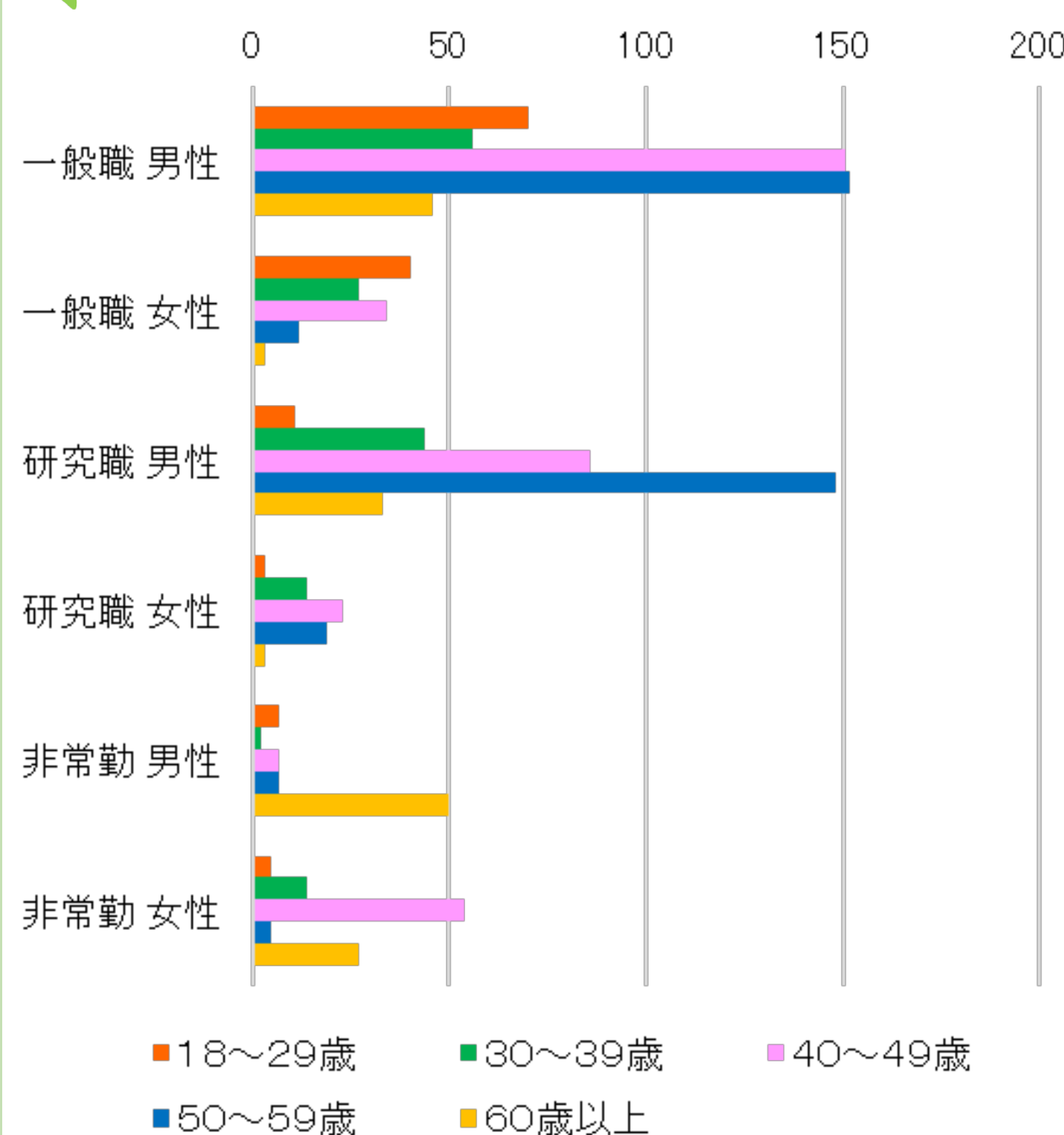


男女共同参画意識調査2021

— 結果 —

職種・男女・年齢構成



男女共同参画を図る取組の一環として、2007（平成19）年から数年ごとに職員の意識調査アンケートをおこなってきました。このパンフレットは2021（令和3）年に実施した第5回調査の結果を要約したものです。

