

独立行政法人 森林総合研究所

# 男女共同参画意識調査2012 結果報告書



FFPRI GEO

独立行政法人 森林総合研究所

男女共同参画室

Gender Equality Office



---

独立行政法人 森林総合研究所  
男女共同参画意識調査 2012 結果報告書

---



# 目 次

<b>エンカレッジ推進本部アドバイザーからのメッセージ</b> . . . . .	1
<b>はじめに</b> . . . . .	2
<b>方法</b> . . . . .	4
1. 対象者 . . . . .	4
2. 測定内容 . . . . .	4
<b>結果</b> . . . . .	6
1. 回答者の属性の検討 . . . . .	6
1.1 回答者の性別人数 . . . . .	6
1.2 転勤の有無 . . . . .	6
1.3 配偶者の有無 . . . . .	7
1.4 配偶者の職業の有無 . . . . .	7
1.5 回答者の家族構成 . . . . .	8
1.6 回答者の子どもの人数 . . . . .	8
1.7 回答者の年代別・性別 職種と子どもの人数 . . . . .	9
1.8 回答者の年代・性別 介護の有無 . . . . .	10
1.9 回答者の属性についてまとめ . . . . .	11
2. 本設問の検討 . . . . .	11
2.1 男女共同参画の認知度 . . . . .	11
2.2 研究・業務と家族責任との両立について . . . . .	16
2.3 研究・業務について . . . . .	21
2.4 管理職の育成について . . . . .	25
2.5 自由記述 . . . . .	29
<b>考察</b> . . . . .	31
<b>結果の要約</b> . . . . .	35
<b>引用文献</b> . . . . .	36
<b>あとがき</b> . . . . .	36
<b>付録 A：対象者の分類パターン</b> . . . . .	37
<b>付録 B：アンケート用紙</b> . . . . .	38
<b>付録 C：ローデータ 性別・職種 11 種類分析</b> . . . . .	43
<b>付録 D：自由記述欄への回答</b> . . . . .	59



## メッセージ

(独) 森林総合研究所で作成されました「男女共同参画意識調査 2012 結果報告書」を拝見して、とても心強く、尊敬の念を禁じ得ません。

第1に、同研究所では、まず、文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」（平成19-21年度）を推進する上での基礎資料として、平成19年度に職員の男女共同参画意識および所内保育室に関する要望を把握するための第1次「男女共同参画意識調査」（H19年調査）を遂行なさいました。それに基づき、本所に「どんぐりる一む」、関西支所に「すぎのこ」というお子さんの一時預りの施設が建設・設置され、さらに北海道支所及び四国支所を皮切りに地方組織において近隣の民間保育施設と契約し、非常勤職員を含む男女すべての家族責任を持つ職員が、乳幼児・児童の一時預りを緊急時に利用できるようになった事は、目覚ましい成果であったと思います。特に、この際、女性研究者・職員に限らず、男女のすべての研究者・職員を対象とされた事が、まことに重要であると、高く評価致しております。病後児や保育園・学校の休園(校)時だけでなく、職員の妻が専業主婦で通常の子の保育者であって、妻が病気・通院などの場合に利用可能という点も、重要な措置であると思います。

第2に、平成21年度には、第2次「男女共同参画意識調査」（H21年調査）が行われ、男女共同参画に関する職員の認知度が若干高まっていること、家族責任を任っている男女職員の参加を可能にする、研究支援、在宅でのテレビ会議への参加を可能にするシステムの構築、男女共同参画に関する諸セミナーの開催に関しての肯定的な評価の高さが示された事にも、私の立場として、嬉しく存じております。この時の調査結果を踏まえ、女性研究者支援モデル育成事業後の平成22年度以降、関西支所を除く全支所、林木育種センター、各育種場においても近隣の民間保育施設と契約して乳幼児（一部では児童含む）に対する一時預りが実現したことも、大きな成果であると思います。

第3に、平成24年11月から12月にかけて実施された第3次の「男女共同参画意識調査」についてまとめた本報告書を見まして、「結果の要約」（35ページ）に示されている諸事項の中で、(1)「40歳代の女性常勤職員の人数が、H19年調査と比較して、増えていること」を喜ばしく思います。

(2)「常勤職員のうちの研究職にある男女職員の子どもの数は、一般職にある男女職員のそれに比べて少なく、特に、女性研究職者に、その傾向が強いこと」に関しては、男女共に、育児に関する責任と職場での業務との両立が必要である事の常識が、更に日本社会全体で醸成されていくことの必要を感じております。

(3)「回答者の性別、職種別を問わず、家族介護に関するニーズが、前回、前々回の調査に比べて、高くなっている点」ですが、各職員の居住地におけるサービスのありようの改善とともに、貴・職場における介護休暇・休業既存制度に加えて何らかの工夫とルール作りが必要となって来ているのではないかと感じております。

(4)お子さんの一時預り保育施設の利用に関して、本所、関西支所以外の職場の方への周知を高める事が期待されます。

最後に、日本の環境保全のために、森林に関する科学研究に基づく国際的貢献のために、貴・研究所の皆さまが、男女共同参画の理念を踏まえながら、ご活躍・ご発展なさいますことを、お祈り申し上げます。

平成26年1月

エンカレッジ推進本部アドバイザー

お茶の水女子大学名誉教授、城西国際大学客員教授

原 ひろ子

## はじめに

男女共同参画社会の実現は、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、我が国の最重要課題の一つと位置付けられている。このため、近年、経済成長の担い手としての女性への期待が「眠れる資源」、「潜在力」、「含み資産」といった様々な言葉で語られるようになっており、我が国経済の再生に向けて、女性を始めとする多様な人材の活用が不可欠であることが強く認識され、関連の取組が進められている。平成24年6月には、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において、男性の意識改革と意思決定の場における女性の参画等を柱とする「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画が策定された。また、日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）においても、女性の活躍促進にむけて女性の活躍促進に取り組む企業へのインセンティブ付与、女性の継続就業や再就職に向けた支援、テレワーク普及にむけた取組、保育園待機児童解消など社会基盤の整備といった施策が盛り込まれている。

研究分野においては、「第3期科学技術基本計画」（平成18年3月28日閣議決定）において女性研究者の採用に関する数値目標（自然科学系全体で25%）を掲げ、女性研究者の活躍の促進をすすめてきた。次いで「第4期科学技術基本計画」（平成23年8月19日閣議決定）では「第3期科学技術基本計画」における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成し、更に30%まで高めることを目指すことなどが盛り込まれている。国内の女性研究者数は年々増加傾向にあり、研究者全体に占める女性の割合は緩やかな上昇傾向にはあるが、平成24年3月31日現在で14.0%にとどまっており、諸外国と比べて低いものとなっている。女性研究者の登用は、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織として創造力を発揮する上でも極めて重要であるとの認識から、女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を行うことが必要である。

（独）森林総合研究所では、文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」（平成19～21年度）を実施したことを契機に、男女共同参画の取組を本格化させた。この事業では、育児・介護といった家族責任を持つ職員を支援する制度・環境として「エンカレッジモデル」を提案し、その柱となる（1）推進体制の整備、（2）育児・介護サポート体制の整備、（3）IT環境の整備、（4）次世代研究者育成支援という4つの課題について取組を行い、事業期間中にこのモデルを実現した。事業終了後の平成22年度以降も、（独）森林総合研究所はエンカレッジモデルを発展的に継承し、男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現を目指した積極的な取組を進めている。

これまでの一連の取組の中で、（独）森林総合研究所では男女共同参画意識調査を2回実施してきた。まず、女性研究者支援モデル育成事業の開始にあたり、平成19年度に基礎資料として職員の男女共同参画の意識および所内保育室に関する要望を把握するための調査（以下、「H19年調査」という）を実施した。このH19年調査では、女性職員の多くが家族責任を主に担っており、業務との両立に苦労している姿が示された。また、全体的に男女共同参画に関わる用語に対する知識は十分であると言えない状況であることも認められた。所内一時預り保育施設については、若い世

代の7割が利用したいと考えており、子供の病気時の対応を望む意見が多い結果となった。この調査結果は事業に反映され、男性の家族責任への参画を進めることも必要との考えから家族責任を持つ全ての職員を対象とした支援が実施されるとともに、病後児を主な対象とした一時預り保育施設の開設が実現した。

