない。経費の負担の在り方については、職場内での人間関係への負の影響を少しでも回避するために、所全体の予算から出すのが適当（領域や支所ではなく）

031:裁量勤務がスタートしたので、時間的には柔軟にやれるようになったのではないかな。

245:根本的な問題点だと思うが、研究支援としては是非続けていけると良いと思うが、金銭的な面や対象者でない方との不公平感をどうしていくかが、課題としてあるかと思います。費用対効果で全て計れないかと思いますが、導入による効果を何らかの形で示していくことが必要かと思います（メリット・デメリットとも示して）

030:研究補助者の雇用制度は拡充してほしい

243:研究支援はあるにこしたことはないが、将来的には予算的な制約もある。有効性について慎重に検討すべき。

067:業績評価の問題もあり、支援を受けた者の事後評価の公開は必要だと思う。プライバシー保護しながら公開や議論はあるべきだと思う。

339:業績が数年間ないと競争的資金が次にとれないので、共同研究でのサポートが必要

278:休業者への文献サービスは本所の蔵書に限られてるので、AFFRC内の文献も使えるように拡大することがのぞましい。復職後に備えて、外部資金を含めた研究費申請等は休業者が自ら望んだ場合、可能になるように検討して頂きたい。

471:休暇中の英文校正、投稿が公費でできるようになればいいのではないかと思います。

277:家族責任は重要なので、しっかりやってほしいが、所の仕事とは別問題だ。理解はするが、所の仕事も給与分1人分しっかりやるべき。勤務形態の多様化で、家族責任を果たしながら「仕事責任」も果たす。でないとお金（税金）もらっているのだから雇われているのだから、本末転倒だ。

052:家族責任の意味がよく分からない。配偶者が病気の場合もあてはまるか？

246:家族責任のある研究職員の欲するサービスは十人十色であり、またそれは時間とともに変化するものだと考えられます。

多様なニーズに応えられるようサービスの種類や提供方法など継続的に工夫し、改善する必要があると思います。多くの人が必要とする研究支援を受けるようになることを願っています。

077:家族責任による時間的制約のある研究職員がそうでない研究職員と同じに土俵で評価を受けさせるために研究支援があるのであれば反対。

242:各家庭（各職員）の事情であっても、研究制約を抱える職員を支援するのは組織として自然だと思う。一方で、所が支援をする以上、職員意識は当然のこと家族をもつ者の社会的な義務観念も持つべきであろうと考えます。でなければ、違う立場の職員から組織支援に対する支持は得られない。また、親や地域社会の一員として果たすべき役割に対していびつな現状があることも知っておいた方がよい

468:ある職員について家族責任により時間的制約が生じた場合、担当課題の目標を削減するか、金銭あるいは労働力を所等が支援しなければ、その周辺職員の負担が大きくなると考えられる。家族責任が生じる研究者の支援という視点だけでなく、その周辺職員への支援も考えて欲しい。

一般職

612:支援そのものはよい取組だと思います。しかし、独法の現状を踏まえ、将来のことを推測するときに、自発的に支援を受けたい人は別にして、独法の制度や所の方針等から、「自宅にいても業務をしなければ、評価が下がる、給料が下がる、皆に追いついていけない・・・」というような半ば脅迫的な状態が生まれないとも限りません。支援体制があることを逆にとり、研究者を追い詰めないような管理体制や環境作りも大切だと思います。（余計な心配かもしれませんが・・・）

576:経費の負担等を伴っても、割り切って支援すべきだ。

457:特にはないが、行政職員については支援はないのか。

252:対象を全職員にする

256:時間的制約がある生活をする場合、自分の時間を捻出するためには、睡眠時間を削るしかない。そんな中支援が受けられれば、身体的、精神的にも少しはゆとりができるので、とても有用だと思う

425:研究のみではなく行政、非常勤職員とも共同で事業研究に取り組んでいるので、制度の良いところは行政、非常勤職員に対しても対象を拡大して欲しい

096:研究職員だけの制度は意味があるのでしょうか？なぜ一般職員は対象にならないのか

113:研究者だけの支援（一般職も1部対象ではあるが）だけなら行う必要は疑問。不公平だと思う。4. 2 イ）研究補助者だけを雇用して一般職の補助者（技術職も）を雇用しないのであれば、不公平なので行わないでほしい。

478:家族責任のある人は研究職だけではないので、行政職にも支援を考えて欲しい。

324:一般職も支援項目を拡げてほしい

088:一般職にも適応して欲しい

131:私は事務職なので詳しく分かりませんが、パソコンの貸与は、家でもデータ整理などができるので有益かと思います。

非常勤

235:研究支援要員として、是非雇って欲しいと思う。専門性をいかした雇用の創出という意味合いからお願いします。

177:研究支援はどんどん利用した方がよいと思う

336:研究支援に対しては、多様な条件での対応が要求されるが、それらが、スムーズにできるためには、支援活動全般をマネジメントする人員が必要と考える。研究支援を確実に行うことで、仕事の向上もはかれると考えるからである。

142:今はそういう身分ではないのでポストドク（他所）のことを思い出して書きます。出張は行きたいが、子を預かってくれる人がいないのが困った。宿泊付きの保育があれば多少お金がかかっても利用する人はいるかもしれない。

