

国立研究開発法人
森林研究・整備機構
男女共同参画意識調査
2025



趣旨説明

今年度の男女共同参画週間のテーマ「あなたらしさが、社会のチカラ」とあわせて、昨年度実施した男女共同参画意識調査の結果と、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策法に基づく行動計画を紹介します。本調査は、男女共同参画の取り組みの効果を数値で検証するとともに、要望を把握することを目的として、2007年から概ね4年ごとに継続的に実施しており、2025年度で6回目となります。

本調査の結果から、ダイバーシティ推進の一環として、管理職としての適性や能力に対する不安を軽減するため研修や教育の機会や相互理解のための交流の場を設ける必要性がみえてきました。また、多様な人材全体に対する理解や取り組みが十分でない可能性も示唆されました。これらを踏まえ、行動計画を着実に実施し、4年後の意識調査ではもっと多様な人材が疲弊せずに働くことができているという結果が得られるよう活動を進めてまいりたいと思います。

* 男女共同参画意識調査2025の報告書を作成するにあたり、当機構ダイバーシティ推進本部アドバイザーである東京科学大学社会連携・DE & I本部 DE & I部門 特任教授の菅野摂子先生よりコメントをいただきました。



男女共同参画意識調査2025

— アンケート回答者の属性 —

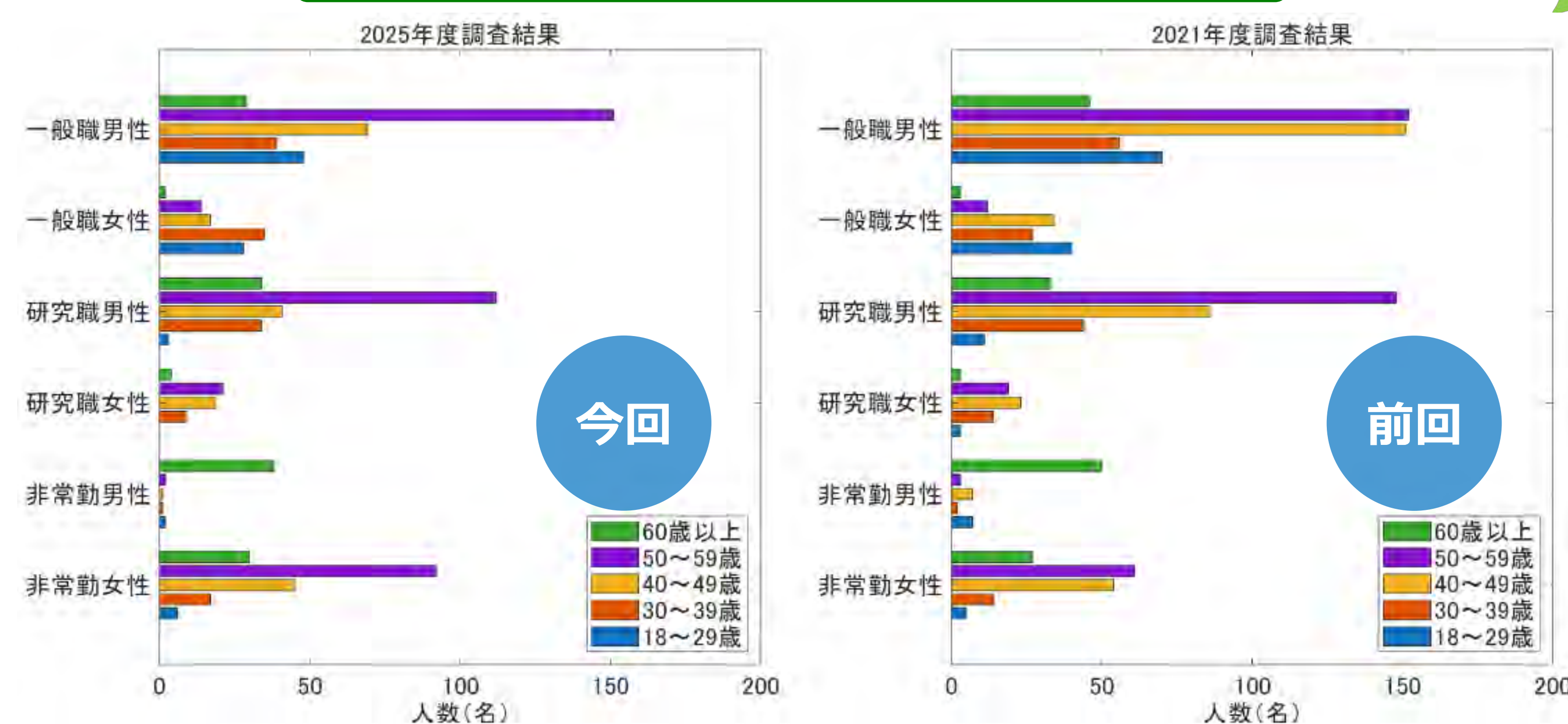
男女共同参画を図る取組の一環として、2007（平成19）年から数年ごとに職員の意識調査アンケートをおこなってきました。このポスターは2025（令和7）年に実施した第6回調査の結果を要約したものです。

調査方法と回答者の内訳

- （1）調査対象 すべての役職員・非常勤職員 1,556名
- （2）回答方法 e-ラーニング・グレクサ
- （3）回答期間 2025年11月21日～2026年1月9日
- （4）設問数 フェイスシート13問、本質問39問の合計52問
- （5）回答数 合計 988 名（回答率 64%）