次いで平成21年度には、女性研究者支援モデル育成事業終了にあたり、成果を検証するために男女共同参画意識調査（以下、「H21年調査」という）を実施した。具体的には、エンカレッジモデルとその柱となる4つの課題についての職員の意識を問うことと、事業開始時と終了時との男女共同参画意識を比較して変化量を把握することの2点を主眼において設問がなされた。このH21年調査では、男女共同参画に関する概念についてH19年調査より認知度が若干高まっていることが示唆されるとともに、事業で整備された男女共同参画室ホームページや一時預り保育施設の認知度が高いこと、また研究支援、テレビ会議システム、セミナーに関して肯定的な評価がされていること、特に研究職員の評価が高いことが示された。

このたび、平成19年度から現在に至る男女共同参画推進の取組の効果を検証すること、および現時点での男女共同参画に関する要望を把握することを目的として、3回目の男女共同参画意識調査を平成24年11月～12月に実施した。本報告書はこの調査結果をまとめたものであり、今後の(独)森林総合研究所における男女共同参画推進に資することを期待する。

(独) 森林総合研究所企画部男女共同参画室  
古澤 仁美

# 方 法

## 1. 対象者

森林総合研究所全職員 1087 名（2012 年 11 月 1 日時点、森林農地整備センター除く、非常勤職員、ポスドク、および特別研究員を含む）に対して実施し、547 名分のデータを回収した（回収率 50%）。それぞれの性別・職種、勤務地別内訳を表 1 に示した（なお、分析に際して使用した対象者の分類パターンは、付録 A に示した）。

表 1 対象者人数の表

職種	役職	勤務地						合計	
		本所		支所*		育種*			
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	役員・指定職	4	0	0	0	0	0	4	0
研究職	研究職・管理職相当	25	0	13	0	9	0	47	0
	研究職・室長相当	44	3	17	2	3	0	64	5
	研究職・主任研究員、研究員	66	18	30	9	4	3	100	30
一般職	一般職・管理職相当	14	0	9	1	19	0	42	1
	一般職・専門職、係長相当	31	5	13	7	23	5	67	17
	一般職・係員	5	4	4	1	5	0	14	5
	技術専門職	1	0	2	0	1	0	4	0
非常勤その他	非常勤職員	3	59	2	33	2	27	7	119
	ポスドク等・その他	15	2	1	1	2	0	18	3
	小計	208	91	91	54	68	35	367	180
	合計	299		145		103		547	

注) \*支所には支所、多摩森林科学園、試験地を含む。育種には林木育種センター、育種場を含む。

## 2. 測定内容

アンケートは、2012 年 11 月 2 日から 12 月 5 日にかけて実施した。今回は、原則として男女共同参画室ホームページのアンケートページにて直接回答を入力する方式とし、この方式で回答できない場合は、所内イントラネットおよび紙媒体によって配布された調査用紙に記入して専用回収ボックスに投函してもらう方法で回収した。

今回は、現在の男女共同参画推進の取組の目標かつ課題である「ワーク・ライフ・バランス実現」、「介護」、「キャリアアップ」を中心に、職員の意識・実情および要望を調査することとした。その中で、平成 19 年度から現在に至る男女共同参画推進の取組の効果を検証する目的で、過去 2 回の調査と同一または類似の質問を複数設定することとした。

調査項目として、回答者の属性のほか、1)男女共同参画の認知を問う項目（男女共同参画関連の概念の認知度、男女共同参画の取組の認知度、ホームページの認知度）、2)研究・業務と家族責任との両立に関わる項目（仕事と生活の調和のとりやすさ、効果的な仕事と生活の調和支援制度、一時預り保育、介護）、3)研究・業務に関わる項目（阻害要因と促進要因）、4)管理職の育成に関わる項目（管理職の希望、実現可能性の自己評価、キャリア育成に必要な環境、女性の増加と活躍に対する意識）を含めた（詳細は付録 B に示した）。自由記述については、効果的な仕

事と生活の調和支援制度、仕事と介護の両立のための支援制度、研究業務阻害要因・促進要因、キャリア育成に必要な環境などの設問で「その他」を選んだ場合に自由記述による回答を求めた。介護していることを職場の同僚や上司に話さない理由についても自由記述による回答を求めた。また、職員の仕事と生活の調和をはかり男女共同参画を進めるために研究所として必要な取組について、自由記述による回答を求めた（詳細は付録 D に示した）。

データの解析には Microsoft Office Excel 2007 を使用した。同じ対象者に対して、同様の調査をこれまでに 3 回行っているため、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になっていることから、それぞれのデータを独立したものとして検討を行った。一部の設問の結果に  $\chi^2$  二乗検定を用いた（具体的な検定結果については、「結果」のそれぞれの設問ごとに記載）。

今回の調査と前回までの調査との比較を行った際には、H19 年調査、H21 年調査の調査結果報告書（独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室（2009）、独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室（2010））から引用して比較したほか、必要に応じて前回までの報告書作成に用いた生データを新たに集計しなおした。

# 結 果

## 1. 回答者の属性の検討

### 1.1 回答者の性別人数

回答者の性別、勤務形態別人数をグラフ化した（図1）。H19年調査、H21年調査と同様に、60才未満の年代において全回答者数における男性の割合が6割以上（特に40代では7割、50代では7.5割）を占めていた。

そして、男性職員全体の9割が常勤職員であった。一方、女性の常勤職員数と非常勤職員数は30代まではほぼ同数であるが、40代以降では非常勤の率が年代ごとに高くなる傾向が見られ、女性職員全体の7割弱が非常勤職員であった。男性常勤職員の8割弱は40代～50代であるが、女性常勤職員の8割強は30代～40代で、30才未満と50代以上はわずかであった。40代の女性常勤職員の人数は男性常勤職員の7分の1程度で、H19年調査は15分の1であった（独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室、2009）ことと比較して女性の割合が増加した。

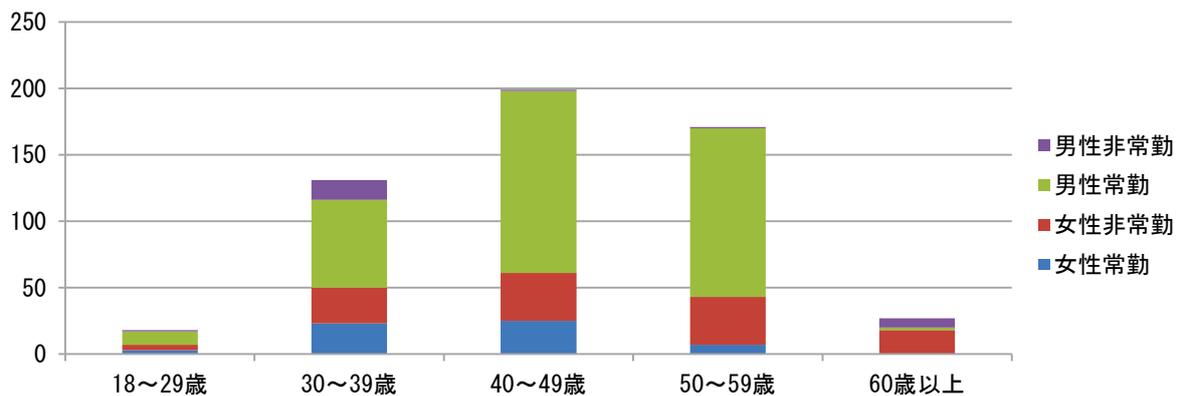


図1 年代別・勤務形態別 男女の人数

（男性 367 名、女性 179 名）

### 1.2 転勤の有無

転勤の有無について職種別に分析すると、一般職は全ポストで転勤はあるが、ほぼ無いと回答した者が見受けられる。支所に関連研究部署がない一部の研究職員を除き、大部分の職員において転勤があるという認識が明らかになった（図2）。

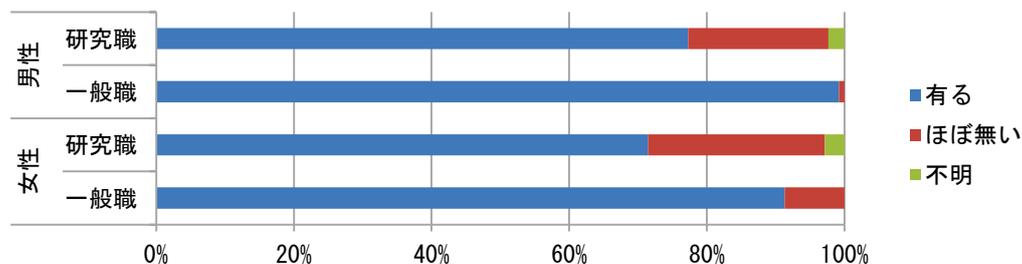


図2 性別・職種別 転勤の有無の人数比

（男性 334 名、女性 58 名、技術専門職を除く常勤職員で解析）

### 1.3 配偶者の有無

回答者の性別によって、性別、職種3種別に検討を行った(図3)。男性常勤職員については、配偶者がいる割合が研究職で8割以上、一般職で7割以上であるが、女性常勤職員については、研究職で7割弱、一般職で6割弱にとどまっており、過去2回の調査と同様に今回も女性の方が配偶者の存在割合が低い結果となった。非常勤においては、男性で配偶者がいる割合が7割、女性で8割と逆転し、この傾向も過去2回の調査と同様だった。

