

ダイバーシティに関する調査の回答・まとめ

（国研）森林研究・整備機構 森林総合研究所では、2007年より組織の活性化と発展に資することを目的に、職場のダイバーシティ推進に取り組んでいます。開始当初は男女間の格差をなくし、共に社会の一員として参画することを目指した取り組みでしたが、昨今の多様性重視の社会背景に基づき、「ダイバーシティ」を啓発する活動を進めています。

その一環として、今回ブロック会議に参加されている森林・林業関係の公設試験場、行政機関等の皆様に、それぞれの職場におけるダイバーシティ推進に関わる取り組みについて照会させていただきました。多数の事業所にご協力いただき、誠にありがとうございました。以下に概略ではありますが、今回の調査結果をまとめました。設問の不備などもあり、皆様の現状を十分に反映できていない点もありますが、初めての試みということでご容赦いただければと思います。皆様と情報を共有し、今後の取り組みに活用していただければ幸いです。

最後になりましたが、今回ご協力いただいたことに改めて感謝申し上げます。今後とも宜しくお願いいたします。

回答数：41都道府県、43事業所

① 組織について

1. 貴事業所の男女別人数を教えてください。 男_____ 女_____

2. 研究職、事務職それぞれの男女別人数を教えてください。

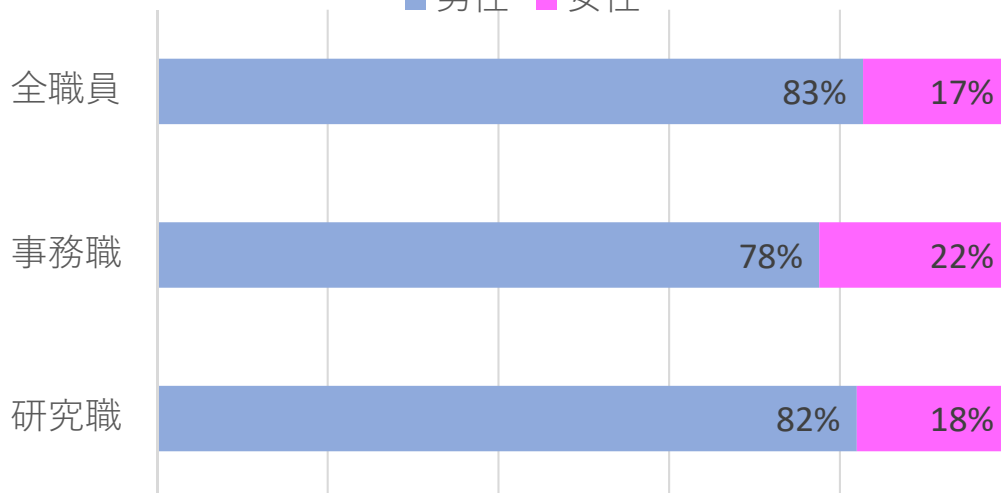
（分類できない場合はその旨記載してください）。

研究職：男_____ 女_____ 事務職：男_____ 女_____

（記載事項_____）

職員の男女比率

■ 男性 ■ 女性



女性職員の数は総じて2割程度。

② 部署について

1. 職場内にダイバーシティ推進や男女共同参画に関わる部門・部署がありますか。ある場合はその名称や所属を記載してください。

ある_____ ない_____

ある場合の名称・所属_____

2. 上部機関（県庁など）にダイバーシティ・男女共同参画を推進する部署がありますか。

ある_____ ない_____

ある場合の名称・所属_____

1. 回答のあった**43**の事業所のうち、「ある」と回答したのは**4**件のみ。

2. **42**の事業所から「ある」「なし」の回答があり、「ない」と回答したのは**5**件のみ。

纏めると、個々の事業所ではダイバーシティに関わる部署を有するところは少ないが、上部機関（都道府県等）には概ねあると思われる。

③ 活動について（②でいずれか「ある」と回答した場合）

1. 事業所や所属組織内で宣伝や啓発活動、セミナー開催などを実施していますか。

ある_____ ない_____

ある場合、その具体例_____

2. ダイバーシティ推進や男女共同参画に関する情報収集を行なっていますか。

いる_____ いない_____

行なっている場合、具体的な方法など_____

1. 回答のあった **38** 事業所のうち、実施「ある」と回答したのは **17** 事業所

→②で職場にダイバーシティ関連部署があると答えた**4**事業所は含まれていた。

2. 回答のあった **39** 事業所のうち、情報収集を行って「いる」と回答したのは **10** 事業所
そのなかで、**1**.で実施が「ない」と回答していた事業所が、**2** 事業所含まれる。

→**1**.で実施が「ある」と回答していた**17**事業所のうち、約半数 **8** の事業所が、積極的に情報収集も実施している（うち、**4**事業所が②でのダイバーシティ関連部署がある事業所）。

④ 制度

1. 育児に関わる休業・休暇についてどのような制度がありますか。

休業： _____（具体的な日数、月数など）

休暇： _____（具体的な日数、月数など）

2. 介護に関わる休業・休暇についてどのような制度がありますか。

休業： _____（具体的な日数、月数など）

休暇： _____（具体的な日数、月数など）

1. 育児にかかわる休業・休暇

<休業>

- 育児**休業**：全事業所（43）が回答。9割以上が最長3歳になるまでの3年間。ほかに「原則1歳まで、保育所に入れない場合等に最長2歳まで」、「1歳まで」、「産前6週・産後休暇8週」と回答した事業所もあった。
- 育児**部分休業**：19の事業所が回答。そのうち、具体的な時間を挙げていたのは、「1日2時間」が16事業所（そのうち期間の記載があったもののうち、小学校就学前までが10事業所、1歳6か月までが1事業所）、「小学校3年生まで週18時間45分まで」が1事業所であった。
- 育児**短時間勤務**：6事業所が回答。そのうち3事業所は（育児）部分休業も別に記載しており、別の制度として挙げていた。