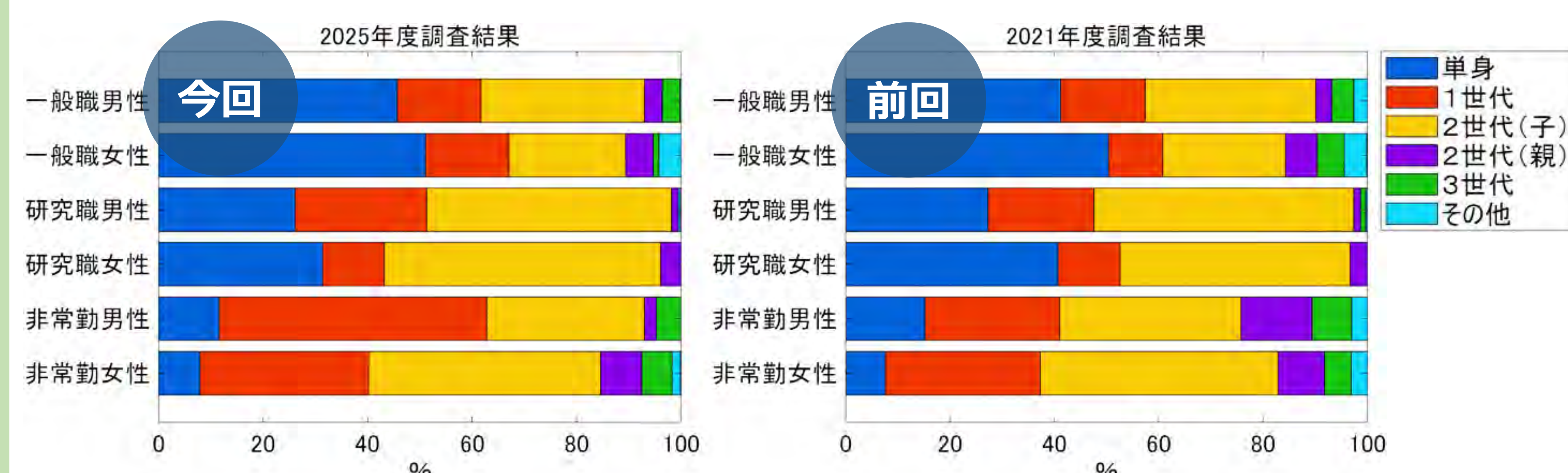


アンケート回答者の職種・男女・年齢構成



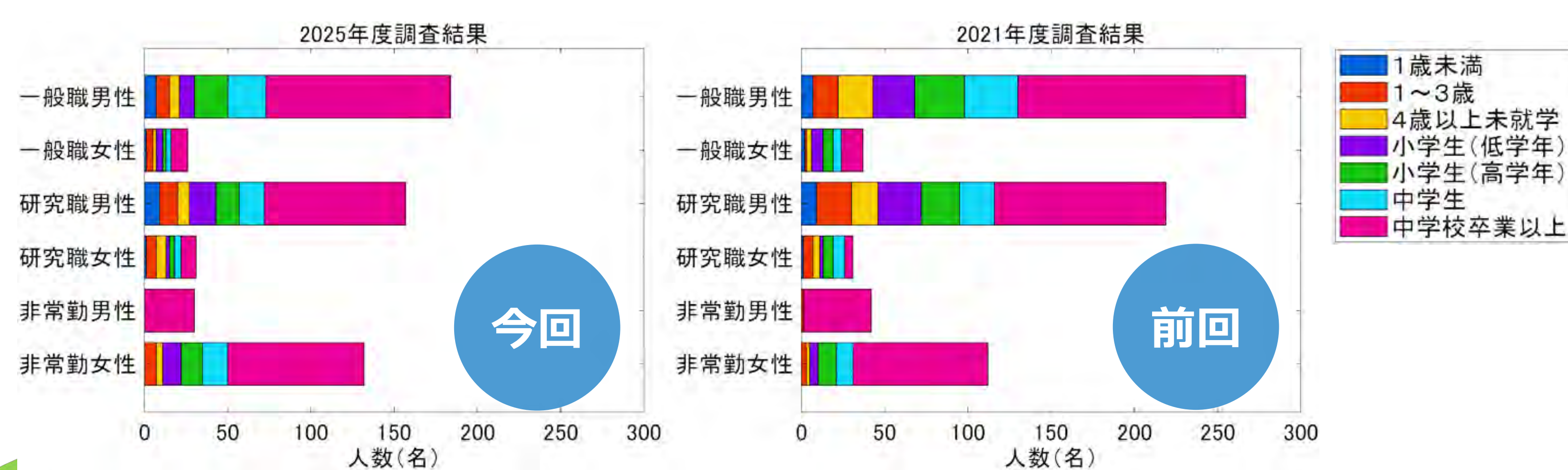
50歳以上の職員が概ね半数以上となった

アンケート回答者の同居家族構成



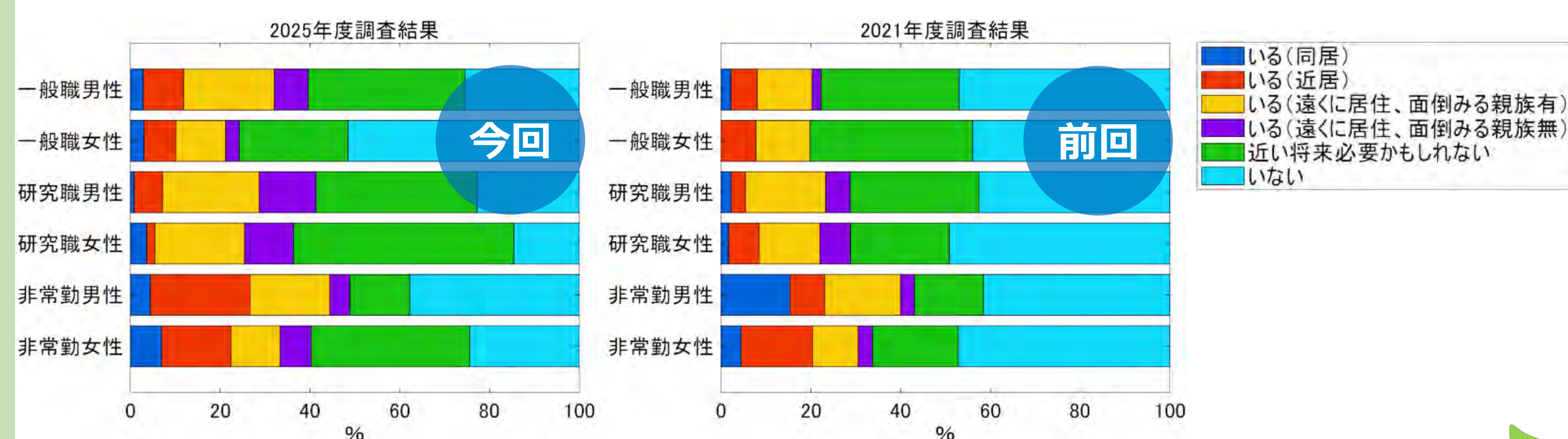
同居家族構成についても、配偶者の有無を概ね反映した比率

子供がいるアンケート回答者の末子の状態



1人以上の子供がいるという回答は約6割

アンケート回答者の要介護者の有無



特に研究職女性において「要介護者がいる」または「近い将来必要かもしれない」という回答が増加

菅野摂子先生のコメント

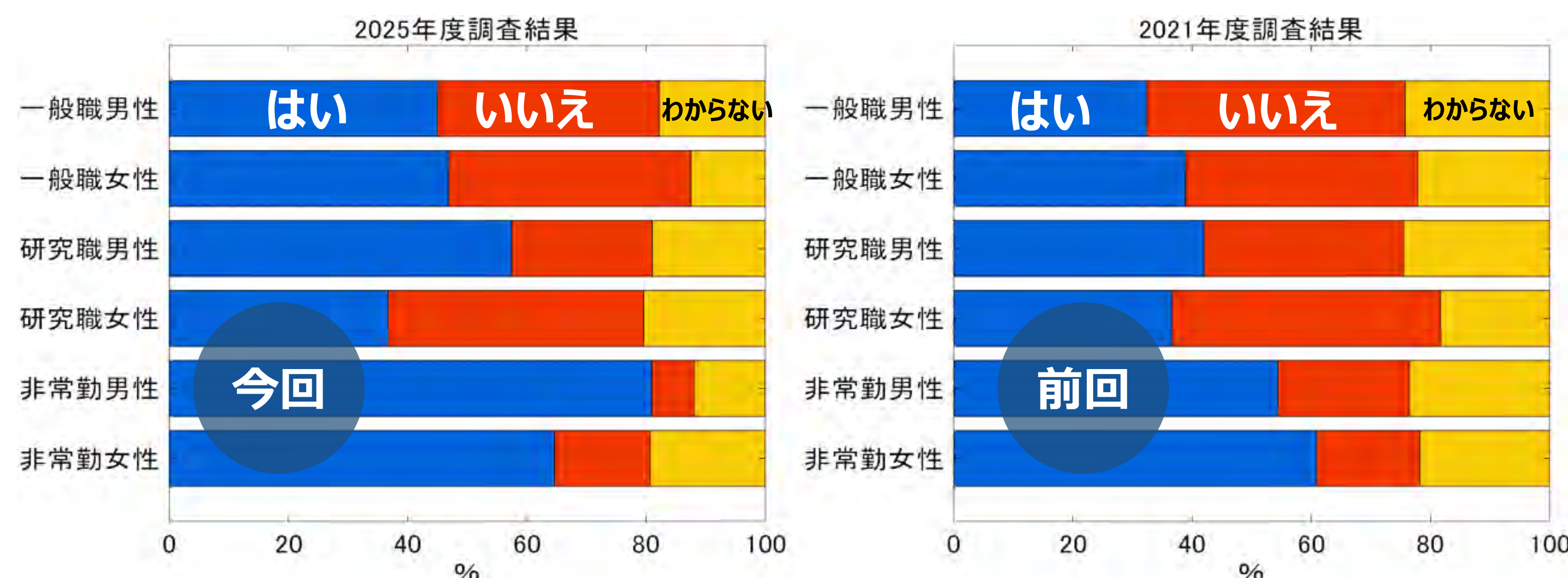
- **子供の年齢について**：回答者の年齢層が反映される項目ですが、子どもがいる回答者が約6割ということは、子育ての当事者意識の高い人が回答している、ということになるでしょう。子どもの年齢は、4年後には4歳年を取るわけで、この間に生まれた0～4歳の子どもの人数増加に特徴的な傾向がなければ、構成比に大きな変化は見られないことになります。
- **要介護者について**：要介護者が「いない」と答えた人の割合は減ってますが、すでに他界していないのか、きょうだいなどが介護していないのか、あるいはとても元気にしているのでもないのか、いくつかのパターンがあると思います。後者二つであれば、容易に「近い将来必要かもしれない」に移行するので、研究職女性に限らず、すべてのカテゴリーにおいてニーズはある、と考えて良い項目です。