225:ポストドクの裁量労働制の検討をしてください

223:誰もが、いつ責任を負うことになってもおかしくない。安心して働き、成果を上げ続ける為に不可欠だと思う。

不明

354:物的支援も効果があるとは思いますが、業務負担の軽減など業務上の時間を減らすのが一番直接的効果が大きいと考えます。

236:夫婦ともに健在で現金収入があり、且つ少なくともどちらかがこの職場の常勤職員であるならば、近年の状況に鑑みて現状以上の支援を一律に行うと「税金を投入した過剰支援」との指摘を受ける可能性が高い気がします。そこで、個々の状況に応じた段階的な支援内容の策定も必要かと思います。

412:自宅勤務を認めてほしい

263:家族責任への範囲の内容が分からないので回答は？分からないが他の企業からみれば非常に恵まれていますよね

437:家族責任の範囲は、幼児・児童のケアだけでなく、今後は親の介護も含まれるのでしょうか？もし含まれていないのだとすれば、それも含めるべきだと思います。幼児・児童のケアは年齢とともにどのように負担が変化するかの見通しをある程度立てることができますが、老年の親の介護の方は、何年続くのか？あるいは状況がどのように変化していくのか見通しを立てることが困難で、そういった家族責任によるストレスも大きいと考えます。

6.6 テレビ会議や Web ミーティング、また遠隔会議全般について

役員・指定職

503:テレビ会議は有効な情報交換ツールなので今後とも改良を加え活用していくべき

研究職

515:農林の VPN システムが変更され、1 時間で切れてしまうことになる予定。その度に接続しなおさなくてはならず、実質的に Web meeting には使えない。VPN 接続時間に制限のないシステムが必要

511:とくになし

604:テレビ会議では、本所だけでどんどん話が進むことが多く、発言が困難です。他の場所の参加者のことを意識し、最初に自己紹介をすること、他所の参加者の意見を常に求めるなど、TV 会議用のルールを徹底していただきたいと思います。

595:出張の為の時間のせつやくには成るが、顔と顔のつながりが減るので、出来る限りふし目には本物の会談が必要だと思います。

601:支所からは示すグラフや文章がない場合、特に支所の映像が必要とは思えない。声だけで十分ではないですか？

591:会議の回数が増えすぎたきらいがある。開催数を絞るべき

600:あまり有効ではない。システム改良の必要性が大。

522:あまり実感がない

514:web ミーティングはトラブルが多く使いづらい

610:web 会議は画像や音声に時差が生じるため、臨場感に欠けたように感じます。

392:ネットワークやパソコンの知識がないと設定が難しい

309:日常的なコミュニケーションは内線 or 電話で OK

563:導入時説明会での印象であるが、もう少し応答速度が改善されていれば、利用したいと考えている。

564:電話で充分。会議はやはり、顔をあわせないとだめだと思う。どうでもよい会議ならテレビでも web でも可である。

453:テレビ会議の画質や音声の向上をはかってほしい

546:担当者の負担を減らすため、必要に応じ機器を更新すること。

573:講師がパワーポイントを使用して話をされる際は、資料を映す画面と、講師が説明しておられる画像を映す画面と 2 つほしい。

441:現職場では、本場と支場（増殖保存園）が連携して、業務を行うことが多い。また、支場の職員は 1～2 カ月に 1 度、4 時間かけて会議に出席しているが、支場での業務もあり大きな負担になっている。Web ミーティングに必要な機材を全育種場と増殖保存園に導入して欲しい。旅費と時間の大きな節約になると思う。

269:現在の企画のシステムでは、通信機能が悪いので、聞き取りにくいし話にくい。講演にはそれなりに使えるが、本支所間での双方向のやり取りが必要となる会議には、このシステムではダメ。技術面でどんなに努力しても、直接会って話すコミュニケーションにはかなわない。大事な会議ならば、一か所に集まって話すべきです。さほど重要でない会議ならば、会議後メールや文書等で、情報を流した方が、ストレスがたまらない

357:画像の切り替わりが遅く、説明との間に時差が生じており聞きにくいので、改善して欲しい

265:会議では参加者全員が見えていること、プレゼンのタイムラグがないことがいかに重要だったのか良く分かった。このシステムで「生きた」会議を実現することはできない。

341:音声聞き取りづらくて、長時間だと疲れてしまう

267:遠隔会議は使用法次第では役に立つと思いますが、完全に代替するものではないので、通常の会議も大事にしていきたい

532:ある程度は有用だと思うが、意志疎通は不充分、必要最小限にとどめるべきであろう。

541:Web ミーティングを使ったことがあるが、まだ設置やソフトウェアなどの成熟度がたらずトラブルが生じた。意義が大きいかこそ、システムの成熟度を上げてほしい。

239:TV 会議画面の画質が悪い。演者の動画等は悪くてもかまわないが、図表の固定した画面が一定時間毎に乱れるので、読み取れないことが多い。投影図表の表示方法を改善する必要がある