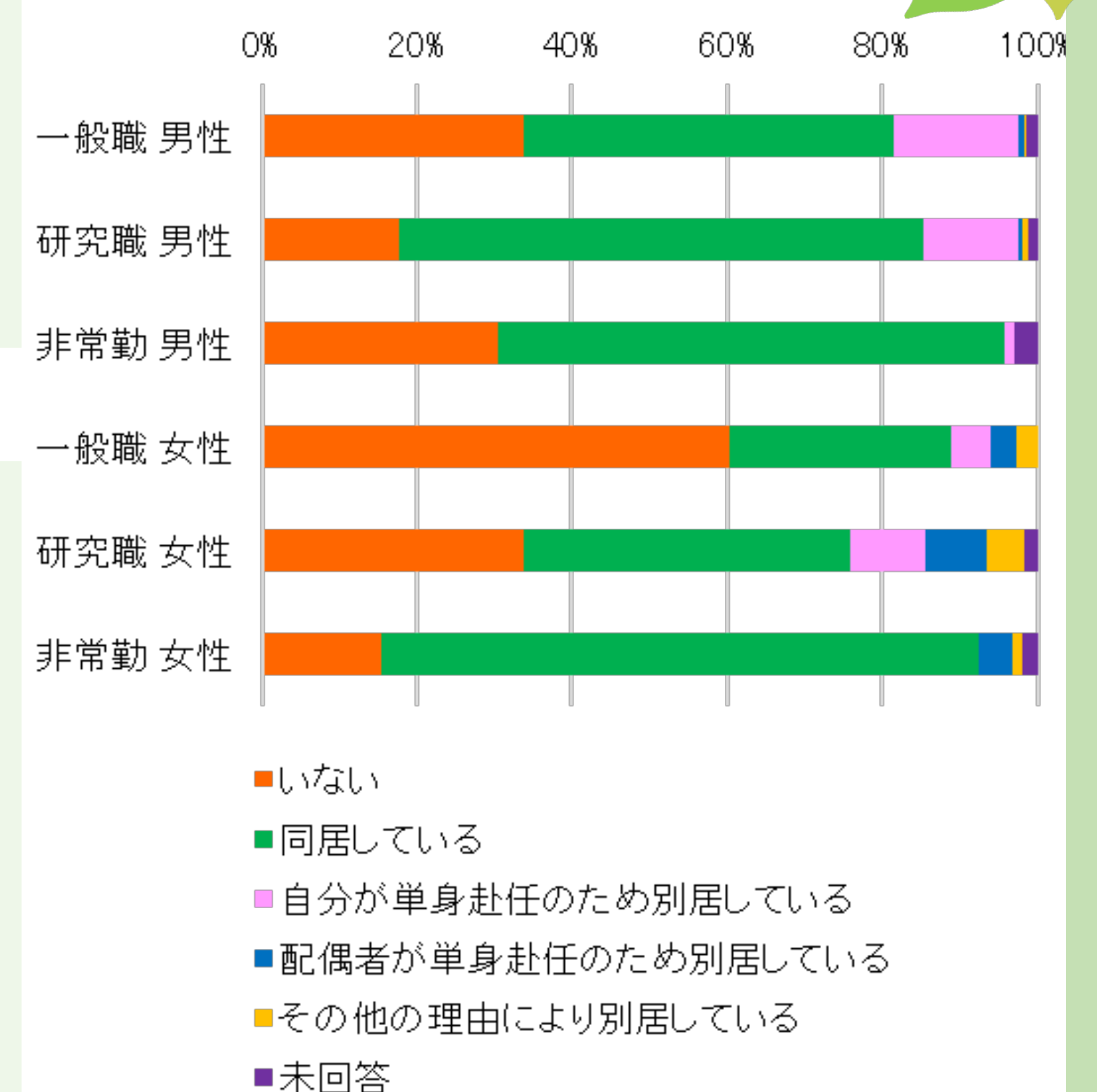
詳しくはこちらをご覧ください。

<http://www.ffpri.affrc.go.jp/geneq/index.html>

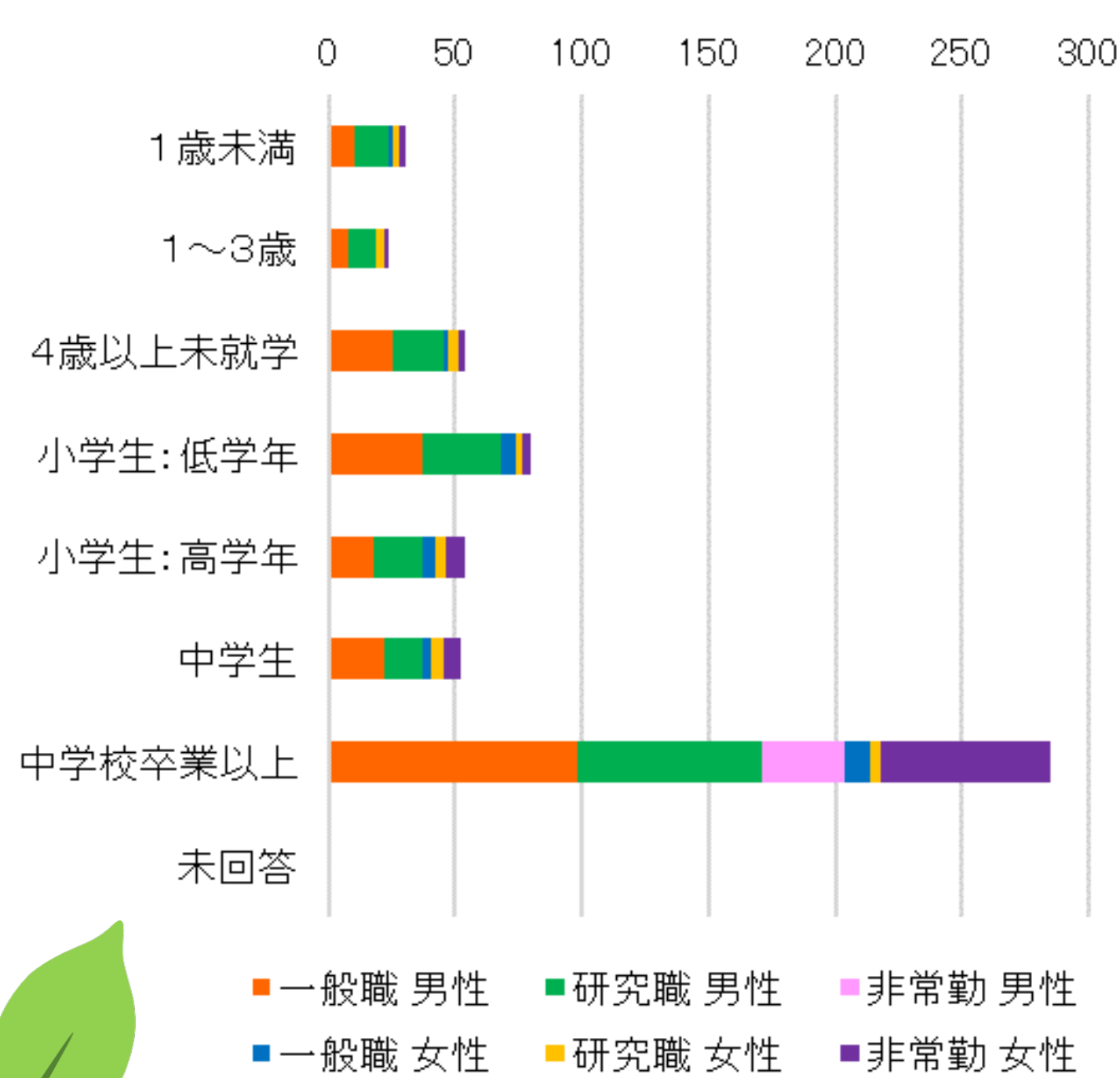
調査方法と回答者の内訳

- （1）調査対象 全ての役職員 1484名
- （2）回答方法 Webサイトで回答、または解答用紙に記入
- （3）回答期間 令和3年5月17日～6月11日
- （4）設問数 フェイスシート13問、本質問60問の合計73問
- （5）回答数 1235名（回収率83%）