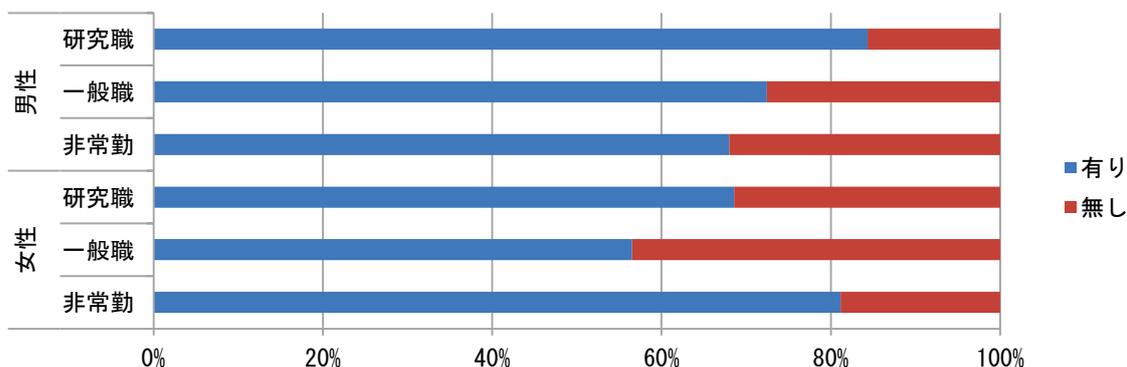


図3 性別・職種別 配偶者の有無

(男性 367 名、女性 180 名)

### 1.4 配偶者の職業の有無

女性職員の配偶者の約8割は正規職員として職業を持っており、女性の約9割は共働きであった(図4)。一方、男性常勤職員の配偶者の約2割が正規職員として職業を持ち(派遣・非常勤合わせると約5~6割)、約4割が専業主婦であった。H19年調査、H21年調査の時には男性常勤職員の配偶者の約5~6割が専業主婦であったことと比較すると、専業主婦の割合がやや低くなった。

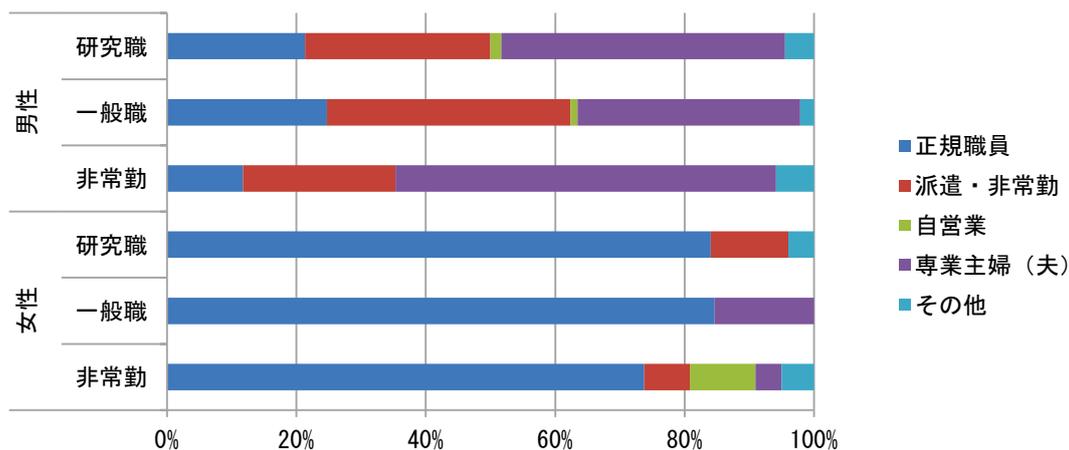


図4 性別・職種別 配偶者の職業

(配偶者のいる男性 287 名、女性 136 名)

### 1.5 回答者の家族構成

女性常勤職員の単身世帯（一人暮らし）率は約3割で、H19年調査の4割からは減少した（図5）。ただし、一般職女性では単身世帯（一人暮らし）率が4割強と他より高くなっていた。過去2回と同様に回答者全体で、最も多かった家族構成は親と子の2世代世帯（約48%）であった。H21年調査まで女性常勤職員においても3世代世帯（親と子と孫）があったが、今回は3世代世帯と回答した人はなかった。単身赴任という回答は管理職男性に多く、その場合の自宅での家族構成は2世代世帯が多かった。

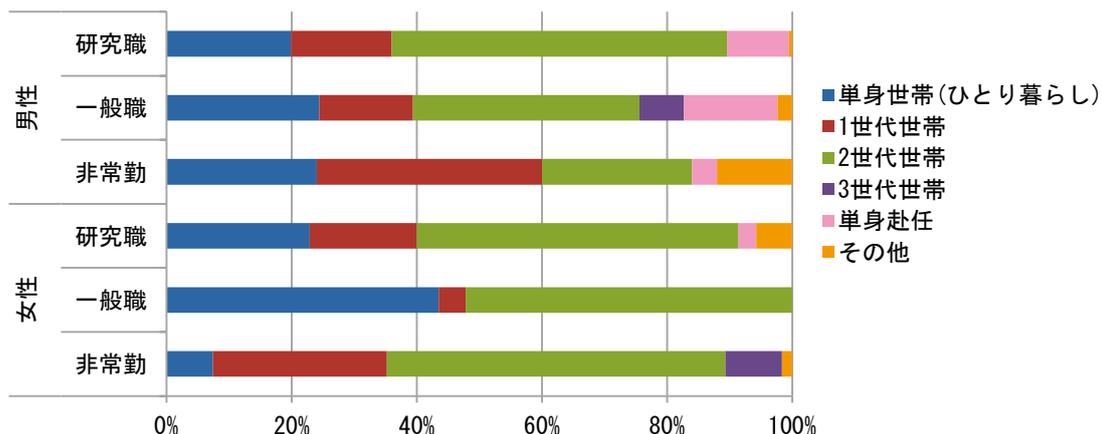


図5 性別・職種別 家族構成

(男性 367名、女性 180名)

### 1.6 回答者の子どもの人数

全体的に子どもの人数は少なく、全体平均で1.4人となり、完全出生児数(2010年)の1.96人をも下回っている(図6)。特に、研究職女性で子どもの人数が少ない傾向にあった。ただし全体平均の子供人数はH19年調査、H21年調査はそれぞれ1.24人、1.27人であったのと比較すると漸増している(図7)。全回答者数がH19年調査631名、H21年調査で601名であったのが今回(H24)546名と減少している一方、子供の数で2人、3人と回答した数は同程度だったので、平均の子供人数としては増加したと考えられる。

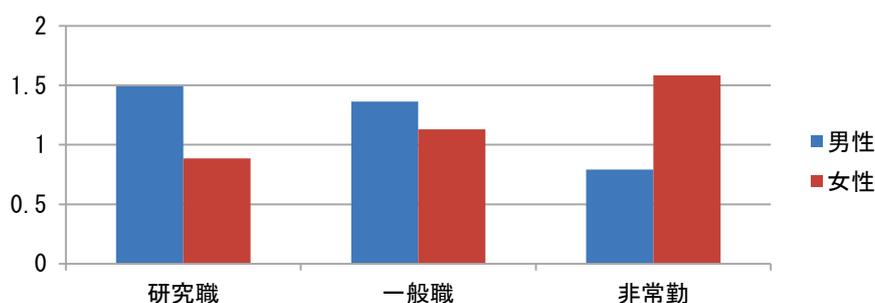


図6 性別・職種別 子どもの人数

(男性 366名、女性 180名)

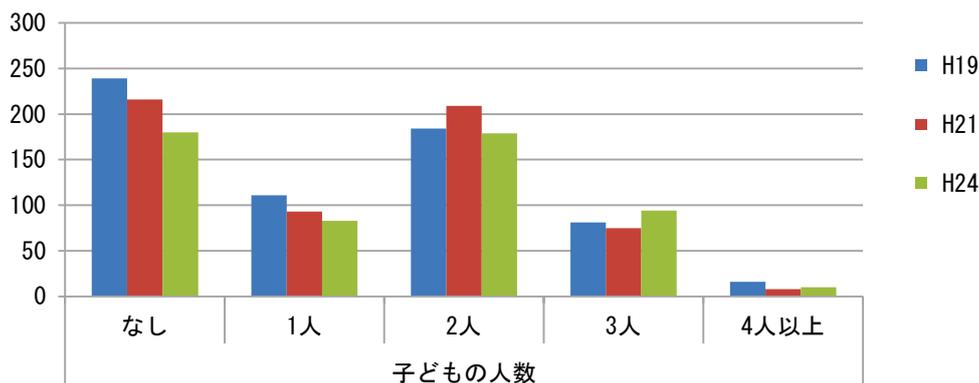


図7 子供の人数別 職員数の過去調査との比較

(H19年調査：631名、H21年調査：601名、今回（H24年調査）：546名)