男女共同参画意識調査2025

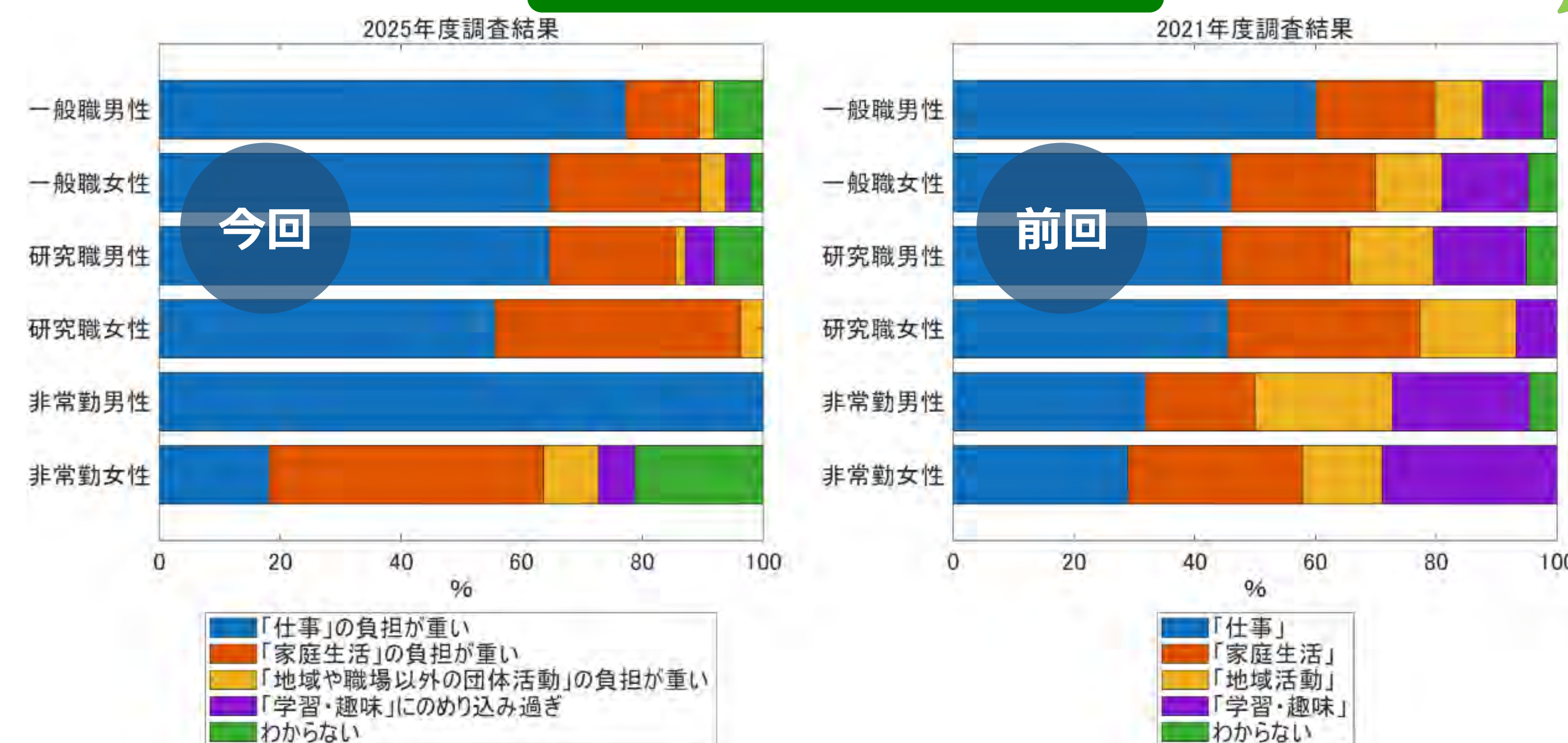
— 仕事と生活の調和 —

現在のバランスに満足していますか？



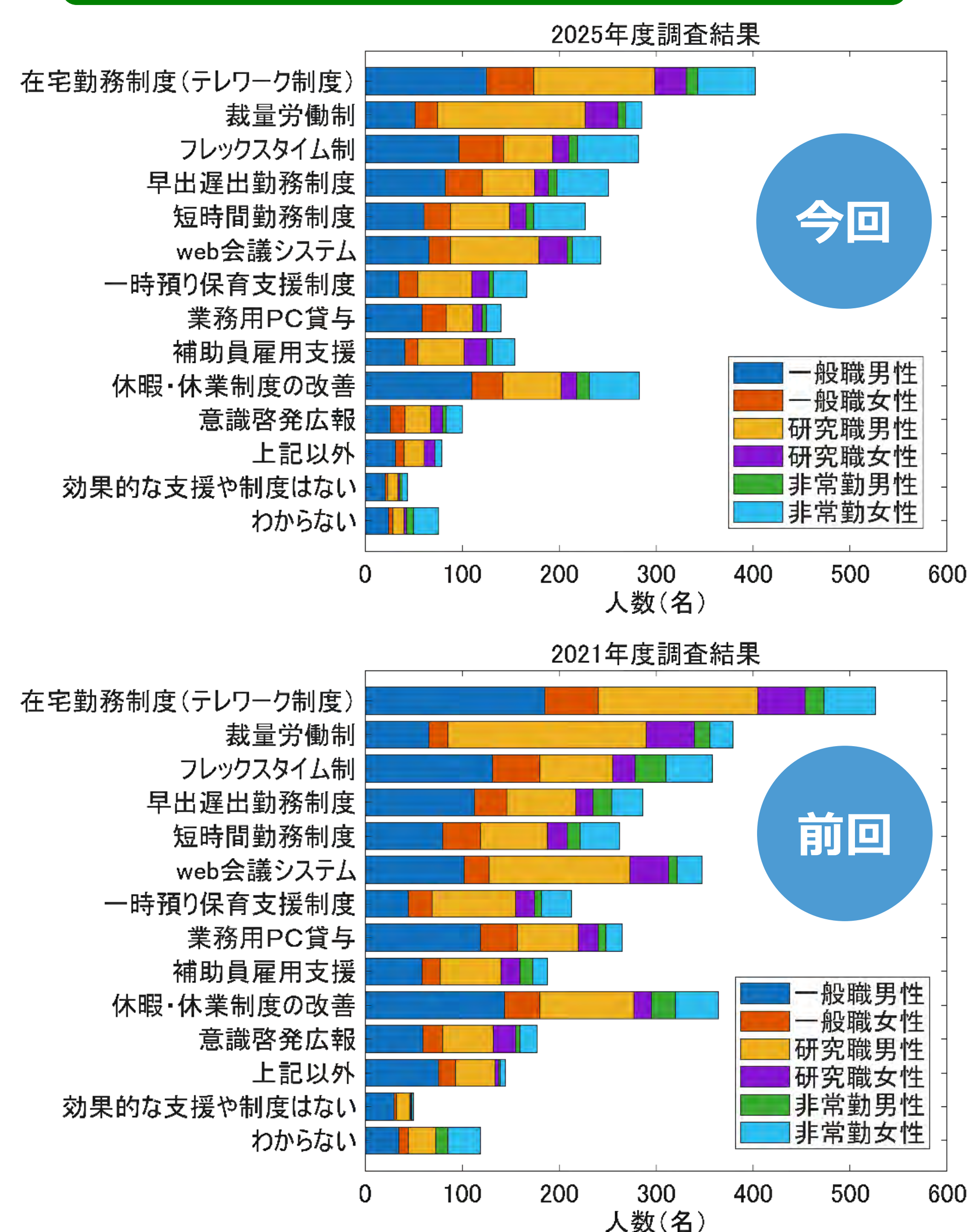
全体の約30%が「いいえ」と回答。特に研究職女性で「いいえ」または「わからない」と回答した割合が高い