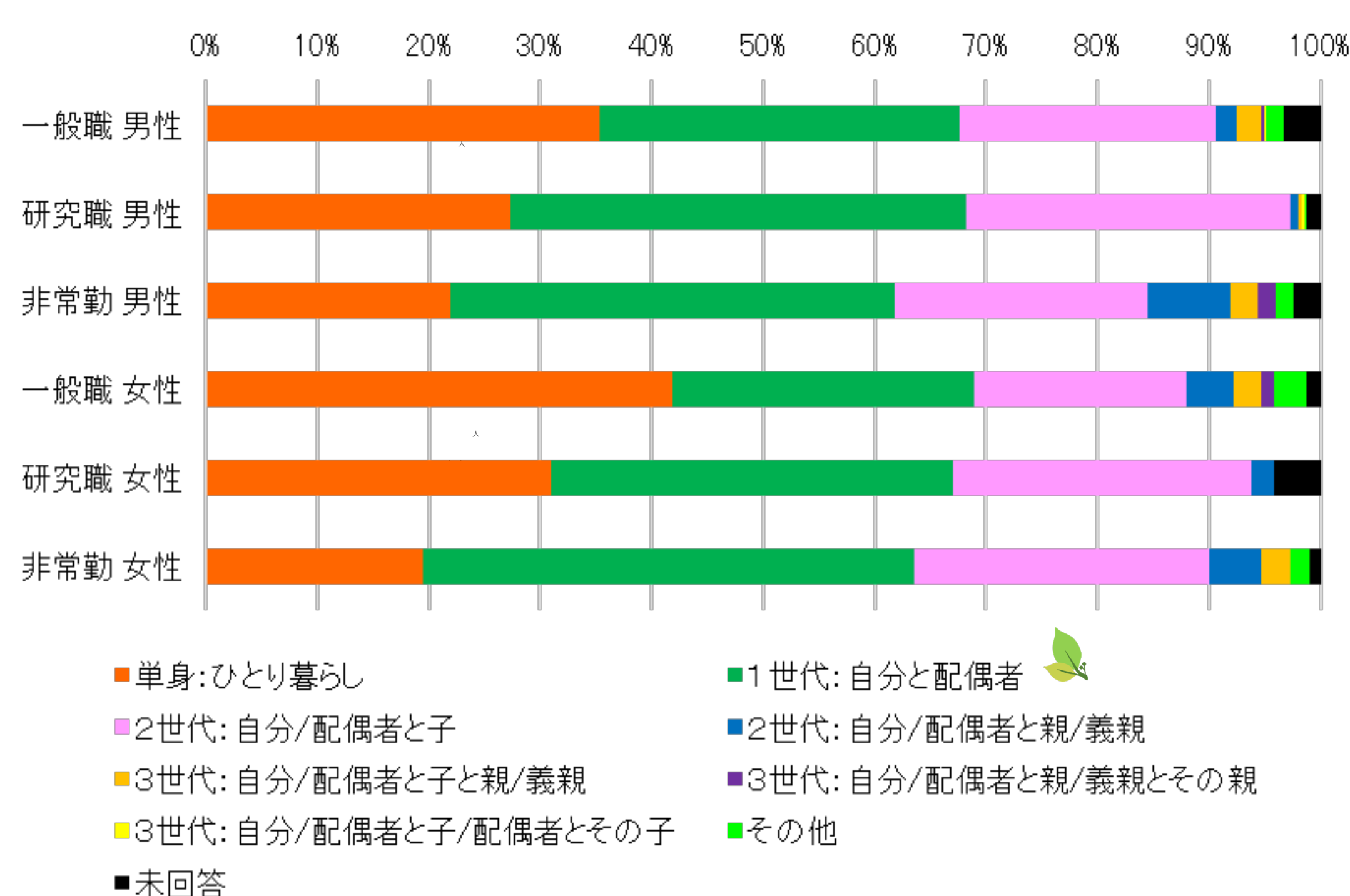
配偶者について



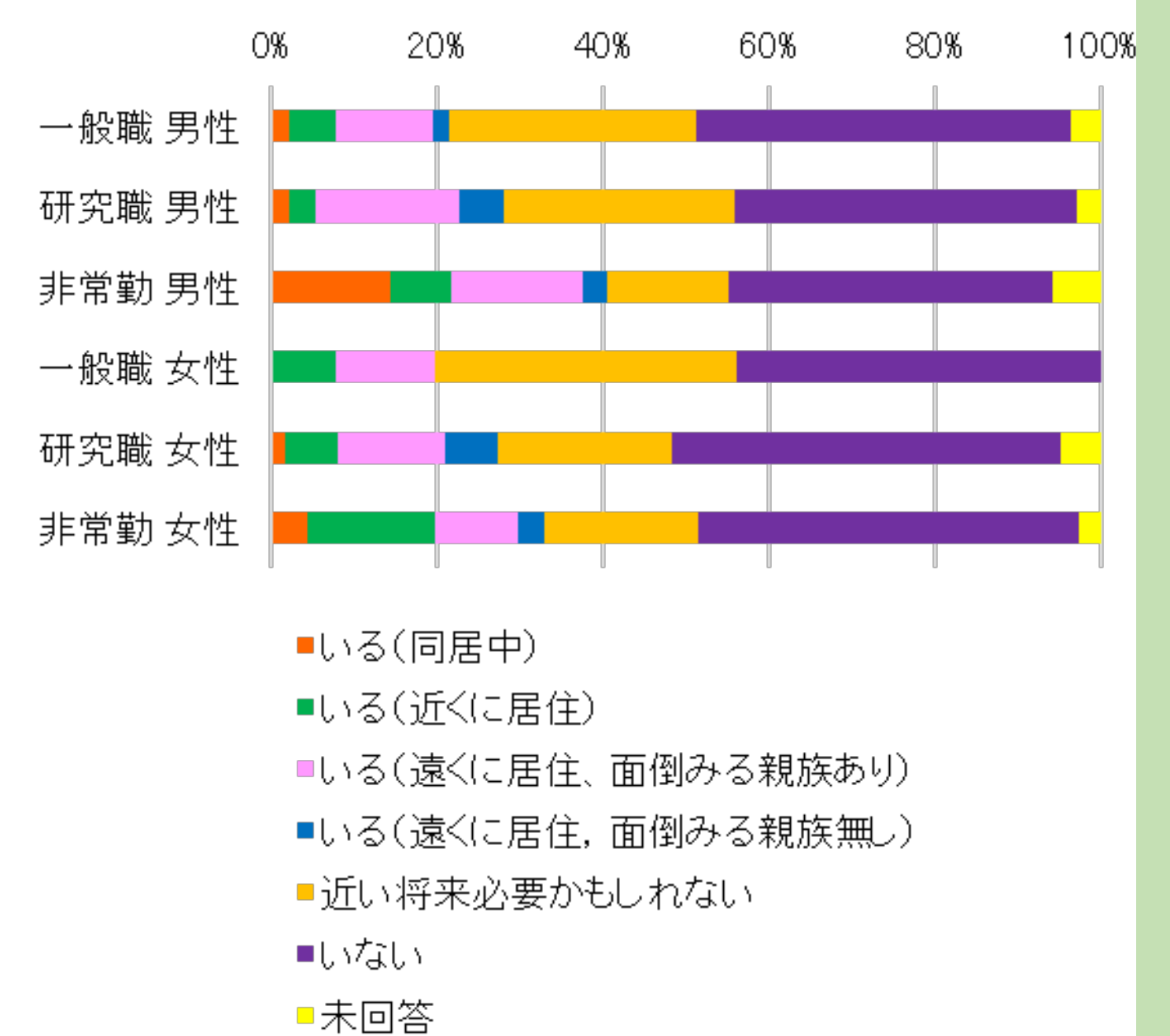
末子の状態



同居家族構成



要介護者

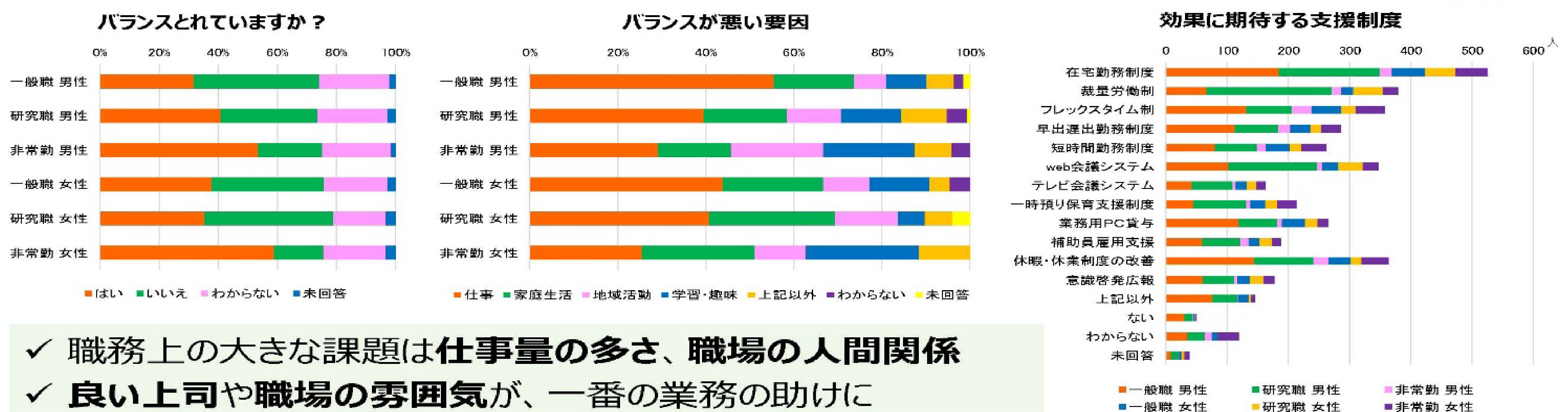


菅野摂子先生コメント

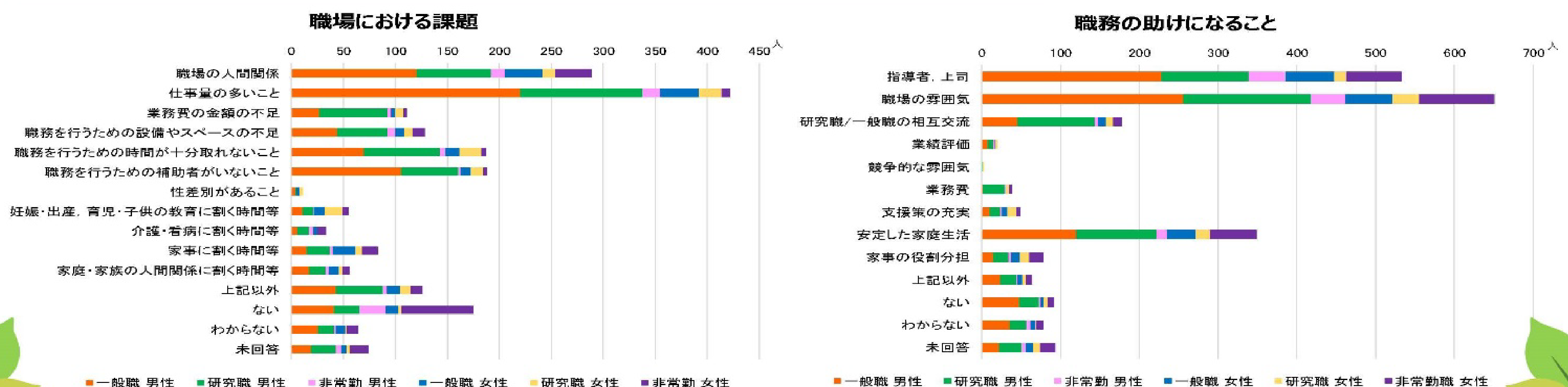
調査の実施と回収率について

- ・まずは、継続的にこのような調査を実施しているダイバーシティ推進室の皆様に敬意を表したい。特に、回答率が83%というのは、組織内であってもかなり高い。どのように調査を周知し回収したのか、大変興味がある。Webによる回答と解答用紙での回答の割合はどうだったのだろうか。属性（年齢層、性別、職種）ばかりでなく、回答傾向が違わないだろうか（言いたいことがある人はWebを志向する？など）。
- ・また、要介護者の有無についての回答は興味深い。「要介護」は、介護保険による認定を受けているか、といった客観的条件ではなく、主観的な認知で答えているため、同じ親であっても息子と娘、息子と息子の配偶者、娘と娘の配偶者、など家族の間で、その親が要介護であるかの認識が異なる可能性がある。ただし、結果において明確な傾向は把握できない（例えば、女性の方が介護役割を担いやすいため「要介護」の認識が高いなど）。むしろ、女性で「いない」と回答している人が多いのは興味深い。