### 1.7 回答者の年代別・性別 職種と子どもの人数

年代別に見ると、年代が上がるほど子供の数が増える傾向があり、これはH19年調査、H21年調査と同様だった（図8）。常勤職員において男女別に見ると、女性常勤職員の場合には一般職に比べて研究職の平均子ども人数が各年代において低い。40代では一般職で1.67人（対象者6人）に対し、研究職では1.05人（同19人）であった。50代以降においては一般職で2.00人（同3人）なのに対し、研究職では1.25人（同4人）と差が拡大した。次に男性常勤職員の場合、女性に比べ差は小さいが同じ傾向が見られた。30代は同数の0.97人であるが、40代では一般職・技専職1.40人（同35人）に対し、研究職1.38人（対象者102人）。50代以降では一般職・技専職1.91人（同46人）に対し、研究職1.84人（同77人）となった。なお、4人以上の子どもの人数は4人でカウントした。女性非常勤職員については、女性常勤職員に比べて30代では子供の人数が多かった。

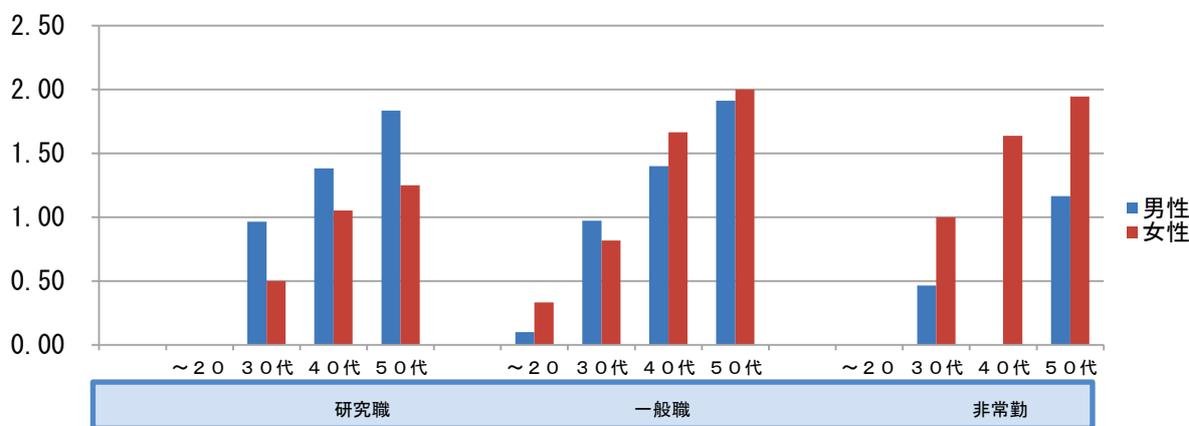


図8 職種別・年代別 子どもの人数

(男性 366名、女性 180名)

### 1.8 回答者の年代・性別 介護の有無

今回の調査について、現在介護の必要がある家族がいるか、または今後介護の必要性があるかを年代・性別に算出した（図9）。その結果、男性の50代以降で現在介護しているという回答数が他の年代、女性に比べ多かった。50代以降は男女とも既に介護をしている割合が2割前後（40代では約1割）に増加した。将来介護する必要があるかもしれないという回答は、男女とも30代以降が多く、30代～40代においては男女ともに8割前後であり、50代以降になると6割前後となった。

職員全体でみると、現在介護しているという回答割合はH19年調査には1割であったが、H21年調査と今回は1割を超えており、介護を担う職員が増加傾向にあるといえる（図10）。「現在介護の必要がある」と「将来必要かもしれない」を合わせた回答割合も3回の調査の中で今回が最も高く、介護の必要性についての意識も高まっていると示唆された。

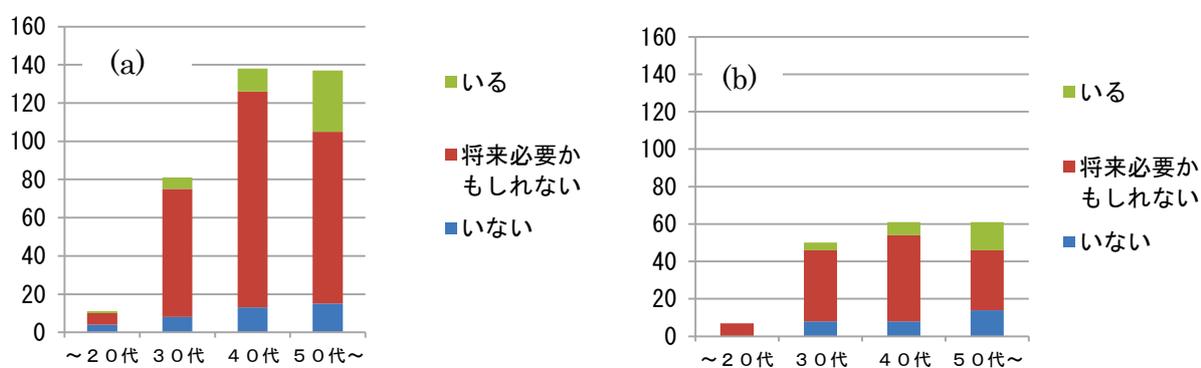


図9 年代別・性別 介護の有無（a：男性、b：女性）

（男性 367 名、女性 180 名）

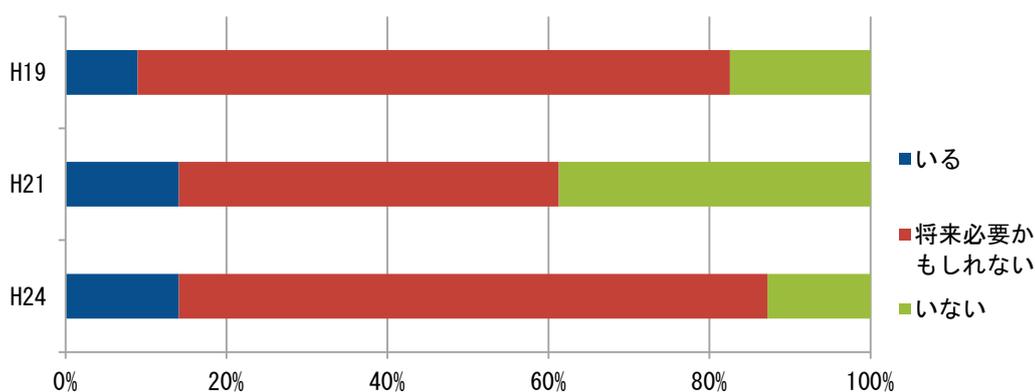


図10 介護の必要な家族の有無について過去調査との比較

（H19年調査：631名、H21年調査：601名、今回（H24年調査）：547名）

## 1.9 回答者の属性についてまとめ

全体としては60才未満の年代の全回答者における男性の割合が6割以上であり、今回の調査における回答者の属性については、これまでの調査における回答者の属性と大きな変化は認められなかった。一方40代の女性常勤職員の人数は、男性常勤職員の7分の1程度でH19年調査と比べて女性の割合が増加した。また男性常勤職員の配偶者の専業主婦率が低下し、介護の必要性についての意識が高まっていることがアンケート結果から示唆された。

## 2. 本設問の検討

### 2.1 男女共同参画の認知度

#### 2.1.1 男女共同参画に関連する概念の認知度

男女共同参画に関連する概念の意味について、職員にどの程度認知されているのか検討した。H21年調査までは17の概念について認知度の調査を行ったが、今回は第3期中期計画期間中の森林総合研究所の推進策または取組において重視している概念（ワーク・ライフ・バランス、ロールモデル、メンター）を選び、知っている程度を4段階（「知っている」「大体の意味（内容）は知っている」「聞いたことはある」「知らない」）によって評定させた。このデータを使用して、「大体の意味は知っている」以上の評価をした人の人数をそれぞれ算出し、全体の認知度を検討し、H19年調査、H21年調査との比較を行った（図11）（ただし、前回までの調査では4段階の文言が多少異なる）。