278:両方のシステムについて利用申請の方法が面倒だ。特に、Web ミーティングについては「いますぐ」「気軽に」使えるようにしてほしい

076:木材系研究室は支所に研究者がほとんどいない。従って、支所と本所間の出張があり得ない。相対的に利用価値もない。

242:北海道支所では昨冬の大雪で空港が何度も閉鎖し、飛行機の運休のために支所間を結んで TV 会議を行ったことが実際にある。こうした面でも優れている。異動を含めて時間を取られるか、会議時間帯のみ支所に出勤して会議参加できるかは、家庭状況で出張が制約される者には大きな違いだろう。ただし Web ミーティングは音質に問題があり、聴力が低下している自分には耐え難かった。技術的に改善できるなら、TV 会議システムを全整備するか、音質の改善をお願いしたい。また、実際に会って話をすることも大事なので、実際に会議場に赴くことと、TV 会議による参加を併用して頂いた方がよいと思います。

020:便利になり有り難いです

244:負担の軽減にはなるが、実際に顔を合わせる会議とは別のものだと思う。システムの改善によってもう少し臨場感が高まると良いと思う。

054:ないよりはある方が格段に良いが、直接会ってコミュニケーションを取る場合の効用を完全に代替できるというものでもない。顔をつきあわせる機会は今後も維持することが必要（出張費削減には反対）

040:どうしても出たい会議に出られるという点では有益、出ないで済むはずだった会議に付き合わされるという点では有害。善し悪しは結局運用次第だと思う。

246:テレビ会議室の利用が一部の会議室に限られるのは問題です。主要な会議室全てにテレビ会議システムを導入してほしい。Web ミーティングも日常的に利用できるよう工夫を求める。(必要な機器の増加等) また、利用講習会等を定期的に行って、ユーザーを増やす努力も必要だと思います。

346:使い慣れていないせいもあるだろうが、Web ミーティングは不具合が多く、使いづらいとの話を聞いている。テレビ会議は比較的使えていると思う。

250:使い方が分からないので教えてほしい。全て Web ミーティングでよいのでは？テレビ会議の Web ミーティングより良い点は何？

471:地方からの参加だと、非常に意見が出しやすい。聞いているだけのセミナーなら良いと思うが、活発に意見を交わすべき会議では弊害があるのではないかなと思う。

032:男女共同参画を抜きにして、単純に便利がよい

245:操作方法についてまだ不明な点があり、そのためか、実際にやるとなるとちょっと億劫がるきらいがあるのが正直な感想です。

059:自宅にいて育休で育児しているときには、Web ミーティングでつながっていても子供の面倒をみる為、ミーティングに参加できないと思う。育休中でもどんぐりルームを使えるようにして、直接職場でミーティングに参加した方がよい

016:支所との Web ミーティング会議では、日程調整等にかなり苦労する。結局世話係は仕事が増えた。

031:支所と一緒にゼミに使用している（主に Web ミーティング）とても良いツールだと思う。

318:これで、出張を減らすのであれば、有効。しかし、余分な会議を増やすのであれば不要。また議論が起きず、通知するだけの会議になるのであれば、これも無駄。テレビ会議であれ何であれ、そもそも不要、あるいは議論のない会議が多いのでは。

028:現在サイボウズが所のグループウェアとして使われているが、もっと研究業務にも使えるような仕組み、たとえば所内 SNS 等、同時に出席しなくても会議や意見交換ができるような仕組みがあると良い。メールはダメ。

277:活用したい
272:画像より、音声が見えであることが最低限必要。マイク、スピーカー、回線品質を確保しないと現状では充分な意思疎通ができない
280:会議そのものを減らすべきだと思う
339:音声、画面が悪すぎる。スピードも。低コストで最新ソフト（とハード）にしていく体制が必要
055:育児休業を取っていたが、子供を見てくれる人がいなければ、自宅から Web ミーティングに参加することは難しい。
370:あまり重要でない打ち合わせには参加したくない。安易に使わないで、良く内容を練ってから開催して欲しい
363:Web ミーティングは自分の PC で、簡単な設定で利用できるのも便利であると感じた
077:Web ミーティングの意味が良く分からないので解答しようがない
344:Web ミーティングシステムは、先日利用しましたが、音声の性能が悪く、使いづらいと感じました。改善をご検討いただければと思います。
274:画像、音声の品質が低いため、情報伝達に問題がある・参加者の意識や、発言・発表能力が低く、会議の進行に問題が生じやすい

一般職

619:テレビ会議システムは引き続き利用できるようにすべきだと思います。また、少人数での打ち合わせ等にも積極的に利用するよう・できるようにしていただきたいと考えます。
612:システム面では研究情報科担当者を筆頭に、多くの方にご尽力いただいていることに感謝致します。しかしながら、現在のテレビ会議ではどうしてもストレスがたまります。機器等も全般的に過渡期的なかもしれませんが、機会があれば、更新なども考えていただければと思います。
617:音声の質が悪く、相互に会話を交わすのには不慣れなこともあってむずかしい。システムの改善がのぞまれる。
457:テレビ会議は気軽に利用できたらより良いと思う。長距離の出張は大変なので。
373:テレビ会議で中継を行うセミナーへの出席要請は経費の無駄使いだと思う
090:出張旅費の節約につながり、また時間の節約にもなると思う
456:画像の乱れや音声聞き取りづらいことが見受けられるので、可能な範囲で改善して欲しい。音声については、講演者の方へゆっくり聞き取りやすく話すように説明されると良いかと思う。
117:ウ)について、電話、メールで大体事足りるのでは。エ)について、自宅にいる職員の重荷、ストレスにならないよう十分な配慮が必要。研究上本人が望み、かつ、上司への指導が大事では。
256:一般的になっていることなので、どんどん利用した方が良いと思う。
131:本所の会議が支所でも見られる、参加できるというのはとても有益だと思います。紙で結果のみを知らされるよりも、発言者の意見が伝わりやすいと思いますし、発言してコミュニケーションもできる（質疑応答など）で今後も活用して頂きたいです。