- ✓ 仕事と生活のバランスが取れていないと感じる最大の要因は「仕事」
- ✓ 多様で柔軟な勤務体制・支援に期待。新たに在宅勤務制度が注目



- ✓ 職務上の大きな課題は仕事量の多さ、職場の人間関係
- ✓ 良い上司や職場の雰囲気が、一番の業務の助けに



菅野摂子先生コメント

仕事と家庭のバランス

- 仕事と家庭のバランスが取れていない、と感じているのは、一般職男性と研究職女性が比較的多い。バランスが取れていない、というのは、いかなる状況を指すのだろう。仕事が多すぎて家庭と関われる時間が少ない、もしくは仕事をしたいのに家庭の仕事が多すぎて満足できる仕事をするのが難しい、という2パターンがある。一般職男性と研究職女性がそのどちらのパターンなのかをすることで、支援の在り方が違ってくるのではないだろうか。バランスが悪い要因について尋ねているが、記述的な聞き方のほうがわかりやすかったかもしれない。例：もっと仕事がしたいのにできない、もっと家族と関わりたいのに家族との時間が取れない、など。
- 期待される支援制度は、在宅勤務、裁量労働、休暇・休業の3つである。制度はすでにあるため、実際に今ある制度のどこが改善されるべきなのか、細やかなヒアリングをもとにした改善が求められる。