今回の調査では、「大体の意味は知っている」以上の評価をした人の割合は、ワーク・ライフ・バランス、メンター、ロールモデルの順に高かった。H19年調査、H21年調査、今回と比較して、どの概念も回を追うごとに認知度が高まっていた。 $\chi^2$  二乗検定を用いてこの3回の結果について比較を行ったところ、ワーク・ライフ・バランス、ロールモデル、メンターのいずれも、3回の結果は有意に異なることが示された。（ $\chi^2(2) = 151.78, 131.28, 75.32$ 、いずれも  $p < 0.01$ ）。

H21年調査に比べて今回はどの項目も10パーセント程度の増加が認められ、今までの意識啓発の取組により、これらの男女共同参画の概念が徐々に浸透してきたと考えられる。今後も、意識啓発の取組の中で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性が示唆された。以前より認知度が高まったものの、ロールモデルやメンターの認知度は約3割であることから、今後ロールモデルの提示やメンター制度の導入について検討を行う際には、事前に概念の説明、紹介を行うことが必要と考えられた。

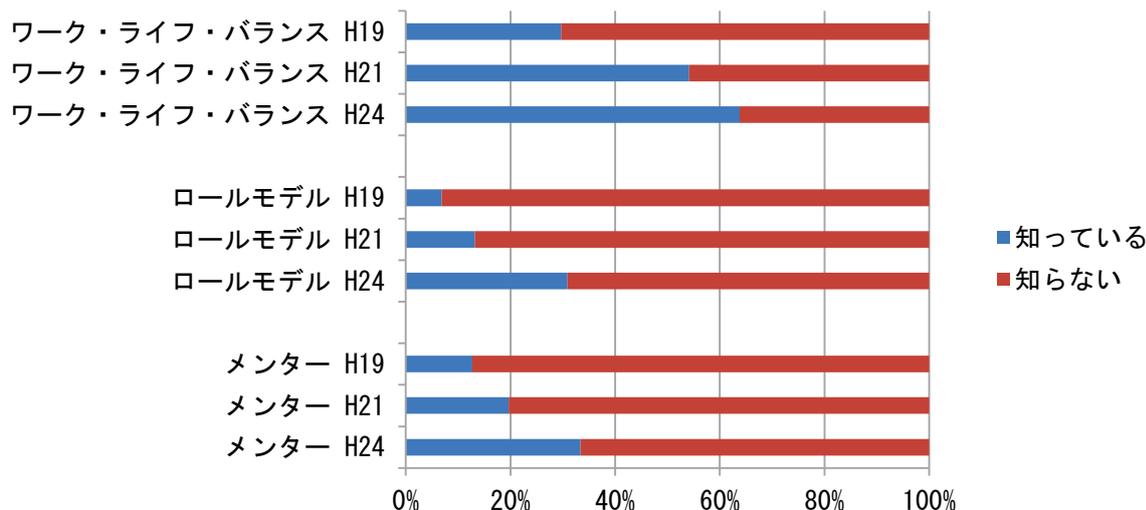


図 11 男女共同参画関連概念の認知度について過去調査との比較

(H19年調査：631名、H21年調査：601名、今回（H24年調査）：546名)

### 2.1.2 第3期中期計画期間における男女共同参画の取組の認知度

第3期中期計画期間にはいり、森林総合研究所として男女共同参画に積極的に取り組んでいく姿勢を明確にするため、平成23年1月21日に男女共同参画宣言を策定した。また、第3期中期計画期間における森林総合研究所の男女共同参画の取組の目標を明らかにし、施策の積極的な展開を図る目的で第3期中期計画期間における男女共同参画推進策を策定した。

この男女共同参画宣言と男女共同参画推進策が職員にどの程度認知されているのか検討した(図12)。知っている程度を4段階(「知っている」「大体の意味(内容)は知っている」「聞いたことはある」「知らない」)によって評定させた。

男女共同参画宣言について「知っている」「大体の意味(内容)は知っている」と回答した人の割合は、それぞれ17%、28%であった。一方、男女共同参画推進策についてはそれぞれ8%、21%であり、男女共同参画宣言の認知度に比べてさらに低かった。「知っている」「大体の意味(内容)は知っている」を合計しても、両者とも50%に達していないことから、男女共同参画宣言と男女共同参画推進策は十分認知されていないと考えられる(図12)。勤務地別で見ると本所より支所(園)・試験地で認知度が低い傾向があった(図13、図14)。今後、意識啓発の取組の中で男女共同参画宣言と男女共同参画推進策を周知していくことの重要性が示唆された。

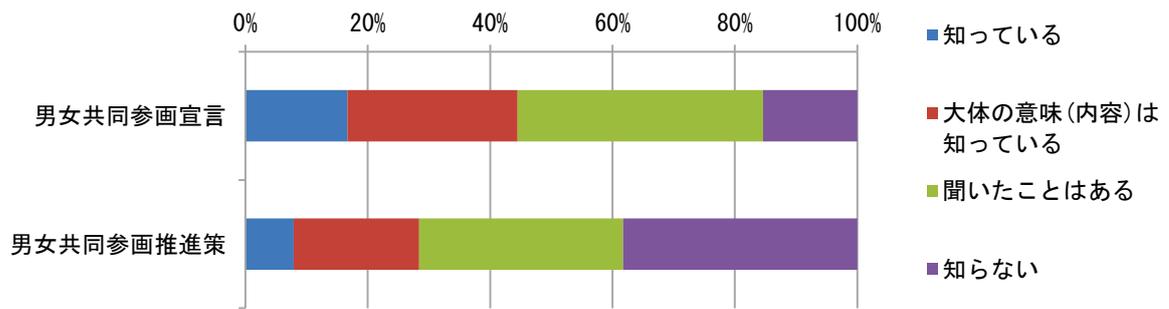


図 12 男女共同参画宣言と男女共同参画推進策の認知度

(回答数：546名)

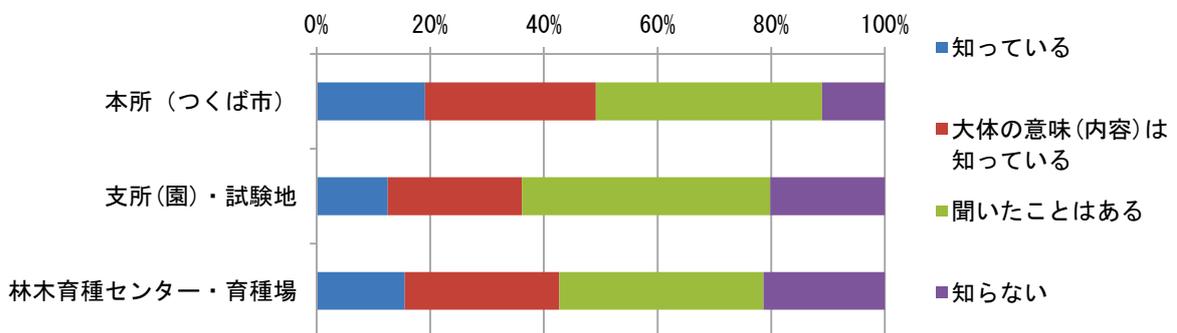


図 13 勤務地別 男女共同参画宣言の認知度

(本所：299名、支所(園)・試験地：144名、林木育種センター・育種場：103名)

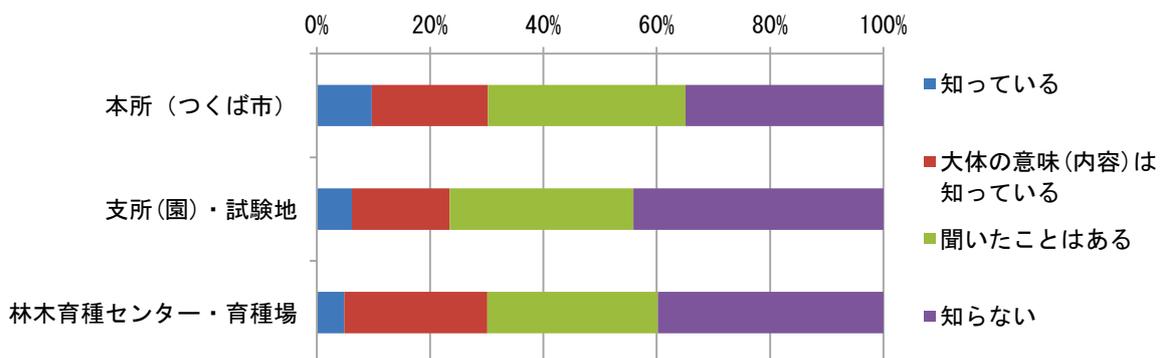


図 14 勤務地別 男女共同参画推進策の認知度

(本所：299名、支所(園)・試験地：144名、林木育種センター・育種場：103名)