非常勤

177:時差なく意見調整ができるのでよい
376:時間短縮になってよいと思います
142:このような試みは良い事と思う。
334:以前に資料（ダウンロードできる PDF）がなく、発信されている場のみ資料がある状態で話が進んでいたもので、せっかく参加させていただいたが、手元に資料がない為に話を理解するのに困ったことがある
225:本システム自体はとても価値があると思いますが、普及までには至っていないため、利用システムの推進をするべきだと思います。しかし、実際に顔を合わせることで得られるメリット（制約時間、誤った情報の伝達等）もあるため、使い分けられるようになるには時間が必要

不明

354:ツールとして、まだ発展途上の気がします。ハード的にもう少し改良されれば、利用価値が高まると思います。ただし、便利であるが故に不必要に会議が増えることを一方では懸念します
337:自分の空いた時間に利用できるメールを使って用が足せるものは、わざわざ Web を使って会議やミーティングを行う必要はない。乱用すると、研究のための時間が奪われる

6.2 参加したいセミナー

研究職

359:魅力ある講師なら参加してみたいと思う
044:やる気のある人材に向けてセミナーを開催しても、元々やる気があるのだから効果は小さい。むしろ、やる気の乏しい人材を発奮させる手段を講じることが大事だと思います。
365:対人関係向上、効率的な仕事の進め方、目標実現、メンタルトレーニング
242:啓発としては大事だと思います。自分の場合は、そうした大きな話を聞くよりも、実際に学校や地域のことで汗を流してリアルな問題解決に汗を流した方が良かったし、その立場の役目にも居たのでそうしました
067:業績評価システムがあるのでセミナー参加について総論賛成でも各論になると反対するかもしれない
344:キャリア形成や制度（所内に限らず）利用のコツなど、具体的に役立つものがあれば参加するかもしれません
040:管理職向けに意識改革のためのセミナーを行い、管理職は強制参加する（自由参加だと、意識改革が必要な方ほど参加しないと思う。）
050:介護の実際について
064:6.1 他の出張の日と重なることが多く、なかなか参加できず残念でした

一般職

113:管理職に対する教育。分かっているのだろうか？

7.2 男女共同参画を進めるには研究所としてどのような取り組みが必要か

役員・指定職

503:エンカレッジモデル終了後もこの趣旨を引き継いで事業的に継続していけばよいと考える。（：人間の意識は常に刺激を

与えられないと元に戻りがちで、本趣旨も職員の意識改革にあるから。

研究職

522:リスク分散、責任分散のシステム確立。

611:ライフスタイルが多様化する中で、堅い制度ではなく、緩やかな制度をつくり、運用面にフレキシビリティを持たせることが重要。ただし、制度は必ず悪用する者も出てくるので兼ね合いが難しい

610:本支所間で、受益（恩恵）に格差がでないような取り組みを期待したい。

601:どのような職員を育てるのかという全体教育プログラムの中で男女共同参画を考えるべきで、前者が無いのにこの問題だけを進めるのは難しい

595:先日の最後のシンポでは、「意識」を変えて行くと言う発言が最も多く聞かれた。それからすると「意識」を少しずつ良い方向に持って行くには継続した取り組みを行い、所の上部の強い「意識」を下の人達に示すことが重要であると思います。

602:女性管理職を増やす。男女共同参画室を充実させ、研究所全体の人事など、家族責任を考慮し、強くサポートする機関として機能して欲しい。各支所にも男女共同参画のポストを置く。

515:上記したように、一時預かりではなく保育施設ができれば農林場所全体に1つあると大変良いと思う。

528:昨今の大学、森林関係に限っても、女性比率は高く、女性達の意識も高い。エンカレッジで掲げた採用目標は、採用そのものが多い現状では、短期的には達成は困難としても、長期的には徐々に学生の女性比率に近づいていくだろう。森林総研は、それに対応するための準備が必要で、今のままではこれ以上女性が増えると支障が生じると考えている部署も、総務系を含めて散見される。意識向上も必要だが、制度的保障こそエンカレッジ終了後も続けられるべきであろう。

514:国の仕組みを仕事しやすいように全面的に変えること。特に独法システム、入札制度等事務改善、各種評価の縮小

414:感情に流されない、真の公平さを保った、逆差別の無い制度充実を希望する

591:安定した雇用が一番大切だと思う

604:「自分は関係が無い」という無関心層を減らすことと、「特定の職員へのサポートは不公平」という考えを変えることが重要と感じています。研究所の活性化のために男女共同参画は不可欠という認識を高めるため、管理職や領域長、室長等を対象とするセミナー（強制参加）と、若手世代への啓蒙が必要だと思います。本所関西支所以外の支所等で、病後児などの一時保育制度を早急に実施していただきたいと思います。