バランスが悪い要因は？



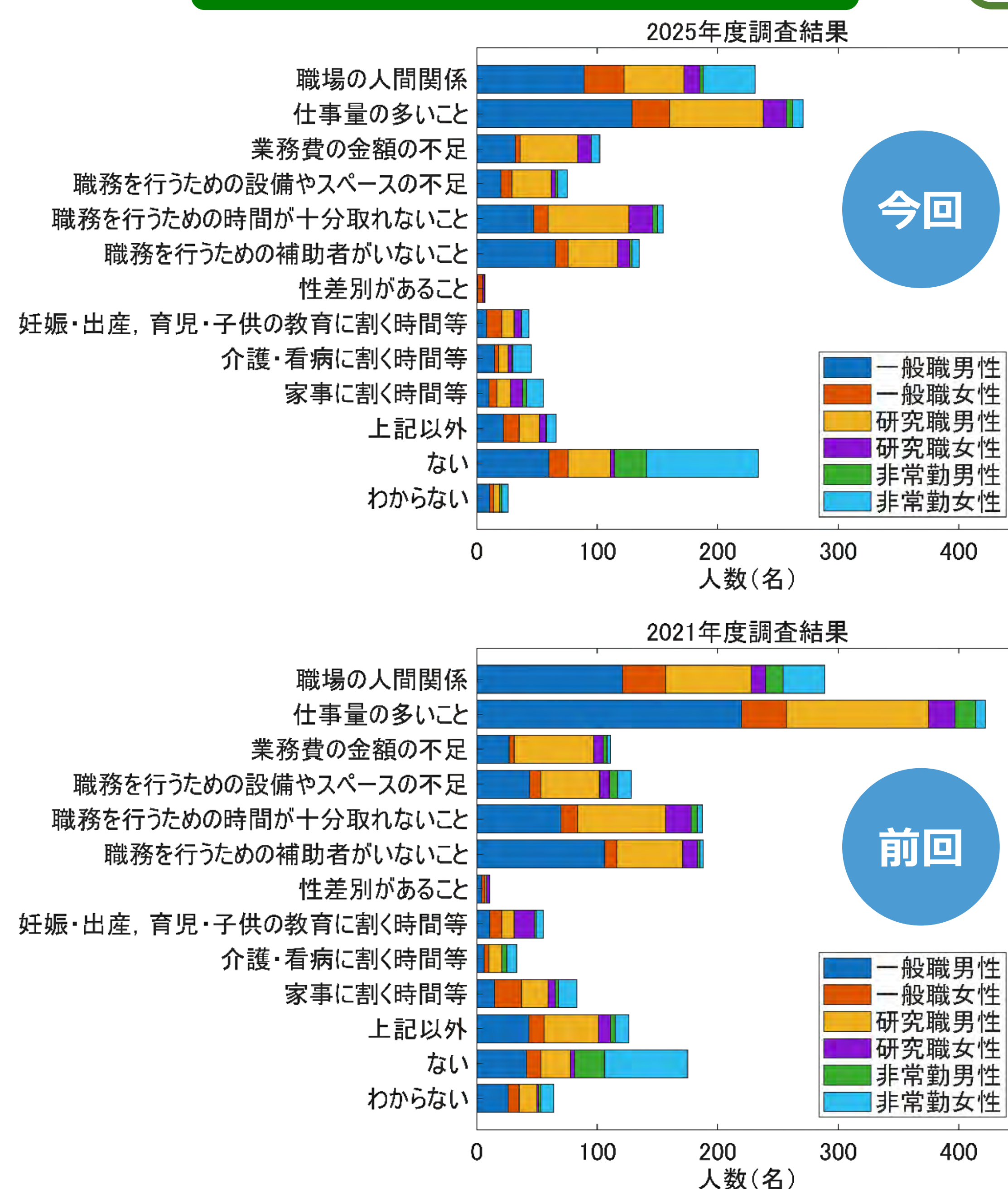
「仕事の負担が重い」と回答した割合は非常勤女性を除くカテゴリで50%を上回る

効果を期待する支援制度は？



前回同様「在宅勤務制度」が最多。一般職及び非常勤職員では「フレックスタイム制」と「休暇・休業制度の改善」も多い

職務を行う上での課題は？

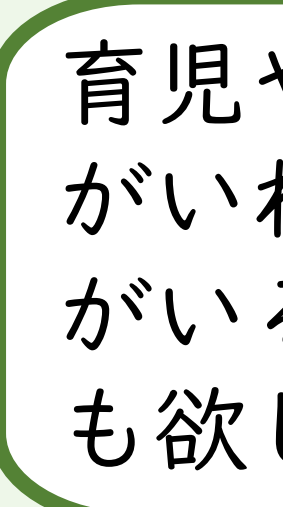


前回同様「仕事量の多さ」が最多だが、「職場の人間関係」や「ない」との差は減少傾向

仕事と生活の調和に関する「声」(自由記述)



現状の業務量と人員では忙しくて生活との調和どころではない。定時に帰れる業務体系にしてほしい(30代女性)



育児や介護で支えられる人がいれば、それを支える人がいる。支える側への配慮も欲しい(40代男性)



自分の仕事を優先できないことが多い(50代男性)
同じ問題を持つ職員同士が情報交換する機会や仕組みがほしい(40代女性)

菅野摂子先生のコメント

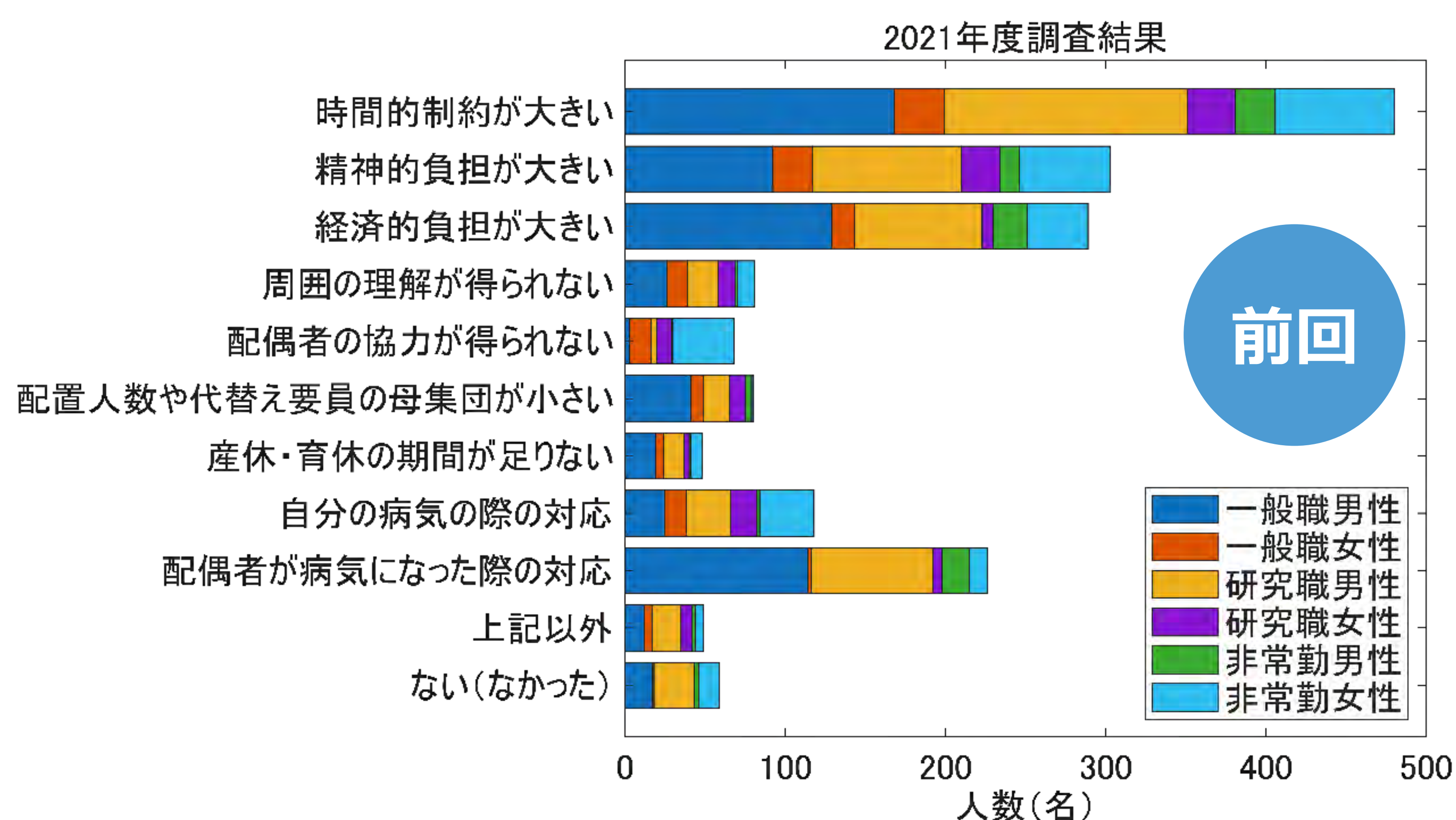
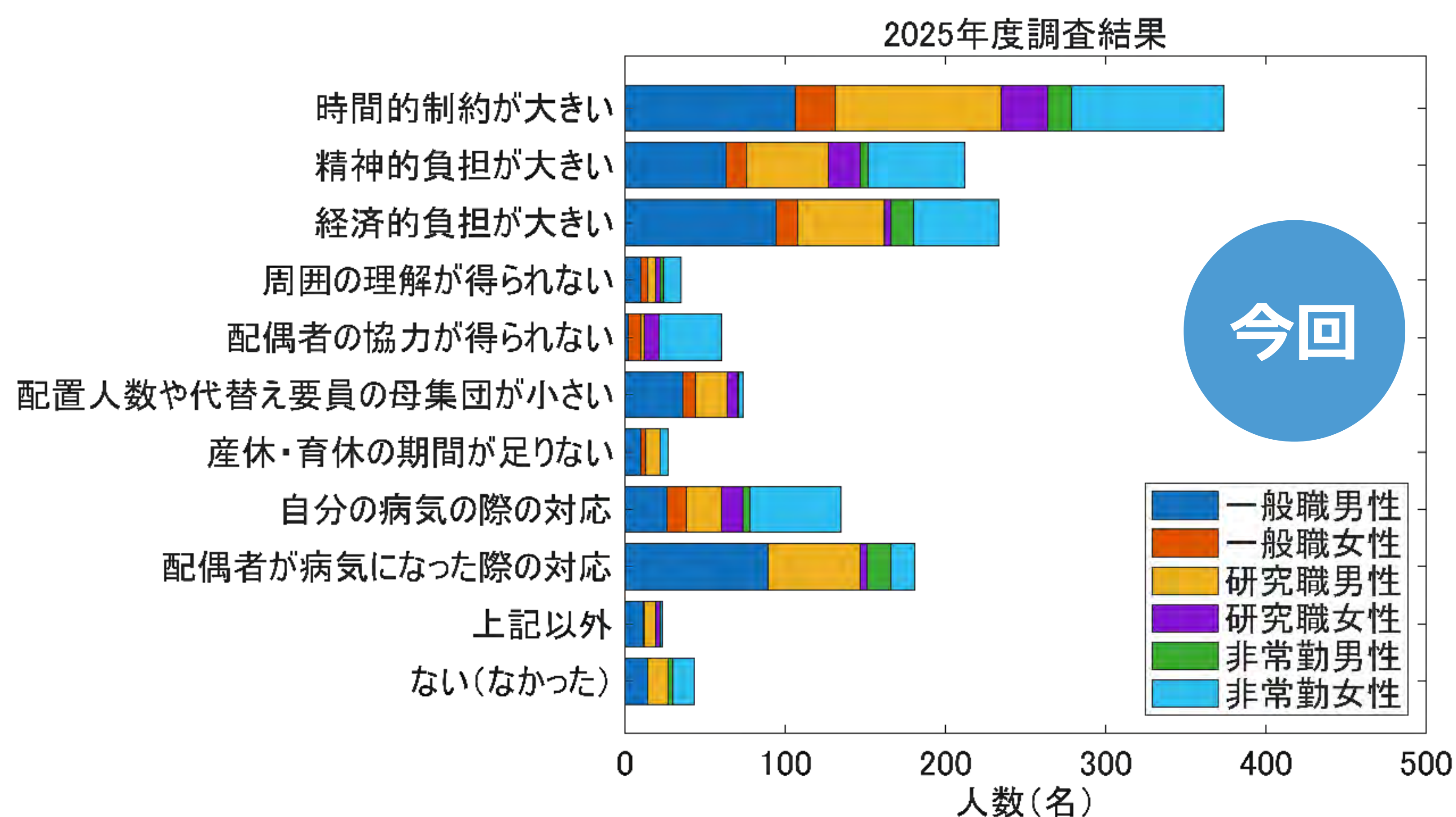
- **バランスについて**：社会全体として、男性の育児休業など男性に対する家庭内労働への期待が高まっている中で、この4年間で家庭内労働の負担が重い、と回答する男性はそれほど増えていないようです。視覚的には非常勤男性の仕事の負担の大きさが気になりますが、人数が少ないのでヒアリングをしても良いかもしれません。
- **支援制度について**：テレワークやWeb会議システムが研究職だけでなく、一般職にも広がってきたのは良い傾向だと思います。テレワークや裁量労働は、長時間労働を促すという指摘もあるので、労務管理の課題も出てきそうです。
- **仕事量の多寡について**：職務ごとに違う要望がありそうなので、丁寧な対応が必要だと思います。制度的に対応できるスペースに関わる項目では減少が見られ、「ない」が増えたことから、ダイバーシティの活動が一定の効果をもたらしているようにも思います。