### 2.1.3 男女共同参画室のホームページの認知度

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44%が閲覧したことがないと回答していた。H21年調査では全体の41%が閲覧したことがないと回答しており、今回はH21年調査からほとんど変わっていなかった。性別、職種別に検討したところ、一般職、研究職、非常

勤の順に閲覧率が高い傾向があった（図15）。特に研究職・一般職の女性において、ホームページ閲覧率が高い一方、女性の非常勤職員の閲覧率が低いことが示された。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53%と全体の比率（44%）よりも高く（ $\chi^2(1) = 7.93$ 、 $p < 0.01$ ）、非常勤の比率が68%と全体の比率（44%）よりも高いことが示された（ $\chi^2(3) = 48.60$ 、 $p < 0.01$ ）。

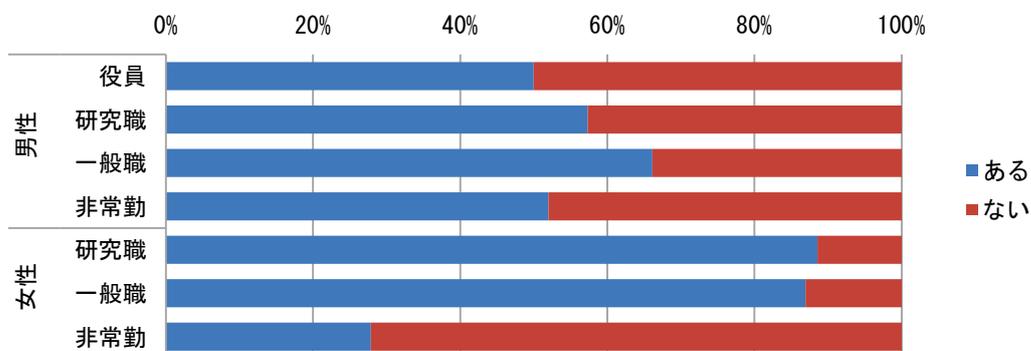


図 15 性別・職種別 ホームページ閲覧の有無

（男性 367 名、女性 180 名）

さらに、勤務地によって違いがあるかどうか検討したところ、研究職・一般職・非常勤職員のいずれも本所、支所（園）・試験地、育種センター・育種場の順に閲覧率が高い傾向があった（図16）。閲覧したことがないと回答した人数は勤務地で異なり、この違いは統計的に有意であった（ $\chi^2(2) = 23.51$ 、 $p < 0.01$ ）。

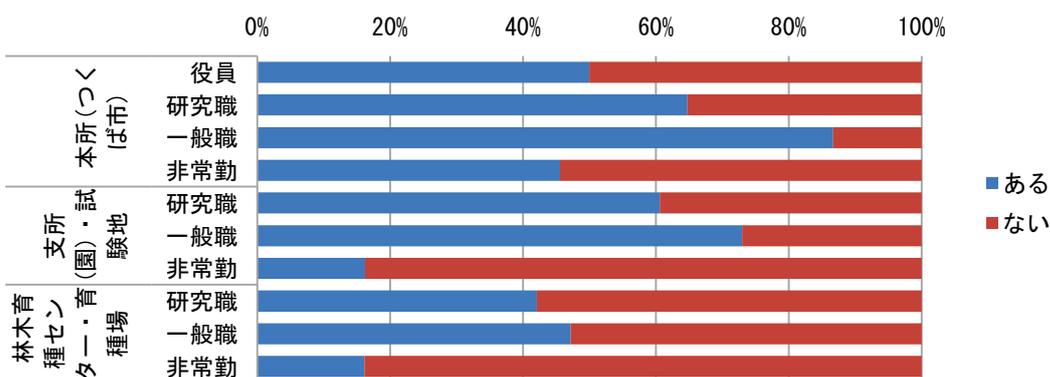


図 16 勤務地別・職種別 ホームページ閲覧の有無

（本所：299名、支所（園）・試験地：145名、林木育種センター・育種場：103名）

年齢、配偶者の有無、介護の有無、子供の有無と人数ではホームページ閲覧の有無に違いは見られなかった。一番下の子供の年齢が低いほど閲覧した率が高い傾向がみられ、育児に関する制度などの情報を必要として閲覧していると考えられた（図17）。

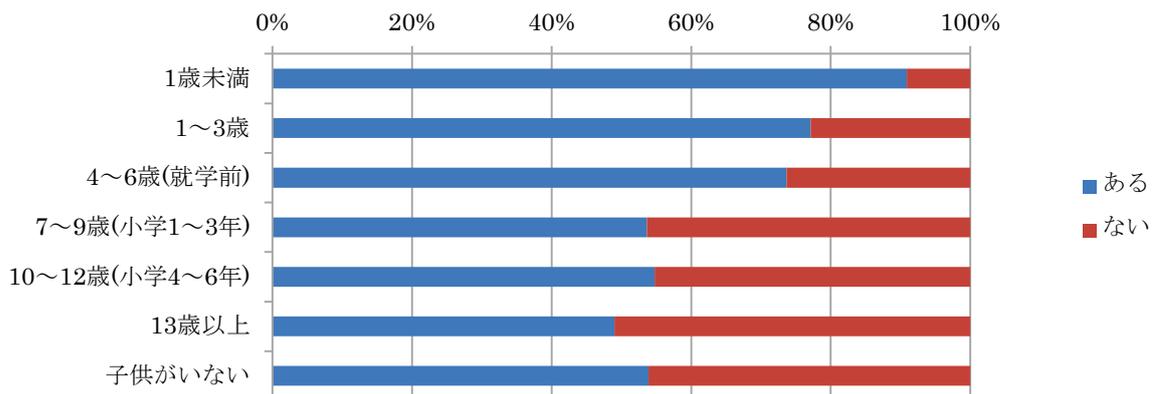


図 17 一番下の子供の年齢別 ホームページ閲覧の有無

(回答数 : 547 名)

男女共同参画室の HP を閲覧した人に、何を閲覧したか複数回答可で尋ねたところ、保育支援、研究支援、育児介護休暇などの情報を見た人が最も多く、ついで男女共同参画関連セミナー、助成金公募、育児介護情報、そのつぎが森林総合研究所の男女共同参画推進体制や実施計画の順であった (図 18)。

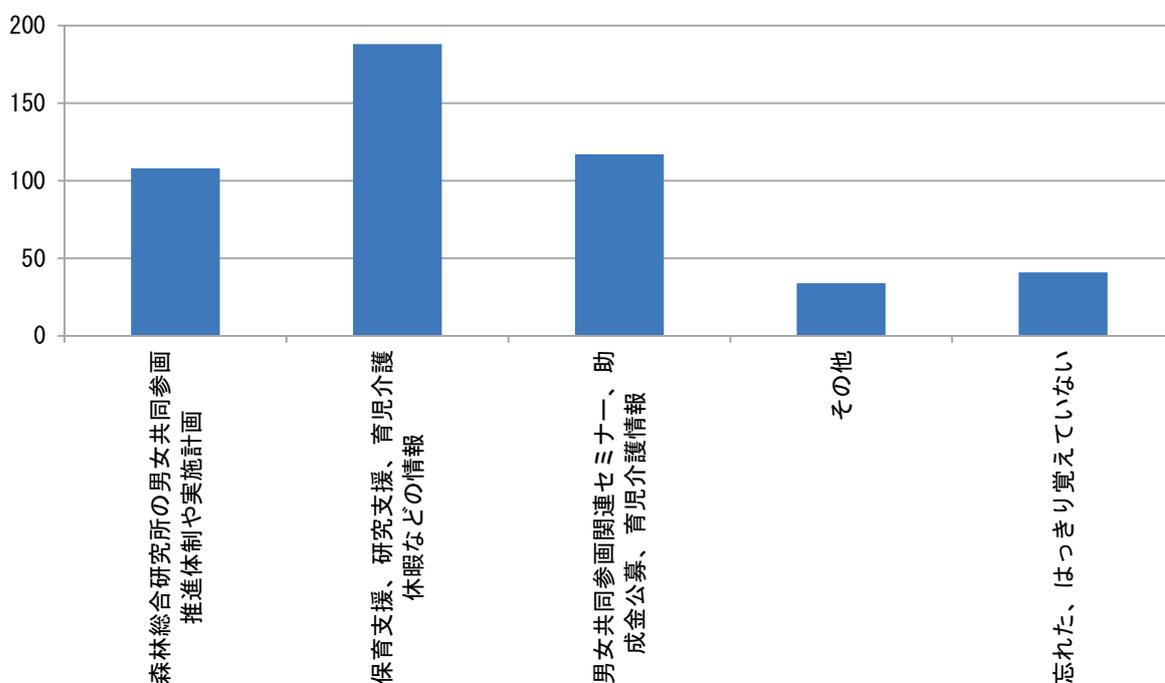


図 18 ホームページ閲覧の内容

(回答数 : 488 名)