540:役員への女性

556:粘り強いとりくみ。バランス。推進・サポートする体制

309:長い目で職員を評価して欲しい

341:男女共同参画社会をおし進めるには、そのような社会の方がいいのだよという意識が持てるようにすることが一番だと考えています。ある化粧品会社での成功例（勤務時間、産休などの勤務体系を女性が働きやすいように変更する）などの紹介は、具体的でインパクトがあったと思います。こうした具体的事例をいくつも紹介しつつ、森林総研では男女共同参画をすすめるためにどのようにするべきかをみんなで考えていくということが現実的ではないでしょうか。

265:セミナー、ワークショップがあふれる世の中で、そのようなもので何を変えようとしてもうまくいかない。全員が知るべき内容なら全員をしごくべきだし、差別的意識の許されない立場の人（幹部でしょう）は集中的にセミナーに参加するべきでしょう。もともと興味のある人に、さらに知識、経験を与えてもマイナスを打消す効果は大きくないでしょう。

541:シンポジウム・セミナーは幹部こそ出席すべき

340:職員採用、各種委員人選などにおけるクォータ制度の導入

532:現状で充分達成されていると思う。

310:研究推進上は人の交替は難しいため、長期的なワークバランスの視点で、個人として決断しなければならない部分が大いと思われる。組織運営上は、周囲のサポートで業務の延滞が生じないようにできるはずと思うので、結局は意識の問題が大きいのでは、と思われる。エンカレッジモデル事業は、その動機付けをしたと思うので、縦方向だけでなく、横方向にもサポート意識を広げて、風化させないことが大事ではないだろうか。

468:業務内容・職責、人員配置を考慮することが重要と考えます。直接そのようなことは現段階ではありませんが、個人の問題でなく、職場全体として考えると、限られた戦力、施設、予算を効率的に回すことをどうするかの問題になるかと考えます。またその際には本人の意見・意思が尊重されなくてはいいませんが、どのように兼ね合いを取っていくかが今後の課題だと思います（特に地方の組織の場合）。

453:幹部に対する教育・研修

269:エンカレッジモデル事業自体は続けてほしいとは思いますが、これまでのような予算規模ですることは反対です。制度の変更や、職員の意識向上に関する運動などのお金がかからないソフト面での取り組みを少額でも長期的予算で行ってほしい。

268:いろいろな取り組みをされていることには敬意を表する。しかし女性が引け目なく働けるようになるには家族の在り方（主として夫の考え方と行動）がカギを握るのに、そこへ踏み込めないのは歯がゆさを感じる。夫を呼びだして教育するとか、家政婦を送り込むなどすれば効果があるだろうが、そんなことでできませんよね。

267:PC、ソフトの貸出しについては、休業中でなくても、家族の状況次第では認めて欲しい時があります。所内の取り決めで進められる所は進めていただきたい。

359:・女性研究員の採用強化、・女性研究員の管理職登用、・男女を問わずパートナーのいる、子供のいる職員が働きやすい環境を作ること、・転勤問題をもっと真剣に考えること"

568:次世代育成の観点からは、「女性研究者支援=家庭での子供の孤独」にならないよう、男性研究者あるいは家庭支援とセットであるべきと考えますが、如何でしょうか。

在宅就労が認められと、大きく前進すると思います。

546:裁量労働制による在宅勤務を認めること。・出勤簿による勤務管理をやめる。

369:問題意識を共有することは大事だが、それが負担になるのはどうかと思う。Web会議もそれなりの時間がかかるので、メールでの会議なども考えてみては？

342:まずは、子供を保育所に預けることが困難な人の支援を充実させるべきかと思います（ニーズがあればですが）。親のどちらかあるいは両方が常勤職でない場合、待機児童の多い市町村では保育所に子供を預けにくい状況があると思います。本所と関西支所以外には保育所がないわけですから、そういった場所では定期的にニーズを確認するようにして、必要な時に一時預かりやベビーシッターへの補助などを行える体制を維持して欲しいと思います。また、どうしても支援対象が一部の

人に偏りがちになるとと思いますが、周囲の人の理解を得る為には、職場の雰囲気作りが大切であるとともに、研究室などその周囲の同僚を含めた組織への支援という形を考えることも重要ではないでしょうか？個人的な意見ですが、パソコンを借りて家で Web ミーティングに参加出来る体制を作ったとしても、育児しながら決まった時間に会議に参加することは極めて困難なので、このような形の支援は必要ないように思います。

037:保育施設を継続してほしい

471:なんらかの問題を抱えている職員およびその周りにいる職員が、無理をしなくても働けるような職場環境であって欲しいと思います。

039:転勤をした人の経済的負担等を減らし、転勤困難者に対する転勤（＝痛み分け）のプレッシャーを減らして、多様なキャリアコースを認めるよう制度を整備する。

277:男性の数が多く、男性的な仕事の進め方、物の考え方は多いと思う。女性的なそれらは、男性にとっても参考になる側面が多いと感じる。両者の特性を見極めてゆくというやりかた（男女の特質は差があるという観念）も大事と思うが。