男女共同参画意識調査2025

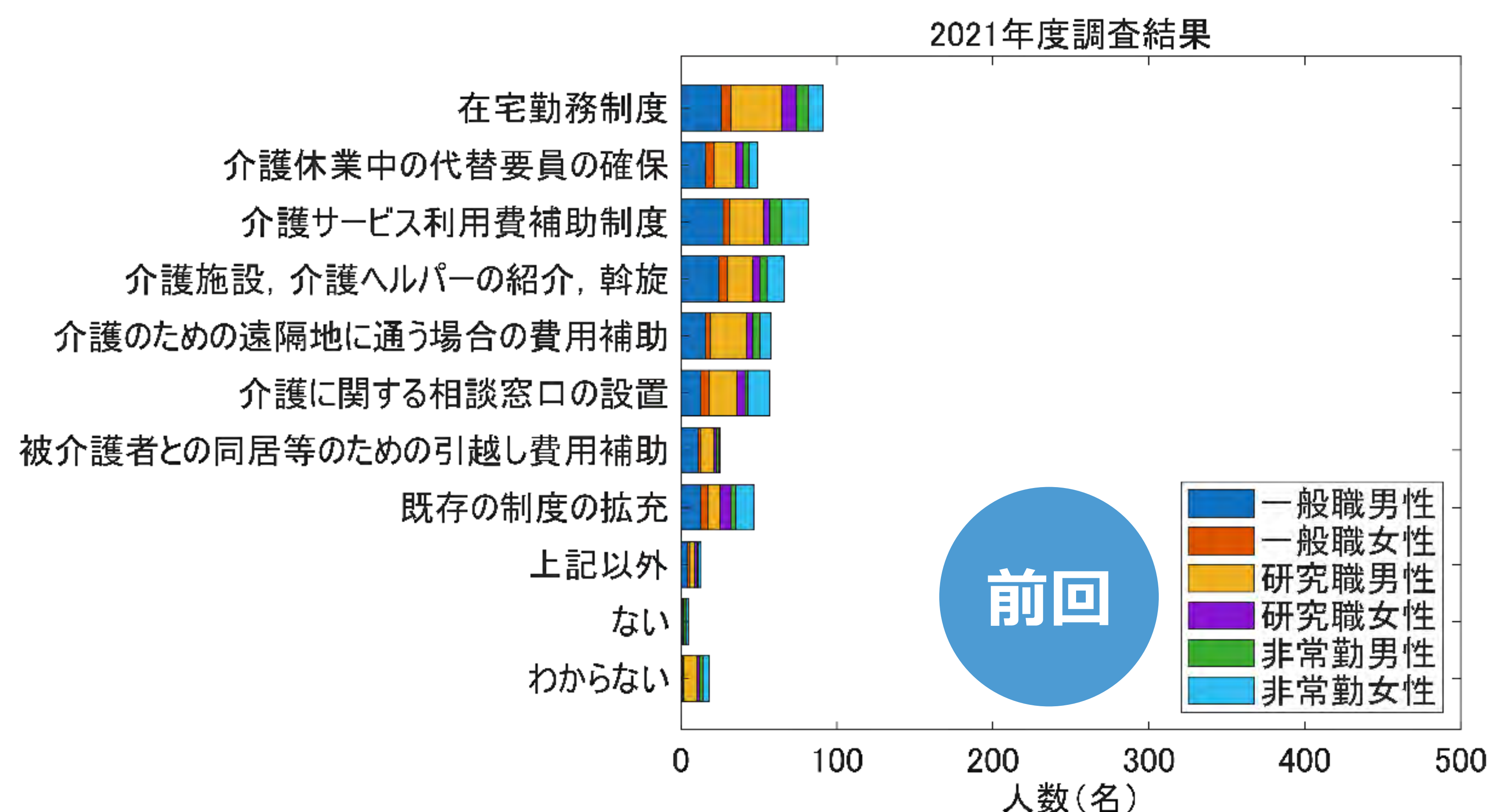
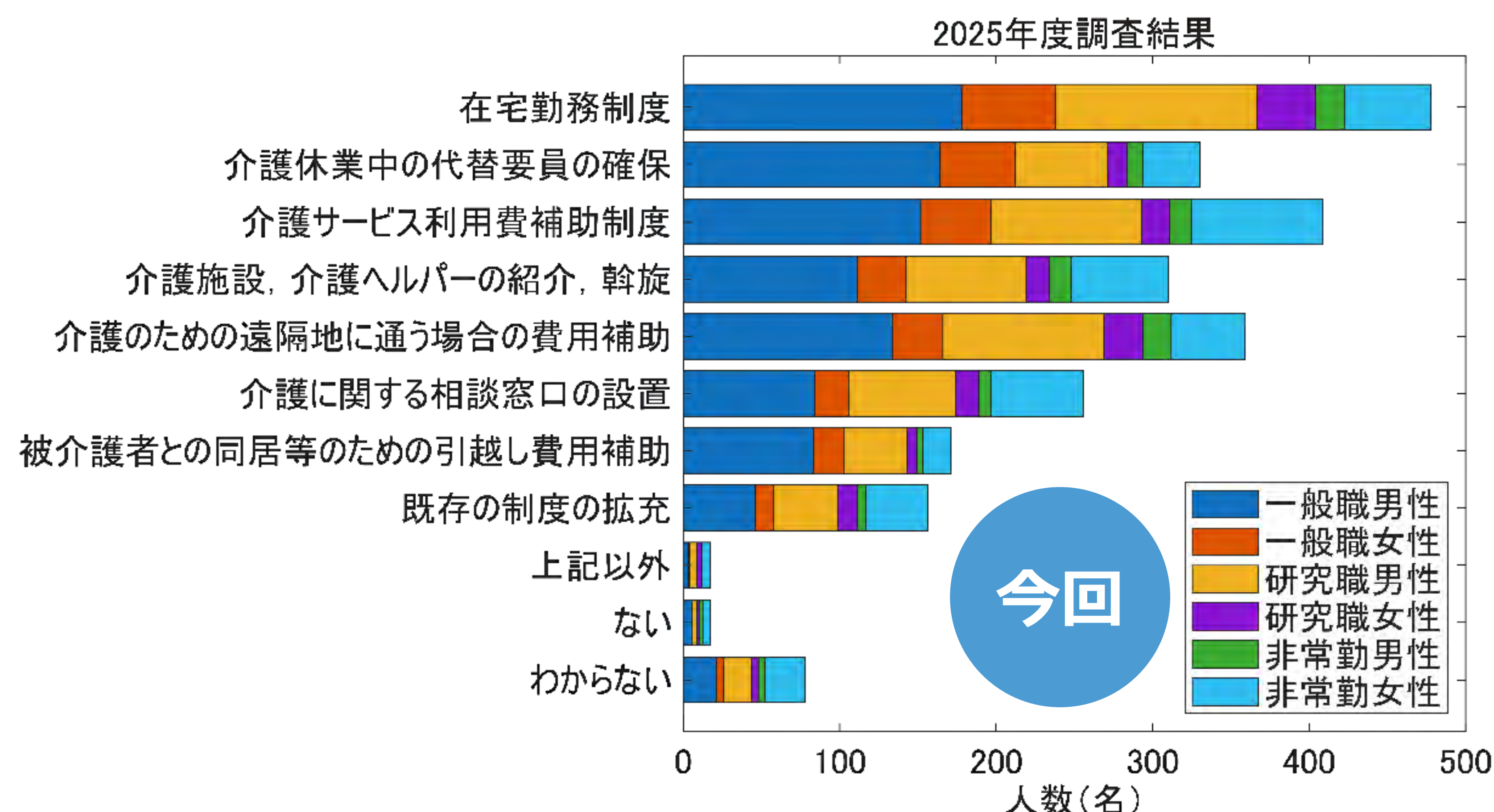
— 子育てと介護について —