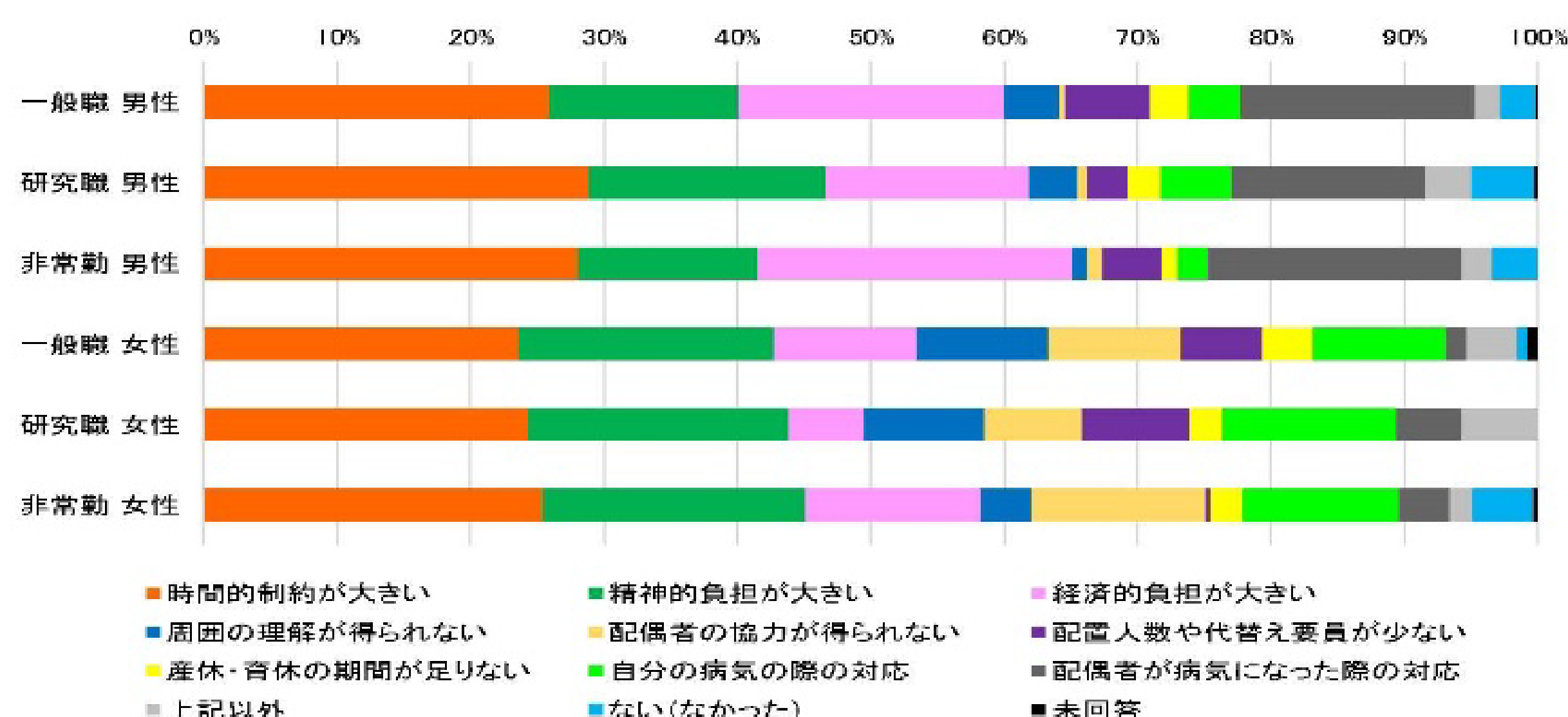
職務上の課題・職務の助けになること

- 一般職の仕事量の多さを改善する方法として、職員を増やすことも考えられるが、慣例化しているルーチンワークの中に非効率な作業が潜んでいる場合がある。すでに構造化された事務作業を変えるのは、労力も時間もかかるが、意外に効果があることもある。オンラインで済ませられる業務を増やすことで、業務全体が合理化されることもあるだろう。
- 指導者や上司、職場の雰囲気が職務の助けになる、と答えている人が多いのは、もっともである。職場の雰囲気を変えるのに、物理的な環境を変えることも（部屋を変えるなど）含めて検討するのはどうだろう。人間関係の調整には、カウンセラーなどの心理職が介入する場合もあるだろうが、そのこと自体に抵抗感を覚える人もいるため、メンバーの合意が必要かもしれない。

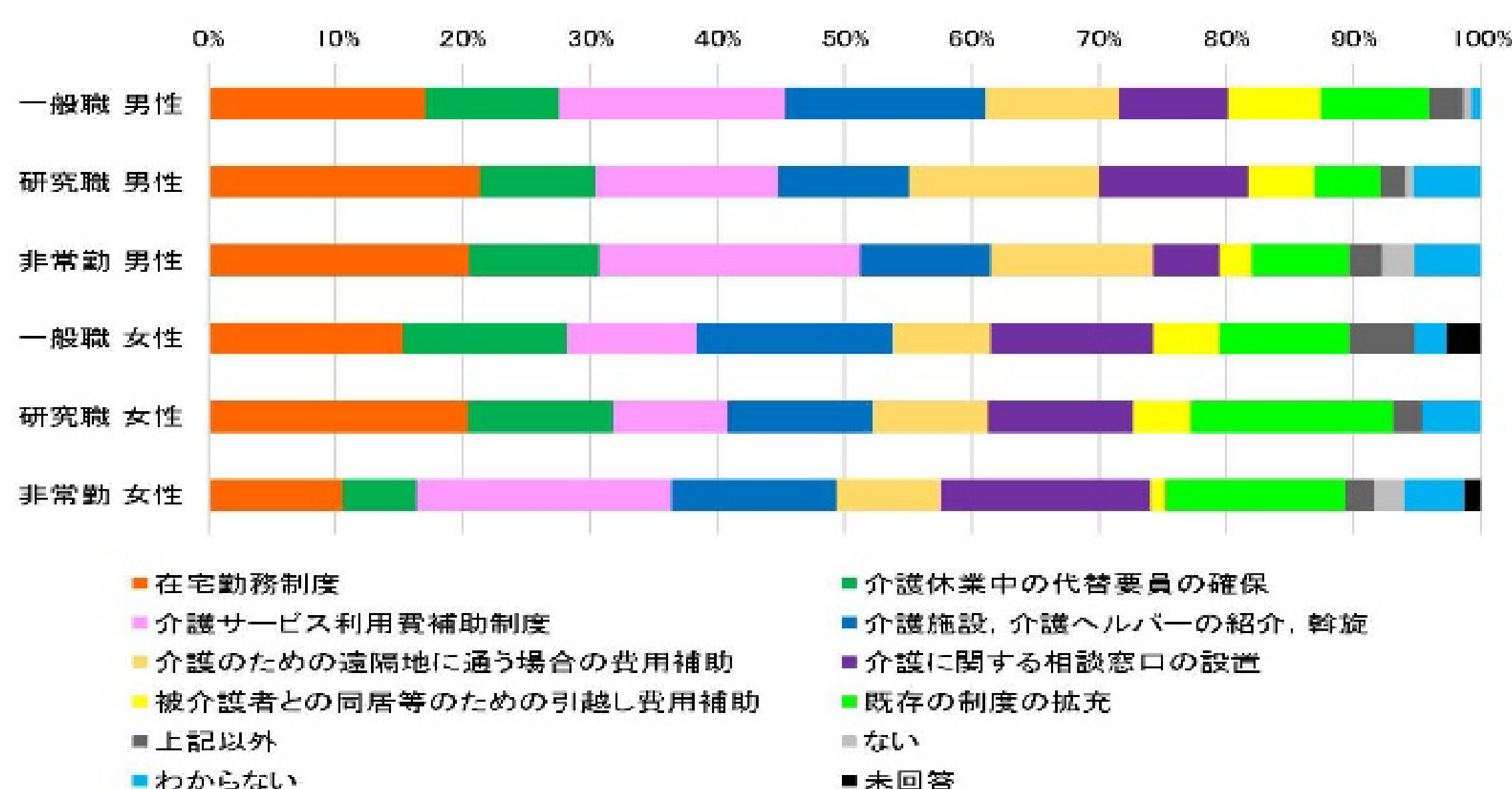
- ✓ 子育ては**時間・精神・経済的負担大**
- ✓ 子育ての負担はまだ**女性の方が大きい**