042:男性、女性相方の意識改革に関するセミナーの実施等。

246:男女共同参画を進めるには職員一人ひとりの意識改革が必要だと思います。様々なサービスを受ける環境整備とともに、サービスを受けるにあたっての十分な認識と研究所のスタッフとしての高い見識が求められるからです。同僚や上司にも同様に高い見識を持つことが必要です。こういった意識改革を促すには男女共同参画に関する専任職員を置き、サービスの提供や相談とともに、意識改革を促すような広報活動を日常的に行う必要があると思います。森林総研は日本全国に多くの拠点を持っていますが、プロジェクト当初は本所、関西をのぞき、担当者すらいませんでした。現状でも”連絡係”に近いような担当者しか居ないところが多いのは問題です。地域によって事情は様々なのですから、「森林総研の男女共同参画」推進に必要不可欠な理念を明確に示した上で地域事情に合わせたサービス提供方法をそれぞれの拠点で検討するしかないのではないかと思います。現在は研究職員が中心ですが、全職種の職員が等しく扱われる必要があります。職種格差がなくならないのであれば、男女格差もなくなります。施設設備は端的に言って、本所・関西に偏っていると見られかねないのが現状だと思います。森林総研が「ハコモノ」行政で終始するのであれば、一昔前の考え方と切り捨てなければなりません。多くの拠点を有する事業所として、地域や他の同種事業所との連携などを進めるなどのソフト面での工夫をさらに積み上げる必要があります。

276:男女共同参画も重要なのだろうが、もっと重要な問題があると思う

245:男女共同参画とは？何故進める必要がある？といった意識的な啓蒙が非常に重要で、今後も何らかの形で続けていく必要があるのだと思う。それとは別に現実としてどうして女性の管理職がいないのか（いなくても良いのかもかもしれませんが）、時代・世代的な問題もあろうかと思いますが、今後は実際の実務研究者支援だけでなく、管理職の方々への支援も必要なんだろうと思います。

055:少し趣旨がズレるかもしれないが、男性の育児参加のためには、男性に育児休業の取得を促すよりも、仕事量を所で調整して、早く帰宅できるような取り組みがあると、1人で育児・家事を行っている者には楽になってよいと思う

278:シンポやセミナーは、興味のある人しか出席していない印象だ。興味のある人は理解のある人なので、むしろ興味のない人こそ参加することに意味がある。せめて長がつく人は業務命令として参加させるべきではないか。セミナーの多くは、家族責任の有無にかかわらず、仕事に対する内容が多い。「エンカレッジモデル事業」や「男女共同参画」という名称は、どうしても女性に対する支援という印象が強い。目指すところは、男女・家族責任の有無に関係なく、働きやすい職場環境をつくることなので、名称を変更してはどうか。

052:所内に「余裕」があること。そのためにまず雇用を確保すること。

028:女子の更衣室だけがあるが、男子のものもないと……。女性研究者が居る部屋では、着替えにくい。トイレで着替える職員もいる。

054:職員の能力発揮、所への貢献機会を設定するというコンセプトの共有（義務ではなく）。他機関と連携してより良い制度構築に向けての情報交換

064:職員の意識改革と制度や施設が両輪で進むことが必要だと思います。(制度や施設ばかりが整っても周りの人の理解がなければ生かされない) 特に制度の面では森林総研はかなり充実してきていて誇りに思っています。

281:時代の流れに沿ったとてもよい取り組みだと思うので、今後も続けて頂きたいと思います。ですが、予算が切れる来年以降、どのように運営していくのか、課題が残ると思います。研究費を大幅に削ってその運営にあてるという考えはあまり賛成できません。

031:在宅勤務、一層の啓蒙

345:子育てや介護に関する職員の状況はある程度改善されたと思いますが、最近ワークバランスの崩れやうつ病などメンタルケアが必要な職員が増えているのが大変気になります。例えば全所にカウンセラーを配置する（あるいはクリニック数社と契約する）といったことが検討されてもよいのではないのでしょうか

363:ごくろうさまでした

242:現実問題として、学校父兄・宿舍（住宅）住民のボランティアな負担に対して仕事を理由にほとんど参加しない人が増えている。こうした負担は、無職の妻を持つ職員の家庭に偏ってかかりがちだ。一方で所の職員とは限らないが、共働きを理由にこうした負担から逃げ続ける人が多いのも事実である。こうした職場の外の地域社会まで視野に入れた意識を啓発することも必要だと考えます。でなければ、所の組織支援のレベルではそうでなくても、結果として明らかな不公平を生み出すので、こうした取り組みに白けてしまう人が出るのだと思う。また、所の近隣の目は過去の経緯から、私達を公務員だと思っているので、イメージダウンにつながると思う。

370:計画的で納得のできる異動。子供の年齢を考慮して欲しい

014:管理職の意識改革（進んできたと思うが、まだ不十分）

021:活動を続けて下さい

050:風通しの良い職場環境、書類上でなく本当の意味で、休暇が取れる環境作りが必要

454:過去の経験として、やはり休職している研究職員の分の穴埋めにあたり、周辺研究職員の職務量的負担がかなり発生した。また、自ら積極的に獲得した外部資金に基づく職務は別にして、職場から与えられる職務の専門性は、さほど高くなくことが多く、適切な指導があれば、他分野の学位取得者でも十分カバーできる職務が多い。については、主任研究員および研究員の産休・育休に関しては、教員の分野で導入されているような「代用研究員」を短期的に雇用することで、周辺職員の負担がほぼなくなり、また、休暇を取る当人の心理的圧迫感からも解放される。さらに、森林科学全般にだぶついているオ

ーバードクターの有効活用ができる。それ以上のポストに関しては、管理が仕事なので、与えられた職務に関しては週1回程度の勤務を行えばなんとか回ると思う。

067:エンカレッジモデル事業の総括をアンケートで終わらせて終了ということにせず、利用した人々の意見を公開してほしい。利用した人々の意見を取り入れて、多様な人材の確保に努めてほしいと思います。