子育てにおける問題と困難とは？



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

介護で必要と思う支援制度は何か？



前回調査に引き続き「在宅勤務制度」が最多。
一般職では「介護休業中の代替要員の確保」の
回答が、前回調査時から増加傾向

子育てと介護に関する「声」（自由記述）



単身赴任が遠く・長すぎて、子育てらしい子育てができなかった
(50代男性)



通院付き添いが勤務時間と重なり負担が大きい
(50代女性)



介護休暇の日数の延長、管理職の裁量労働勤務制度や現状の週1回以上出勤を前提にしないフルリモート勤務、勤務地の移動、育児短時間勤務に準じた勤務時間や勤務日数の調整など、より柔軟な勤務制度を(複数の意見)

菅野摂子先生のコメント

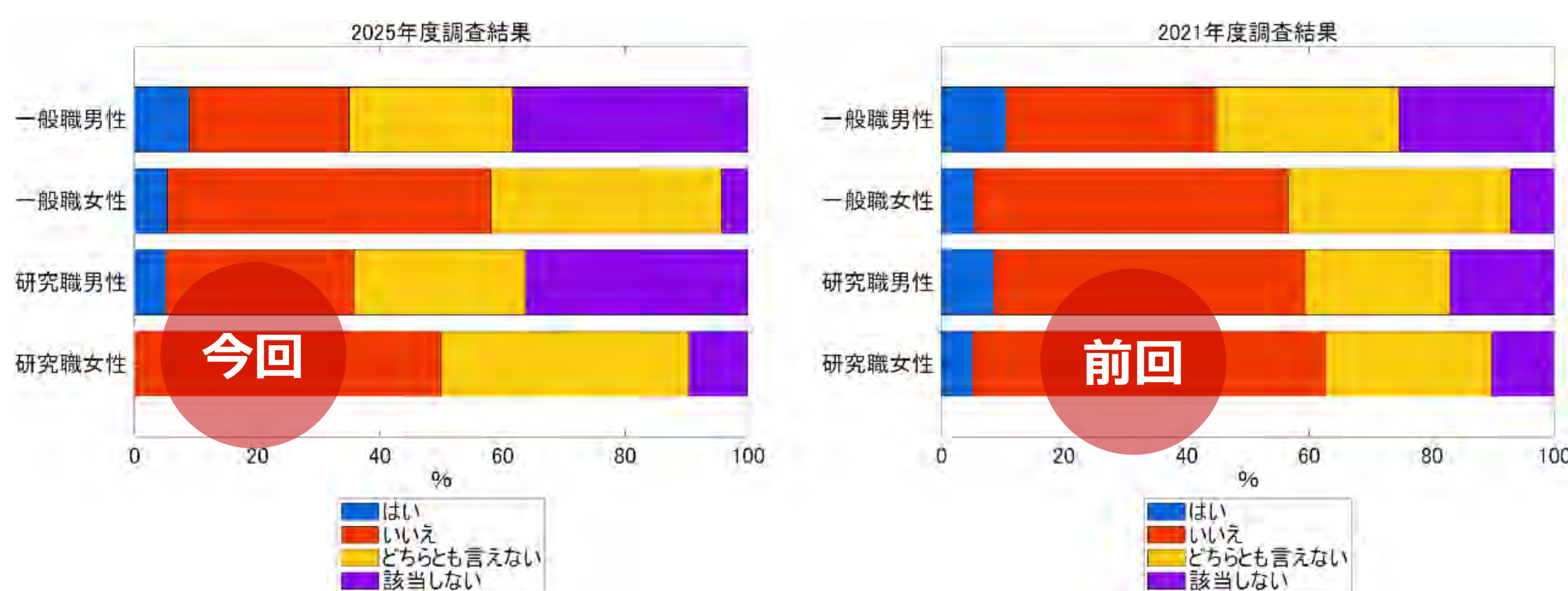
- **子育てについて**：子育ての負担感の減少は、組織の努力とともに個人の努力によるところもあるかと思います。有料の育児サービスを使った場合の支援や、子どもの特性に合わせて柔軟に対応できるシステムが求められています。
- **介護について**：介護については、介護を受ける人が住んでいる自治体の地域包括支援センターに相談し、相談員やケアマネージャーとともに支援体制を整えることがスタートとなります。事故などで突然介護が必要となる場合もありますので、介護が必要になったらどうすれば良いか、講師を招いて機構内で研修を行ったり、研修動画などを作るのも良いと思います。



男女共同参画意識調査2025

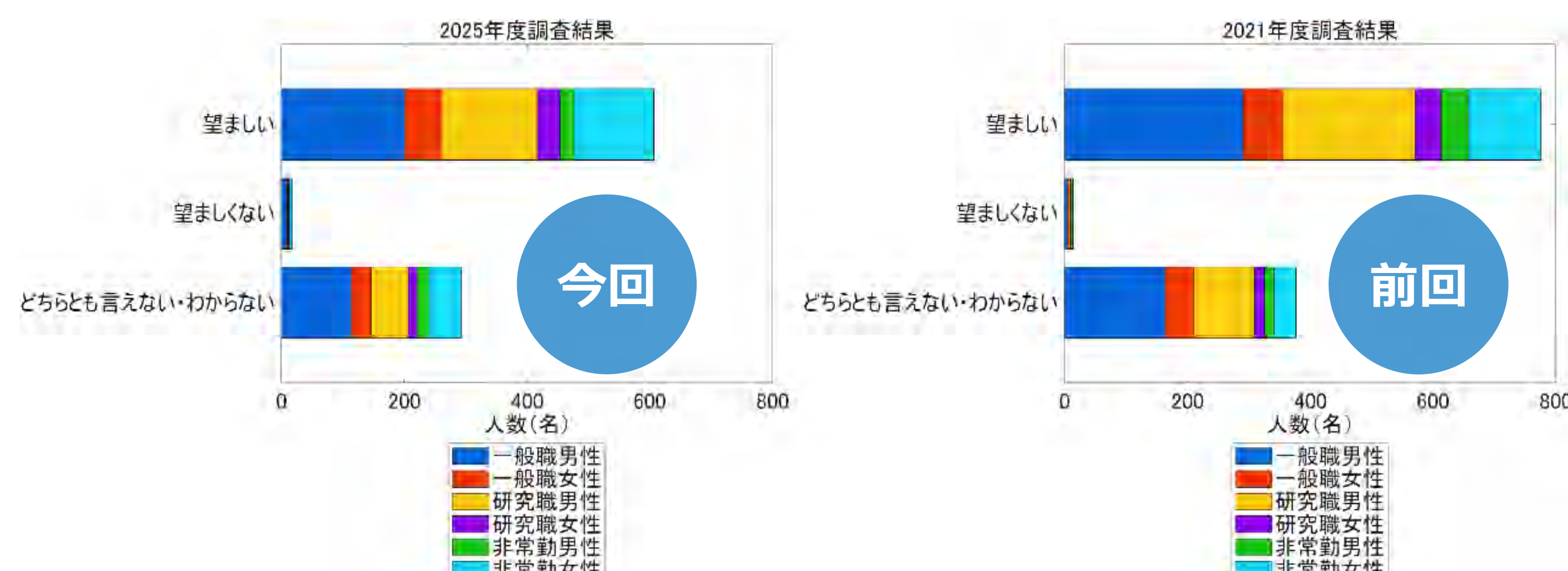
— キャリアアップについて —

管理職になりたいか？



「はい」と回答する割合は依然として低く、研究職女性では0であった

女性管理職が増加し活躍することは？



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

研究職のキャリア形成に必要な環境と機会とは？



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

一般職のキャリア形成に必要な環境と機会とは？



研究職と同様に「能力の適切な評価」の回答が最多。加えて「スキルアップのための研修・資格の取得」や「育児・介護支援策の拡充」も多い

キャリアアップに関する「声」（自由記述）



若手育成。コミュニケーション能力向上の研修（40代女性）
管理職候補者へのマネジメント研修（60代女性）
転勤をキャリアアップの必須条件としないほしい（40代女性）