<休暇>

- 育児休暇・育児時間・保育時間：1日2時間未満の休暇としてあげた事業所が28あった。
そのうち、女性に限定される記述があったのは事業所は1か所のみ。
- 育児参加休暇：23の事業所で記述があり、ほとんどが5日以内。うち、14の事業所は、産前産後の妻を補助する目的など、男性が取得することを限定する記述があった。
- 育児参加の他には、出産支援休暇（2日）、配偶者の分娩休暇（3日以内）、配偶者出産休暇（3日）、出産補助休暇（3日以内）、配偶者の出産休暇（3日以内）があった。
- 産前産後休暇：5事業所が記載 産前産後8週間（産前のみ6週との記載も1事業所）、関連して、つわり休暇（14日）を上げたところも。

<休暇その他>

- 短時間勤務や部分休業をここに記載しているところあり。
- 妊婦の通勤緩和（1日1時間以内）。

2. 介護にかかわる休業・休暇

<休業>25の事業者が回答（うち、“なし”と回答したのが5事業所）

<休暇>43の事業所が回答 6か月以内の長期に及ぶものと、年5日以内の短期のもの、一日2時間までの介護時間があげられていた。6か月以内の長期のものについては、休業（無給）に分類されるものも含まれる可能性がある。

※まとめ

- ・育児に関する休業・休暇の規則はほぼ横並びで、都道府県による違いはほとんどない。

- ・介護については育児に比べると回答数が少ない（回答率が低い）。また、「休業」と「休暇」の区別が曖昧だったり、期間的に混在していたり、という印象（＝まだまだ十分に整備されているとは言えない？）。

⑤ 育児について

1. 育児休業（いわゆる育休）取得人数、割合を男女別に教えてください。

女性： _____人 _____% 男性： _____人 _____%

2. 職場に保育ルームはありますか。もし無い場合でも、必要な場合に職場の対応はありますか（幹旋、使用料の補助など）。 _____

1. 育児休業について

- 女性では、育児休業の取得人数は、1人が最も多く（8事業所）、2人（同2）との回答もあった。現在職者よりも多い数を記載した事業所があり、これまでの累積を記載したものと思われる。
- 男性の育児休業取得人数は、1人が3事業所、2人という報告もあった。男性についても女性の場合と同様に、現在職者よりも多い記載の事業所があった。
- 男性、女性いずれの場合も、割合（＝取得率、％）については母集団の設定が一定しておらず、データとしての取り纏めに至らなかった。

2. 保育ルームの有無。対応の有無について

- 記述のあった41事業所のうち、事業所で保育ルームありとの回答はゼロであった。対応については、「必要に応じて所内の空スペースを活用することを考慮する」、「多目的トイレにベビーシート（おむつ換え用）を設置」、「本年10月上旬機関（県庁）に設置」等の記載があった。幹旋、使用料補助などの記載は無かった。

⑥ そのほか

1. 有給休暇の年平均取得日数をお知らせください。 全体：平均_____日

研究職：平均_____日 事務職：平均_____日

（職別は判る場合のみで結構です。）

2. 貴事業所に女性管理職はいますか。 いる_____ いない_____

いる場合、何人ですか。また、管理職全体に対する割合は何%ですか。 _____

3. ワーク・ライフ・バランスに配慮する取組はありますか。 ある_____ ない_____

ある場合、具体的例など_____

1. 有給休暇

・ 全体（研究職・事務職合わせて）の平均取得日数：13.3日（回答：38事業所、最大23.3日、最小7.1日）

・ 研究職の平均取得日数：13.5日（回答：26事業所、最大23.2日、最小7日）

・ 事務職の平均取得日数：14.5日（回答：24事業所、最大25日、最小6.5日）

2. 女性管理職の有無

・ 全事業所が回答。「いる」との回答は4事業所、人数はいずれも1～2名。

3. ワークライフバランス配慮の有無

・ 回答のあった43事業所のうち、取組が「ある」と回答したのは36事業所（8割以上）。

・ 具体例は以下のとおり（カッコ内の数字は回答数）。

時間外勤務の削減（ノー残業デー・ライトダウンデーなど） (14)

早出・遅出・時差出勤制度（通年） (10)

年休取得促進 (6)

フレックスタイム制勤務の導入 (4)

夏期夕活・朝活 勤務シフト導入（選択肢多様化） (4)

働き方改革推進（業務の集中効率化・超過勤務縮減・職場環境改善） (4)

研修・啓発パンフレット配布 (4)

テレワーク・在宅勤務・サテライトオフィスの施行（期間限定） (3)

介護休暇制度・部分休業・育児短時間勤務・介護時間 (2)

所属長との定期面談 (2)

育児・介護を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限 (1)

夏季休暇完全消化 (1)

毎年休デー (1)

所長によるイクメンボス宣言 (1)

労働基準法第36条に基づく超過勤務・・・協定 (1)

⑦ 自由記述（コメント等がありましたらお願いいたします）

- 当事業所の女性職員比率は10%強で、県全体で考えると平均的な職場である。しかし、研究職の特殊性から朝早く夜遅い勤務もたびたびあり、現在の女性職員が育児をするとなるとかなり工夫が必要になると思う。
- 子育てに優しい職場を目指して鋭意努力しております。