365:一部の優良企業を取り入れている人材育成等のセミナーは見習うべきところがある。今後も職場への投資として職員の人格・技量向上のためのセミナーは取り入れることが望ましい。

339:アンケートが遅過ぎて総意が反映されていないような気がします。なるべく不公平感をなくす取り組みが必要です。

020:・ワークライフバランスを意識している(家族責任を任っている)職員を増やして、職場の雰囲気や「それが当然」と変えていくことが重要だと思います。採用時に子供を持っていたりすることをプラスの評価にしていくのが早道かと。

・また育児や介護による仕事のしわよせが研究室の他の人の所に行ってしまうのは、何より心苦しいので、家族責任補償ではないけれど研究所から時短分の人件費を手当てするとかできたらいいですね。

040:・裁量労働を拡大して、在宅勤務を認める。・人のシャッフルだけが目的の「異動のための異動」をなくし、転勤を少なくする。・配偶者の勤務地を考慮した異動を行う。職員同士の夫婦を動かす時はセットで(これが叶わず退職した方もいるのでは?)・ワークシェアを拡大し、さまざまな勤務形態を認めながら人を増やす。

318:「参画」活動はうちでもやっている、という段階から、もっと確実に定着させていかねばならない。これは確かでしょう。後ろ向きの議論はやめたい。しかし、何が実際に重要かは、もう少し検討が要るように感じる。

076:「家族責任を持つ」という用語の定義が不明確、または正確に伝わっていない、と思う。家族責任を持たない研究者、とは、どのような人を指すのか? (「家族責任を持つ」という日本語の用法(文法)も好きではないが・・・)

394: (意見ではないのですが) 男女共同参加に関わられた皆さんの、これまでのご苦労には敬意を表します。大変なお仕事だったことと思いますが、(いろいろあったと思いますが) 良い成果もあったと思っています。一般論として、女性管理職の数とか、職員の割合とか、数値での目標達成度が課題となることが多いと思いますが、目先の目標達成を無理にする必要はないと思います。日本のこれまでの体制が変わってきている過渡期なので、楽観的ですが、森林総研でも徐々に改善されてゆくと思っています。それでも、理事や COD に女性が入るようになれば、もっと変わるだろうと期待をしていますが、個人的には、男女共同参画をきっかけに、男女差だけではなく、年齢間の格差(若者が雇用できない環境)、技術職、事務職、研究職間の違い(技術職が雇用できない環境)など、さまざまな人への配慮ができる職場であってほしいと思っています。

一般職

619:男女共同参画を進めるには、社会的とのバランスを考えた内容でなければならないと思います。現在 100 年に 1 度と言われている経済不況の中で、子供を医者にも連れていけない家庭や、高校を中退せざるを得ない家庭などが増えているとききます。当研究所あるいは特定の研究所だけが突出したものとなっていくことには、社会的に批判があるから考えるからです。

419:男女共同参画の問題は、職場の該当、非該当で状況が違うこと

612:性的役割分担論が長く、深く、そして広く社会や組織の中に刷り込まれてきたことにより生じている様々な男女間の格差の実態から、職場や社会におけるこのような取り組みには、実践はもちろんですが、同時に粘り強く「啓蒙」活動も行うことが重要だと思います。これまでは外部資金で獲得した事業の性格から、各種セミナーの内容がそれに即したものであったことはやむを得ないと思いますが、今後もセミナー等を開催するのであれば、原則的な内容(ジェンダー視点、各国との GEM 比較等)を盛り込み、その中に職場の問題や現状も加味した内容にするのも大事だと思います。女性研究者の比率を上げるという取り組みについて、9/8 のシンポの中で文科省の課長が「採用するにも女性研究者がいない、という声がある(採用側の)」との発言をしました。つまり、現在の社会で研究者を目指して大学あるいは大学院へ進学する女性の比率が全体的に少ないということだろうと思います。何故か? いろいろな理由はあると思いますが、やはり性的役割論が社会に浸透していることも大きな要因の一つだろうと思います。しかしながら、家庭や教育、あるいは政治の分野に必要以上に踏み込むことは、森林総研で実施する事業の守備範囲を超えてしまうので、適当ではないと思いますが、これまでの成果や取り組みの実績、また、今後、実施しようとしている活動等について、大学に出向きレクチャーするとか、セミナーを行うとか、よりポジティブな広報活動等を行うことは可能かと思えます。さらに各種研究会、学会等においても、発表枠を設ける等の取り組みなども考えていけば、これまでの職場、地域の枠を超えた運動になると思います。森林総研の構成員は一般職、技専職、非常勤職員、ポスドク、特別研究員等、多岐にわたっています。森林総研は研究機関なので、研究者への処遇等が優先されることは理解できます。しかし、今後はその他の職種にも光を当てた施策等も考慮すべきだと思います。特に、非常勤を含む非正規職員の方々への配慮が大事ではないでしょうか。独法に限らず、世の中には人減らし合理化の中で、非正規の方々がなければ職場が成り立たないところもたくさんあります。正規で雇用することが最も大きな解決策ではありますが、それがかなわないなら、それらの方々を大事にすることは大切なことだと思います。いろんな意味で、男女共同参画の取り組みにおいて先導的役割を果たすことも、社会や地域、国民に貢献することになると思います。