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

菅野摂子先生のコメント

・**管理職になることについて**：女性の管理職登用は日本社会の課題のひとつですが、グラフを見ると、男性も積極的に管理職になろうとする人は少数派のようです。セキュリティ強化によって事務的な作業を本人がしなければならなくなったり、補助者の時間管理が厳密になるなど、管理職の業務は増大する傾向にあります。事務作業そのものを軽減する、補助者の得意分野を共有して有効に活用するなどの合理化を進めることは、迂遠に見えても必要なことのように思います。

・**女性管理職について**：これまで少数派（マイノリティ）であった人を管理職に登用する時は、能力がない、などの批判が起きがちです。能力をはかる物差しを複数にするとともに幅を持たせ、さまざまな立場の人によって管理職を構成することが組織を強くする、というのが近年のダイバーシティの考え方です。働く人それぞれが能力を発揮し安心できる組織をつくる方法のひとつが、ダイバーシティと捉えてみてはどうでしょうか。

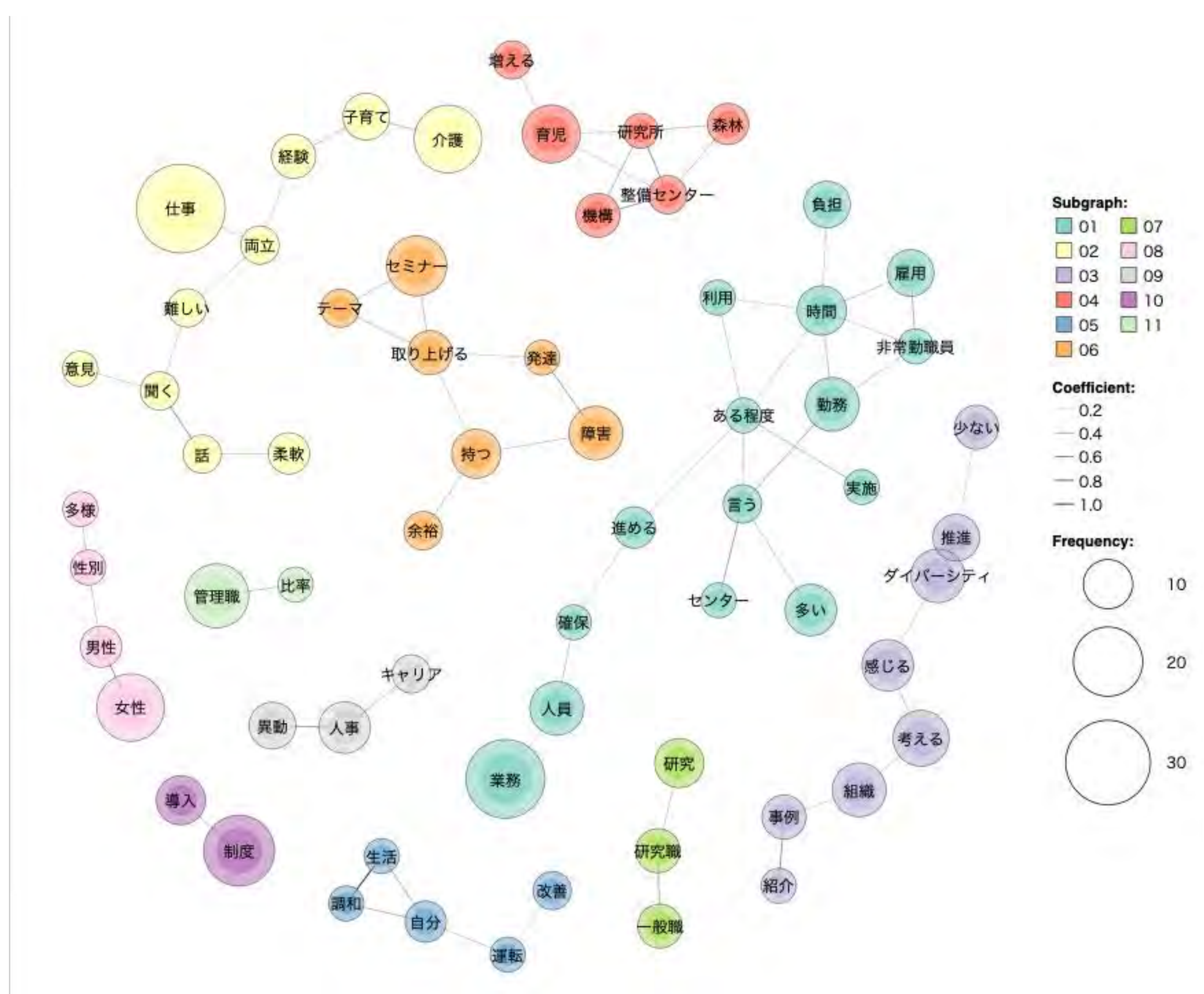
・**キャリア形成に必要な環境と機会**：今回、メンター制度の説明を入れたことによって、選択する人が増えた、ということは、おそらく心理的支援とは異なる何らかの相談支援の制度が必要だと思える人がいるからだと思います。それは、「能力の適切な評価」を求めることにつながるように思いますので、引き続きの課題になるかと思えます。むしろ、研究者のプロジェクト経験や一般職の研修・資格取得などは組織として対応できるところかと思えますので、具体策を考える時期かもしれません。