- ✓ 多様な介護支援制度の拡充に期待
- ✓ **在宅勤務制度の活用にも注目**

子育てにおける問題・困難

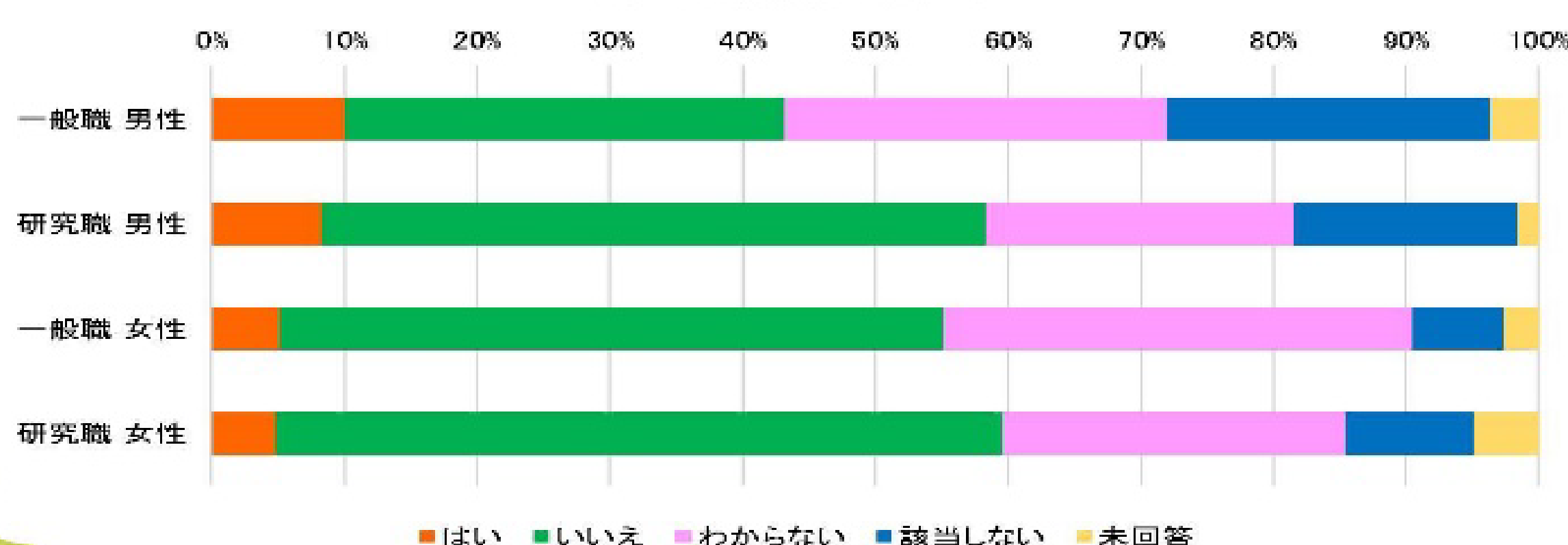


介護で必要と思う支援制度

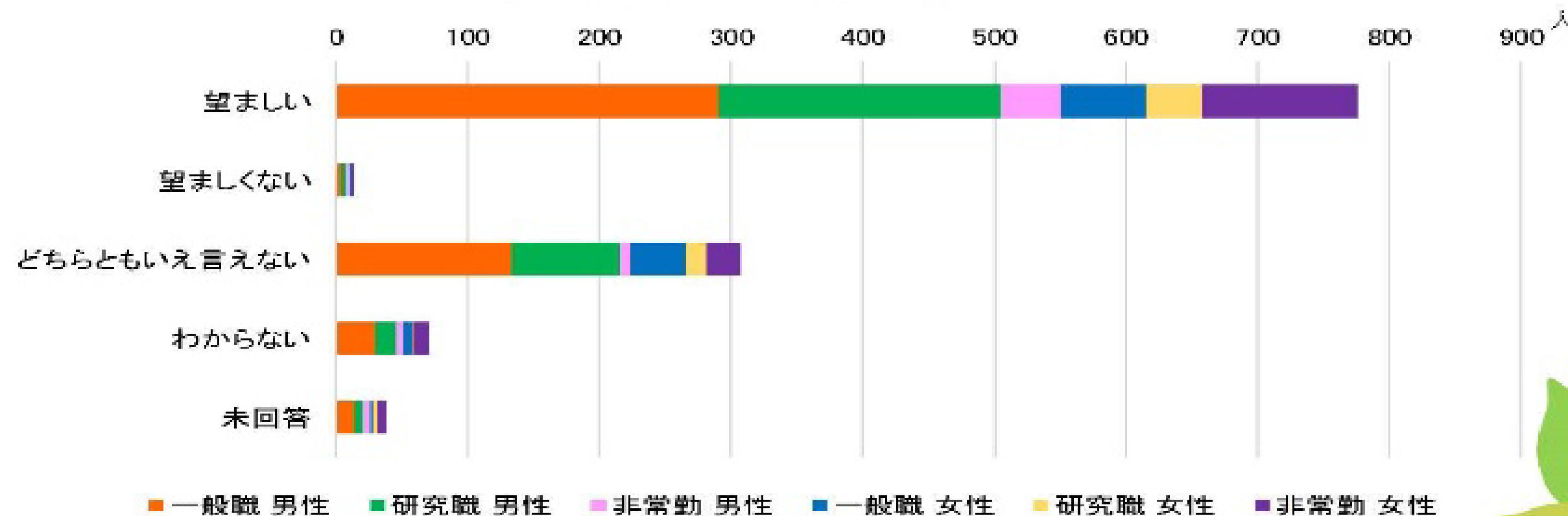


- ✓ 管理職になりたくない人は多いが、わからないと答える人も多い
- ✓ **女性管理職の増加に期待**

管理職になりたい？



女性管理職が増えることについて



菅野摂子先生コメント

子育て

- 思ったよりも男女の違いが出なかったが、興味深かったのは「配偶者が病気になった時の対応」である。男女の違いがはっきり出た。妻でなくてはわからない子どもおよび子どもに関わる事項を、可能な範囲で構わないので、できるだけ減らしていくことが肝要ではないだろうか。「妻の愚痴」には子どもにかかわる情報が含まれる。