576:女性職員数がまだまだ少ない中にあるのは、何をおいても、採用におけるポジティブ・アクションが必要。

457:よくわかりません。行政職と研究職が同じように利用できるのか。

498:役員、職員が正しい知識を高め、理解することが一番大切であると思います。

096:男女共同参画はよい制度だと思うが、この制度により行われる施策により発生する業務について十分な検討がされているか疑問

092:総務関係の人が入っていないので書類作成がいつも大変そうだった。もう少し予算ばかりでなく、人事の方もフォローしてあげられれば良かったと思う。

256:事案は支所にも下ろして、検討させた方が良いのでは。支所の考えも早いうちから拾って欲しい。

113:管理職が本気で行う姿勢が見受けられない。それにつきると思う。

324:介護制度について、有給休暇制度を作してほしい。

090:育児休暇に入る時、残った職員の負担が大きくなり、また職務復帰後も子供さんの看病等で休暇を取ることが多いため、残された職員のサポート体制ももっと考慮してもらいたい。

456:TV 会議による参加も良いが、どちらかというとそれに偏り、イメージを持ちづらい面もある。出先機関においてももう少し参加出来る場が確保されていれば良いと思う。併せて、施設面でもう少し充実していれば、参加の機会が増えて良いと思う

288:一番重要なのは、何とんでも管理職の意識改革だと思う。また育休を取得した職員の代替要員をつけてほしい。でな

いと一部の職員だけが労働過重になってしまう。（それを考えない管理職・法人側にも問題がある）"男女共同参画"社会を目指すことは大事。だがもっと大事なことで、やらなければならないことが森林総研にはたくさんあるはずだ。

131:「自分は関係ない」と思っている人の意識を変えて頂きたいです。それにはやはり地道にセミナーや研修を開催して頂いたり、ポスター等を掲示したりといったことが大事なのかな、と思います。無関心な人は参加しないかもしれないので、管理職はほぼ強制のような形でラインでの働きかけや言葉かけ（フォロー）があるようになるといいかなと思います。私はこの男女共同参画の恩恵を多大に受け、皆様のご理解ご協力を頂き、なんとか育児中ですが働いています。本当にありがとうございます。これからも男女共同参画室が主導となり、より一層働きやすい職場になることを期待しています。

非常勤

385:分かりません

490:非常勤にはこのアンケートも必要ないような気がしますが・・・

141:取り組みに対して熱心ではない人の意識改革をどのように進めていくかが重要だと思います。セミナーやミーティングを開く際、所内全員を対象にするのではなく、例えば管理職なら管理職のみを集めて行う、少人数で行う、などにしてみてはどうでしょうか？

410:男女ともに育児休暇、産休などの休暇制度自体は一般的になってきましたが、やはり仕事に遅れが生じたり職場に迷惑をかけてしまったり、といったことから特に男性は利用しづらいのが現実だと思います。今回のアンケートを通じ、育児等をしながらも自宅で職務をこなせるような環境があるといいのでは、と感じました。

336:制度面：まだ中途半端な気がした。もっと円滑に行うためには時間がかかると思う。施設面：今回の振りかえりにより、更なる改善、改良は必要だと感じる

142:正職員にとっては環境は改善されているのだと思います。私のような非常勤・任期付なども、フレックスかそれに近い（日によって開始時間を変えられる、とか）システムがあるとありがたいです。今なお女性が（希望していなくとも）非正規になりやすいのは事実。このあたりも直視すべきかと思います。

177:今後もセミナー等の開催を行って欲しい。特に管理職の方々の意識改革を推進させるべくモチベーション向上、キャリアアップ、リーダーシップについてセミナーをどんどん取り入れて行って欲しい。是非参加したいと思う。

235:公的な機関では、人員削減が至上となっているのでワークライフ・バランスなどと言っているところでははいのが現状だと思います。とはいえ公的な機関でこそ、啓蒙活動が続けていかなければいけないのではないのでしょうか。

192:意識改革が必要と思う。

206:50代のアルバイトにはこのアンケートは論外です。正社員とは基本的に違うのですから、アンケートをするのであればアルバイト用に分けて、内容も検討すべきです

223:まず、雇用を何とかして下さい。男女共同参画は二の次です。

233:男女共同参画は主に正社員が恩恵を受ける。次世代育成支援も含まれるのであれば、ポストドク等の非常勤にも配慮すべきだと思う。例えば「科研費の競争的資金に応募できるようする」などである。最近の公募は実績として「獲得した競争的資金」とカウントする。従って競争的資金に応募出来ないのは、その非常勤（ポストドク）の将来を考えていない制度ではないだろうか。

不明

412:男女が協力して働く機会を設ける

337:研究職は裁量労働制によって出勤時間の制約がなくなったので、休暇を使わずに子供の送迎や看護に使えるようになり、負担がかなり減った。従って、そのような制度が使えない事務職に対してこそ、研究支援に相当するような支援が今後は必要。

260:介護や乳児の世話などでは、自宅にしながら研究活動と両立可能と思えるので、休暇でなく勤務形態での対応が出来る制度がのぞましい。用語が十分に定着しているように思われない。このアンケートもはじめに「わからない」と選んでいるのに、それがあとで問われる。こんなアンケートで大丈夫？