## 2. 2 研究・業務と家族責任との両立に関わる項目

### 2.2.1 仕事と生活の調和のとりやすさ

「とりやすくなった」という回答が全所平均で29%であり、「とりにくくなった」という回答を上回った。研究職女性で「とりやすくなった」の回答割合が60%と特に多かった。研究職女性以外では、「わからない、どうとも言えない」、「変わらない」という回答が、半数以上を占めている。女性研究者支援を核としたこれまでの施策が一定の効果を上げたと考えられる（図19）。一方、一般職女性では他の職種・性別に比べて「とりやすくなった」という回答が少なく「とりにくくなった」の回答割合がやや高い傾向があった。また、役員では「とりにくくなった」とする回答が高かった。勤務地別に見ると、「とりやすくなった」という回答が本所（29%）、支所（園）・試験地（26%）、林木育種センター・育種場（23%）の順に高かった（図20）。

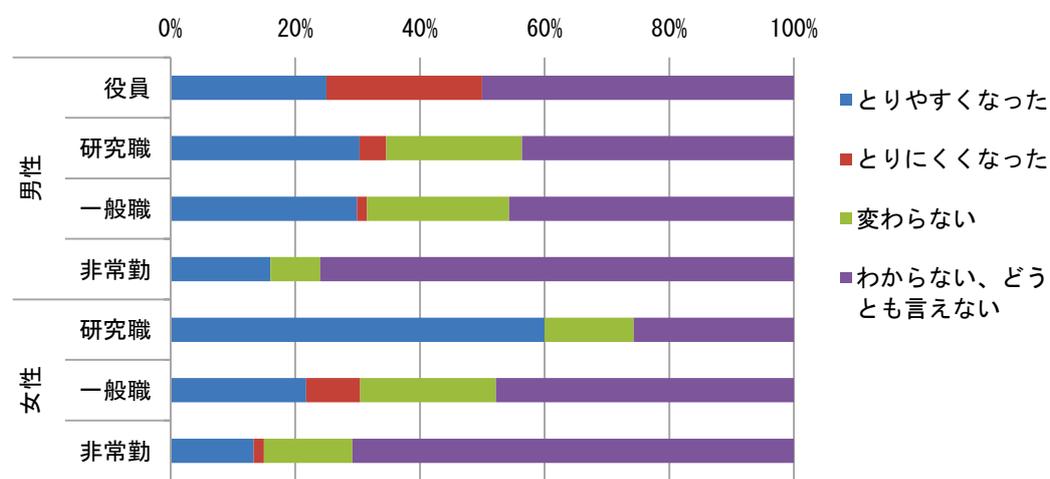


図19 性別・職種別 「仕事と生活の調和がとりやすくなったか」への評価

(男性 367名、女性 178名)

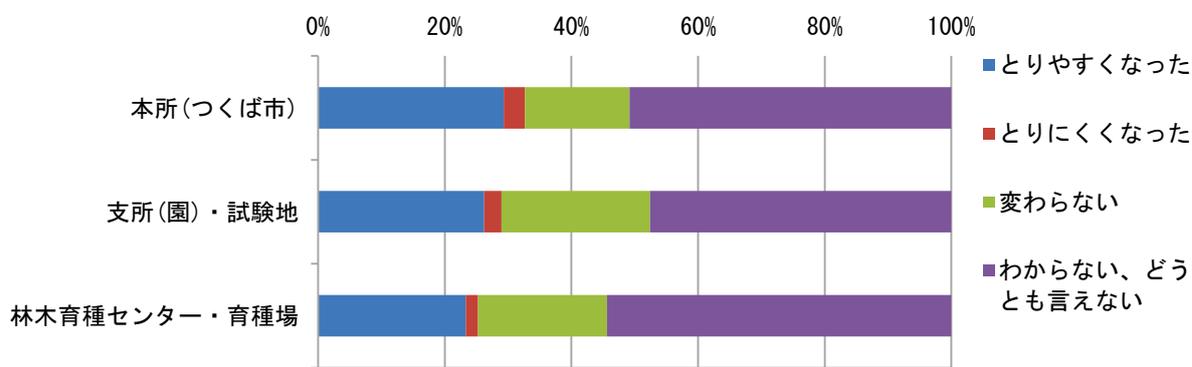


図20 勤務地別 「仕事と生活の調和がとりやすくなったか」への評価

(本所：297名、支所（園）・試験地：145名、林木育種センター・育種場：103名)

## 2.2.2 効果的な仕事と生活の調和支援制度

仕事と生活の調和のために効果的と思う支援や制度について回答数の多い項目は、「休暇休業制度の改善」「裁量労働制」「一時預り保育制度」「短時間勤務」であり、時間的制約を補足する制度が仕事と生活の調和に効果的と考えられていた（図 21）。

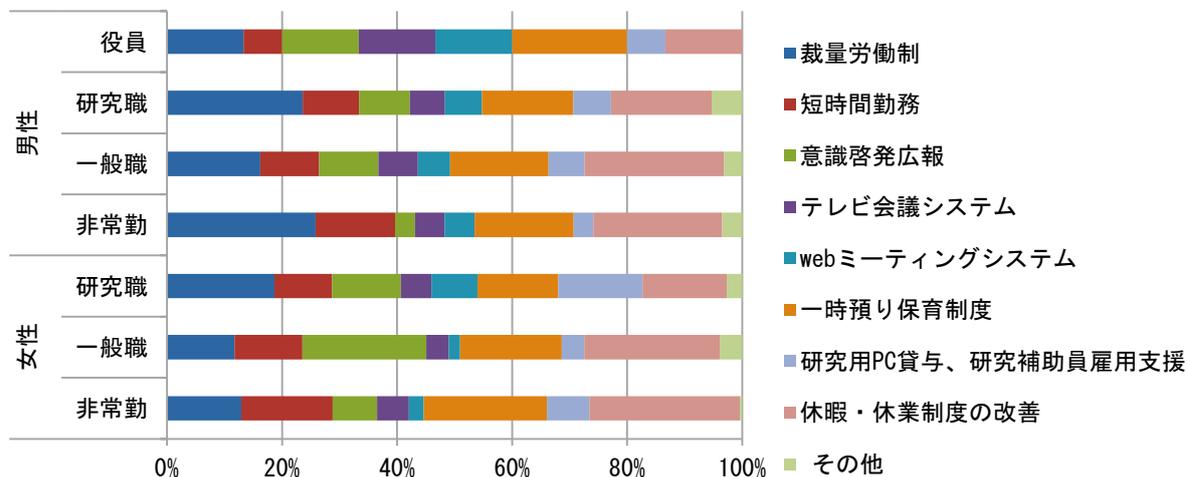


図 21 性別・職種別 仕事と生活の調和のために効果的と思う支援や制度

(男性 367 名、女性 180 名)

## 2.2.3 一時預り保育

一時預り保育施設（どんぐりる一む、すぎのこ）の認知度は全所平均で 87%と高く、H21 年調査における結果（認知度 85%）と同様であった。役員および常勤職員（研究職、一般職）の認知度はそれぞれ 90%以上であった（図 22）。それに対し、林木育種センター・支所（園）・育種場で一時預り制度が利用可能であること、非常勤が利用可能であること、出張時に利用可能であることは、相対的に認知度が低かった（図 23、図 24、図 25）。また、いずれの項目についても非常勤職員は常勤職員と比較して認知度が低かったことから、非常勤職員への制度周知が必要である。一時預り保育制度については、H21 調査では、支所（園）（関西を除く）、育種場での非常勤職員の認知度が 20%以下と著しく低かった（独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室、2010）が、今回の調査結果では、支所（園）・試験地の非常勤職員の認知度は、30-40%と改善した（図 22）。