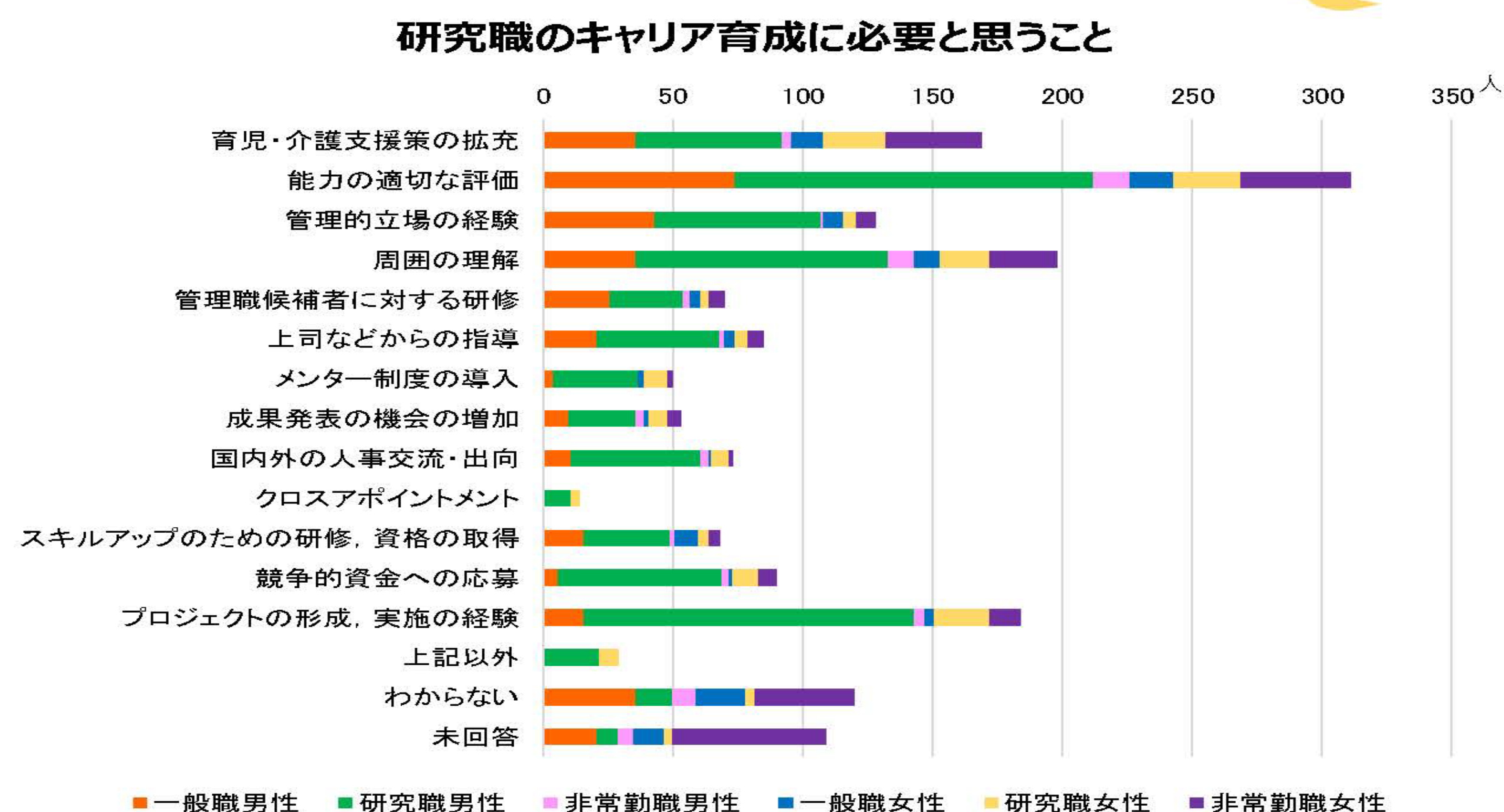
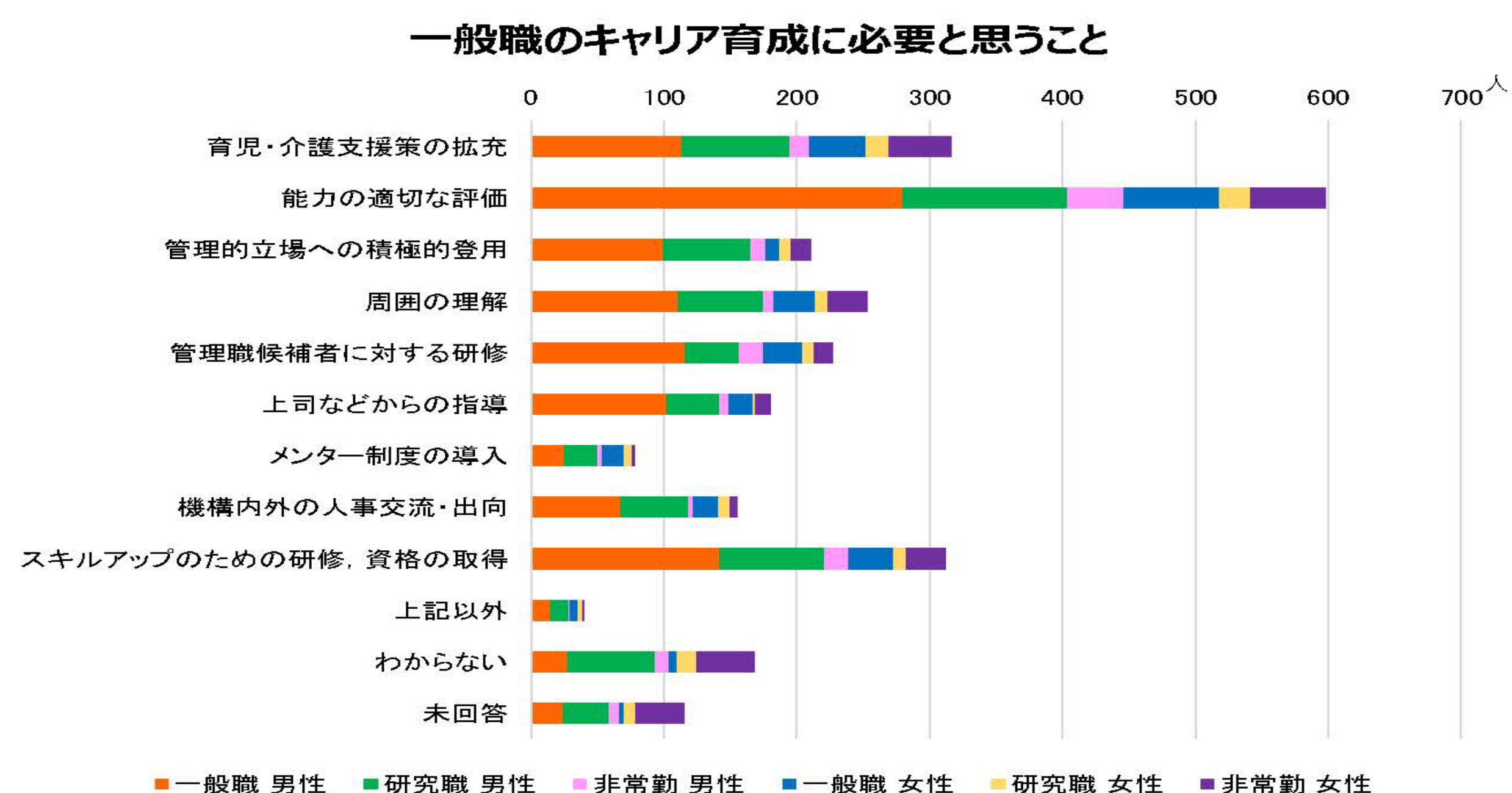
介護

- 介護はバリエーションの広い問題であり、今回の結果もかなり多様な状況が伺える。既存の制度を使うために、送迎の時間に合わせて職場の融通や在宅勤務が必要な場合がある。各家庭の、また要介護者の事情に合う支援が必要であることはもちろんだが、要介護状態の変化に対応できるような事務手続きの簡素化や柔軟化が職場には求められる。