男女共同参画意識調査2025

ダイバーシティ推進のための意見や要望

ダイバーシティ推進のための意見や要望 (自由記述) に関する共起ネットワーク

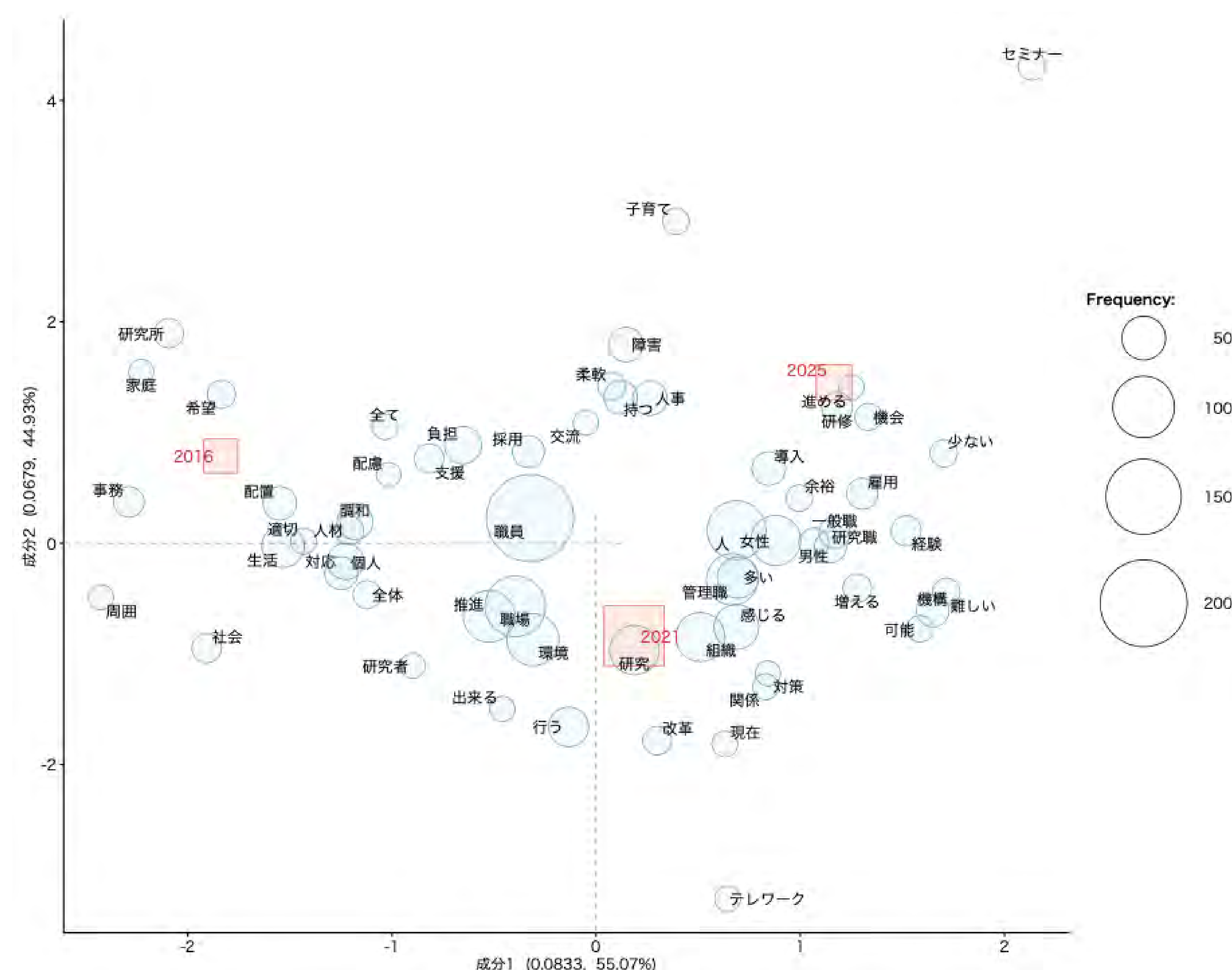


関連がある語は線で結ばれる。出現頻度が高い語ほど大きい円で示され、共起関係に基づいて自動的にグループで色が塗り分けられている

共起ネットワークから読み取れること

機構内の組織間の交流や支援制度の統一の必要性（赤）、育児・介護と仕事の両立の難しさ
とそれらを実現する柔軟な働き方へのニーズ、さらに子育てしている職員をサポートする職員への支援の必要性（黄色）、業務量に応じた人員の確保や常勤・非常勤を問わない勤務時間の柔軟な調整への要望（青緑）などに関する語が頻出した。また、情報提供の内容としては、発達・精神・身体障害についてのセミナー（オレンジ）、民間企業や他機関の事例紹介（青紫）などのニーズが多かった。今後導入を希望する内容としては、管理職の裁量労働制、一般職のフレックスタイム制、メンター制度等（赤紫）が挙げられた。

2016, 2021, 2025年調査において 特徴的な語を抽出するための対応分析



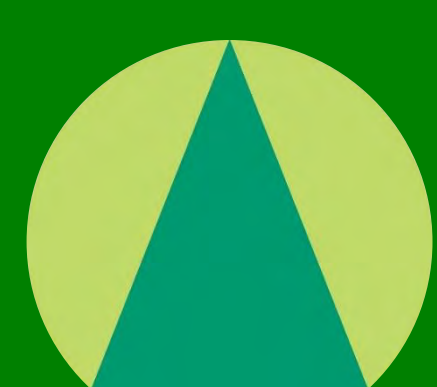
2016、2021、2025と示された四角の方向にあり、点線が交わる原点から離れているほど、それぞれの年度に特徴的な語であることが示されている

対応分析から読み取れること

2016年度は、生活・家庭と仕事との調和、事務手続きの効率化、適切な人員配置に関する意見、2021年度は職場環境の改善や意識改革の必要性、テレワークの推進・普及に関する意見が多く挙げられていた。他方で、**2025年度は、多様な研修（スキルアップ、資格取得、管理職やマネジメント）や発達・身体障害等に対する理解を促進するためのセミナーへの要望などが特徴的に挙げられた。**以上のように、**ダイバーシティ推進のために求められる要素がより多様性を増している現状が明らかとなった。**

菅野摂子先生のコメント

- **ダイバーシティ推進のための要望について**：自由記述ですが、「業務量に応じた人員の確保や常勤・非常勤を問わない勤務時間の柔軟な調整への要望（青緑）」が大きく出てきたところに特徴が見いだせるように思います。業務についてどういった意見が多かったのか、KWIC（Key Word In Context：文脈内キーワード）などの機能で閲覧し、内容を整理してみると良いかと思います。
- **対応分析の結果と今後について**：対応分析をされて、年次を経るごとにニーズが変わってきたことがわかったことは素晴らしいと思います。子育てをはじめ、さまざまな支援をされてきたことが伺えるとともに、次のステップへと進む時期かもしれないと感じます。
- 近年ダイバーシティ関連の研修はバラエティーに富んでおり、選択できる状況です。組織としては研修の後に何をするかも問われますので、活動の活性化はもとより、管理職の方々の理解が重要になるものと思われます。



女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 (2026年4月～2031年3月)



総論

当機構は、職員一人一人が能力を発揮できる職場づくりを目的に、以下の目標と取組を実施する。

1. 計画期間

令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日（5年間）

2. 計画内容

目標1：行動計画期間中の採用者に占める女性割合を研究職30%以上、一般職37%以上とする。

取組内容

- 令和8年度～ ホームページ等に職員の仕事や生活の事例を紹介する。
- 令和8年度～ 研究職、一般職ともに職場体験の機会を設ける。
- 令和8年度～ 育児・介護と両立しやすい柔軟な働き方の仕組みを応募者に周知する。

目標2：令和12年度末の管理職に占める女性割合を12%以上とする。

取組内容

- 令和8年度～ 登用状況の分析や意識調査等を通じてキャリア形成における課題を把握し、必要な取組を検討及び実施する。
- 令和8年度～ キャリア研修を実施する。

目標3：行動計画期間中の男性職員の2週間以上の育児休業取得率を80%以上とする。 （次世代育成支援対策推進法関連目標）

取組内容

対象となる女性職員全員が育児休業を取得できる職場環境を維持するため、
また男性職員も育児休業を取得しやすい職場風土を醸成するため

- 令和8年度～ 育児と仕事の両立のための制度や働き方の選択肢についての情報を継続して提供する。
- 令和8年度～ 育児休業の意義と魅力がわかるよう育児休業取得例や体験談の共有を行う。
- 令和8年度～ 男女にかかわらず育児休業者が所属する職場の対応状況をアンケートによる意識調査等を通じて把握、課題を分析し、職場がスムーズに育児休業に対応するための取組を検討及び実施する。

目標4：行動計画期間中の常勤職員（短時間勤務職員は除く）の所定時間外労働を 月平均15時間未満とする。（女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法関連目標）

取組内容

- 令和8年度～ 所定時間外勤務の縮減のため定時退所の呼びかけを継続して行う。
- 令和8年度～ 事務業務の見直しを通じて、業務の効率化を図る。



女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 (現状)



1	採用した労働者に占める女性労働者の割合	一般職 31.6% 研究職 33.3% ※令和7年度
2	労働者に占める女性労働者の割合	一般職 23.2% 研究職 19.1% ※令和8年4月1日
3	男女別の育児休業取得率(区)	一般職：男性 100% 女性 100% 研究職：男性 76.5% 女性 100% ※令和7年度
4	管理職に占める女性労働者の割合	8.5%、女性(分子)13人、男女計(分母)153人 ※令和8年4月1日
5	役員に占める女性の割合	25%(2人)(役員全体(男女計)8人) ※令和8年4月1日
6	男女賃金の差異	全労働者 61.4 % うち正規雇用労働者 85.8 % うち非正規雇用労働者 77.1 % 対象期間 2025年4月1日～2026年3月31日
7	データの対象	グループ(連結等) 森林総合研究所, 森林整備センター, 森林保険センター
8	データ集計時点	2026(令和8)年4月
9	労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要	フレックスタイム, 在宅勤務, 代替え要員の制度, 任期付き研究職員の産休を取得した場合の任期延長制度, ダイバーシティ推進室で行うダイバーシティ推進セミナー及び研修, 育児休業(3歳に満たない子を養育するため, 臨時的職員以外が対象), 出生時育児休業制度、介護休業制度(6月を超えない期間, 5回, 対象労働者の制限なし), 子の看護休暇制度(中学校就学の始期に達するまでの子の養育, 日数は労基法+3人以上の場合の12日, 取得単位は1日または時間, 対象労働者の制限なし), 小学生の育児のための所定外労働短縮, 未就学児の育児のための所定外労働時間短縮, 結婚休暇(結婚する場合で, 結婚式, 旅行その他結婚に伴い必要と認められる行事等のために勤務しないことが相当であると認められるときで結婚の日の5日前から結婚の日後1月を経過するまで間), 妻が出産する場合の休暇(妻の出産のための入退院の付き添い, 出産時の付き添い, 出産に係る入院中の世話, 子の出生の届出等を行うため3日の範囲内(一日単位または1時間単位で取得可能)), 男性が育児参加する場合(職員の妻が出産する場合で, 職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため5日の範囲内(一日単位または1時間単位で取得可能)), 夏季休暇(5月～10月までの間の週休日, 休日および代休日を除く3日の範囲内), 育児・介護のための研究支援制度(雇用補助)、一時預り保育制度, ベビーシッター割引券、出生サポート休暇