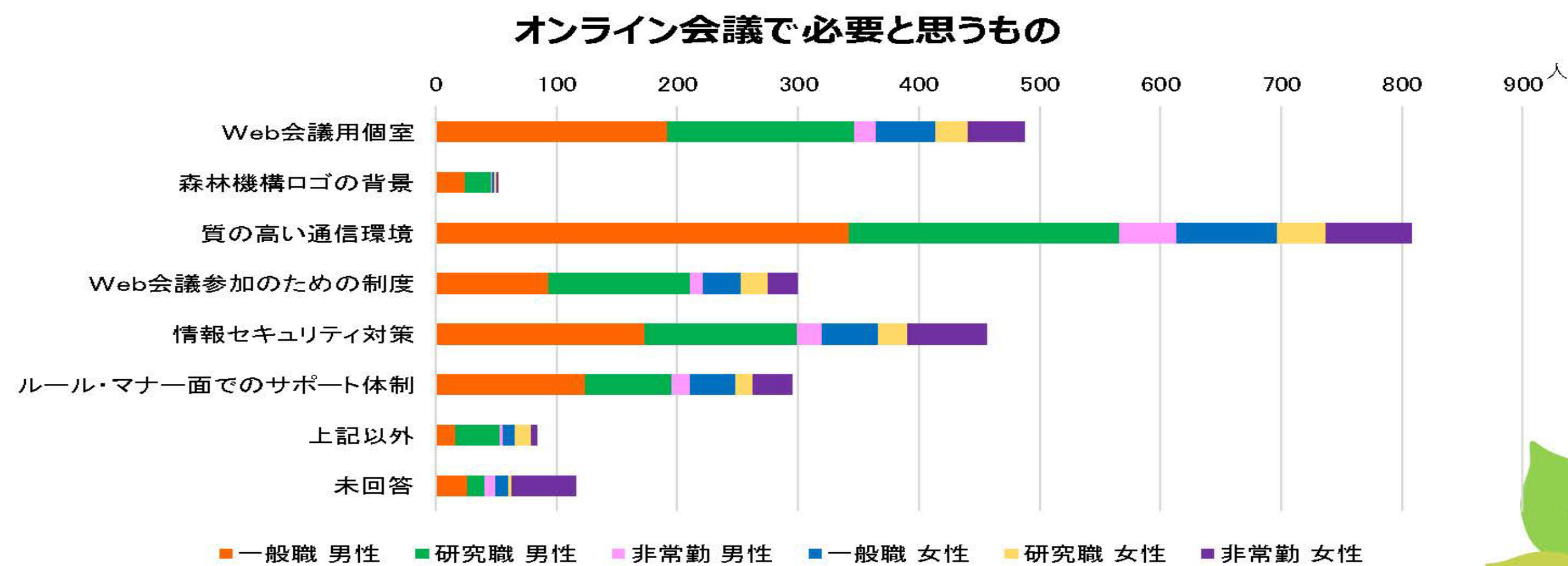
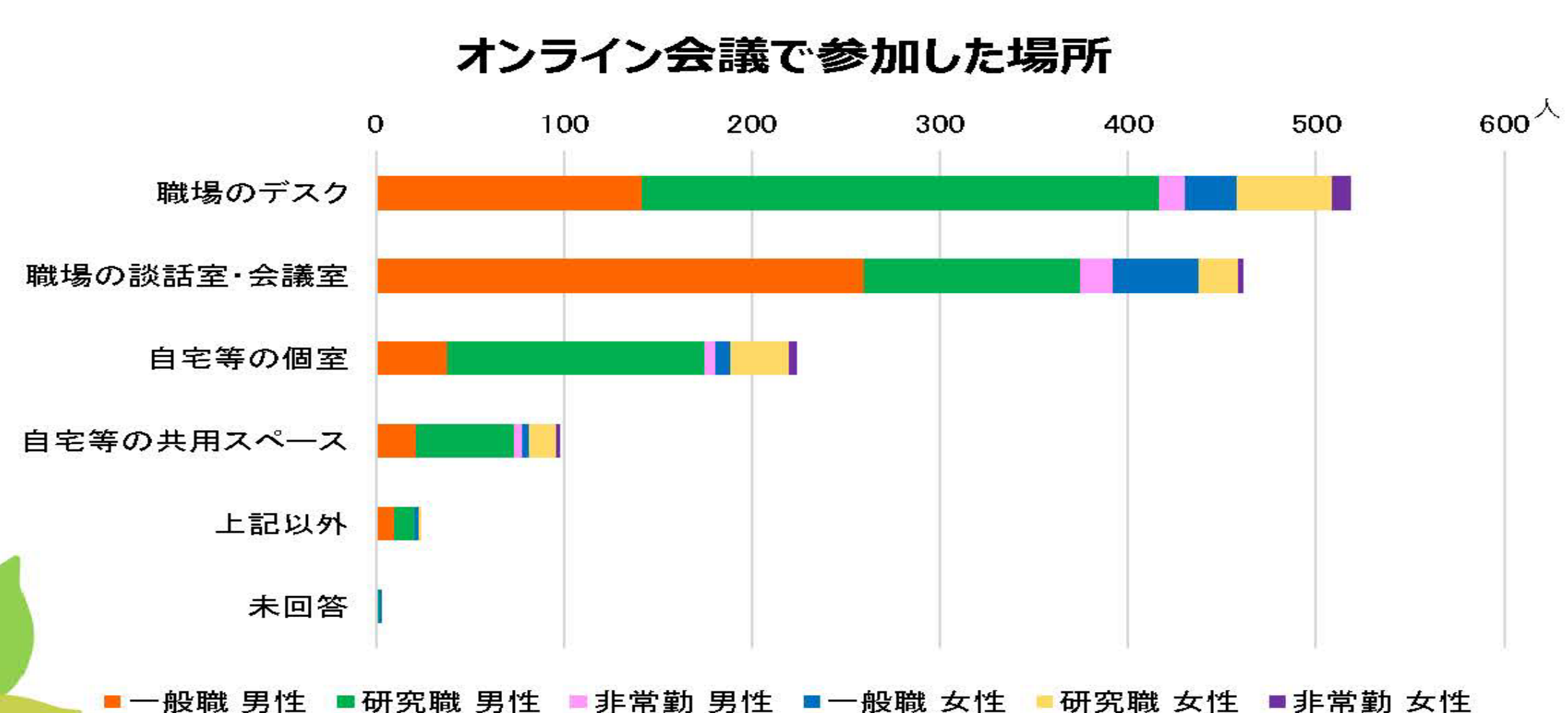
管理職への意欲・女性管理職の増加

- 管理職になると研究や仕事の自由度が高くなるのか低くなるのか。研究職の場合には、事務的な作業や対外的な仕事が増えて、研究時間が割かれてしまうと考える人もいるのではないだろうか。大学であれば、教務が軽減するなど、管理職に対する何らかの職務の軽減があるが、研究所の場合にはそういった「管理職のメリット」が見えにくい。研究所の管理職のあり方について、検討が必要であろう。結果を見ると、一般職男性であっても、なりたくない、と思う人は30%を超えているため、収入以外のところで管理職になってよかった、と思える事務支援なり勤務形態なりを考えたい。

✓ 一般職・研究職のキャリア育成には能力の適切な評価が求められている



✓ コロナ禍で利用者が増えたオンライン会議、必要なのは質が高く安全な通信環境やWeb会議用の場の提供



菅野摂子先生コメント

一般職・研究職のキャリア育成

- 一般職と研究職のそれぞれのキャリア育成について、当事者だけではなく、両方の職員が回答している。興味深いのは、能力の適切な評価と同じくらい、男性研究者の場合は、プロジェクトの形成、実施の経験への評価を望む人が多かったことである。外部資金を獲得する際、このあたりの評価が高いことが申請のモチベーションとなるだろう。検討を望みたい。

オンライン会議

- 技術的な課題に加え、Web用個室もしくはブースなどは比較的整備しやすいと思われる。大学では、このあたりをしっかりとやることで、授業における対面とオンラインの共存が可能となった。是非取り組んでいただきたい。