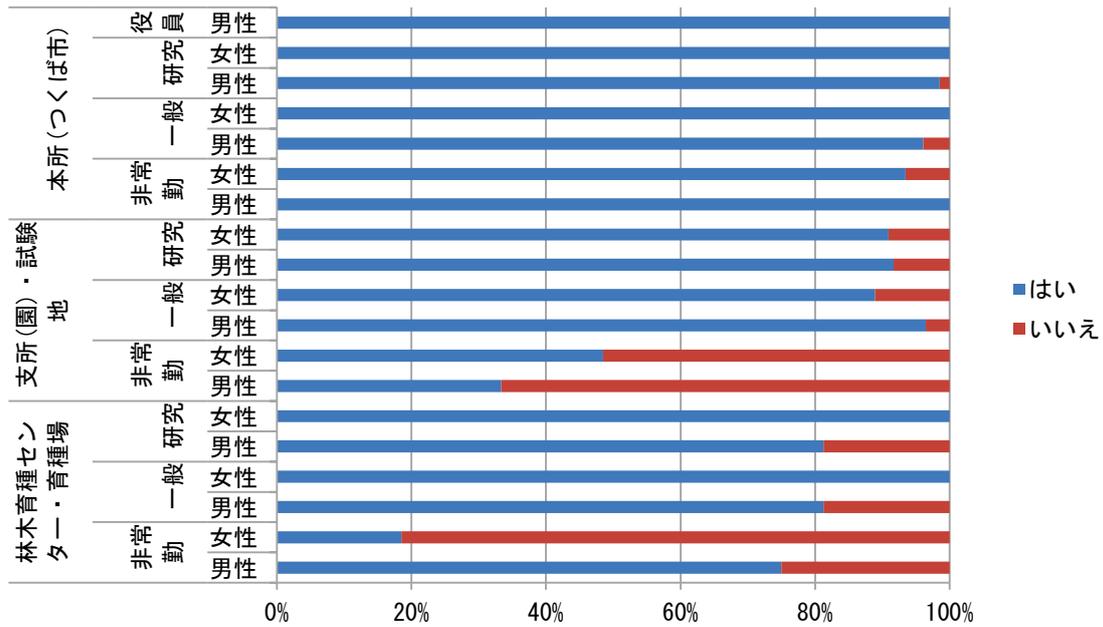


図 22 勤務地別・職種別・性別 一時預り保育室の認知度

(本所：299名、支所(園)・試験地：145名、林木育種センター・育種場：102名)

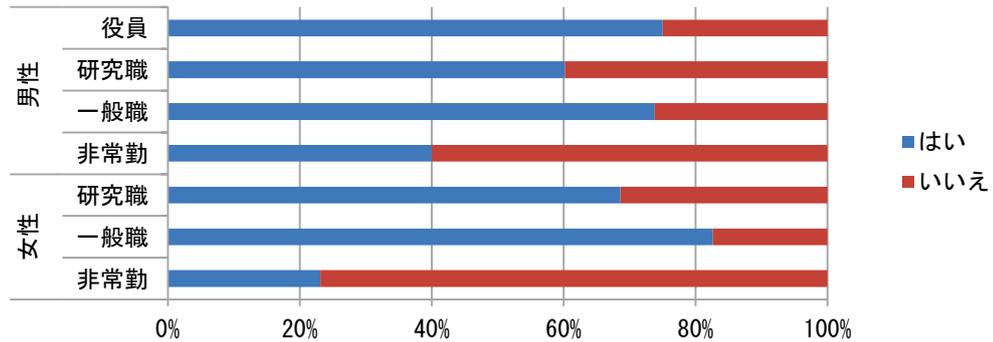


図 23 性別・職種別 本所・関西支所以外で民間保育施設利用可能であることの認知度

(男性 366名、女性 179名)

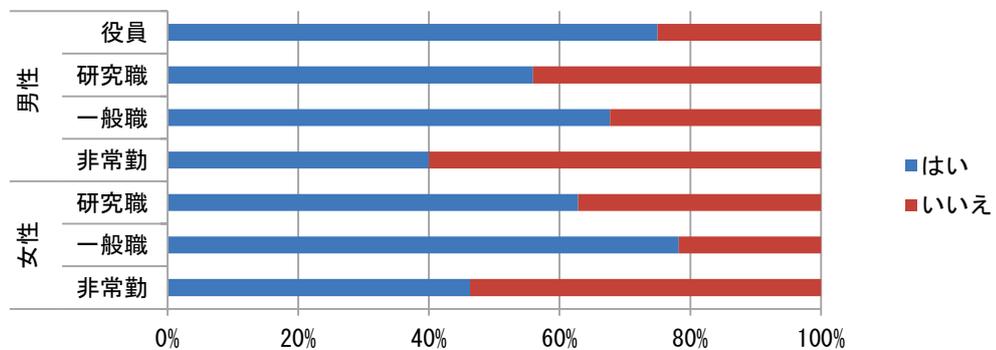


図 24 性別・職種別 非常勤職員が一時預り保育制度を利用可能であることの認知度

(男性 367名、女性 179名)

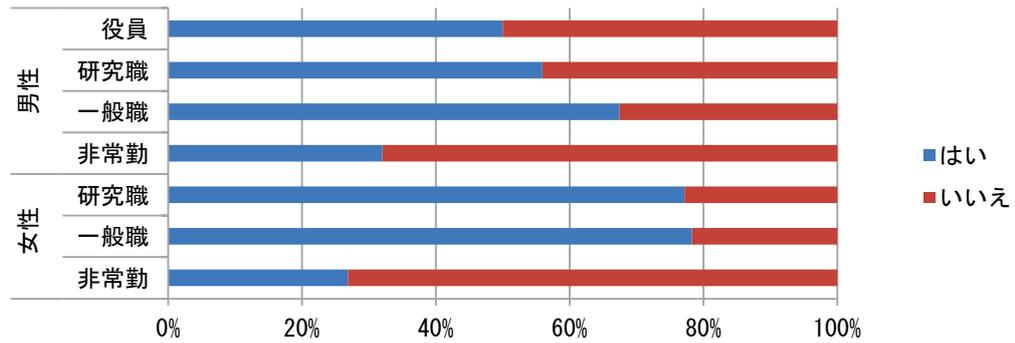


図 25 性別・職種別 出張時に一時預り保育制度を利用可能であることの認知度

(男性 366 名、女性 177 名)

#### 2.2.4 介護

仕事と介護の両立に問題や困難があるか、介護が必要な家族のいる人はその経験から、いない人は想像によって評定させた（「非常にある」から「ない」までの 5 段階評価）（図 26）。その結果、「非常にある」「ややある」をあわせた回答数がいずれの性別・職種でも約 80%前後と高かった。

仕事と介護の両立に関する問題や困難の具体的な内容としては、「時間的制約」「精神的負担」「経済的負担」の選択数が多かった（図 27）。一方で、「周囲の理解」は比較的になかった。これは、職場での理解は比較的得やすいということを示唆している。図 29 に示すように介護を周りに話すかという設問において「話す」という回答が多かったことも、この推察を支持している。

仕事と介護の両立に関して必要だと思う支援については、「介護サービスの利用費補助」「介護の紹介斡旋」「介護の相談窓口」の回答数が多かった（図 28）。次いで、「在宅勤務」「代替要員」となっている。一方で「同居」の回答は少なく、介護サービス利用を前提とした回答が多かった（図 28）。

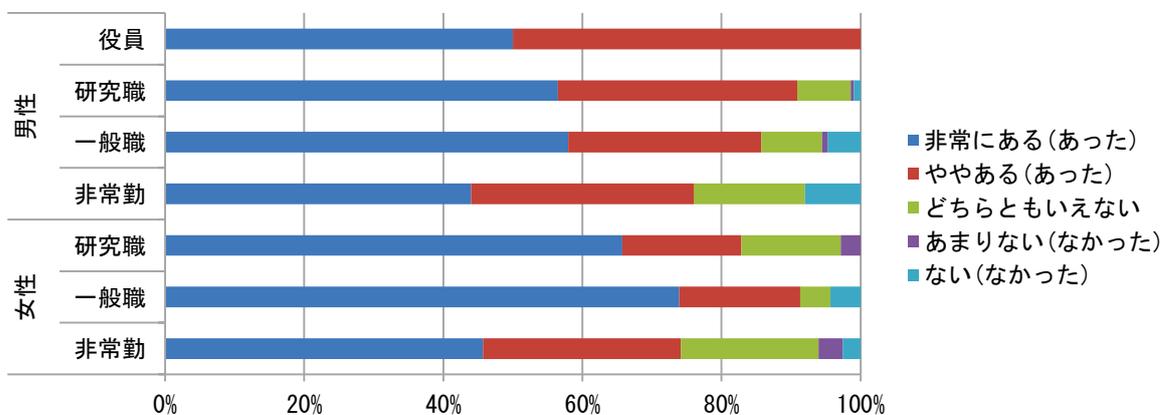


図 26 性別・職種別 仕事と介護の両立について困難があったか（ありそうか）の評価

(男性 364 名、女性 174 名)

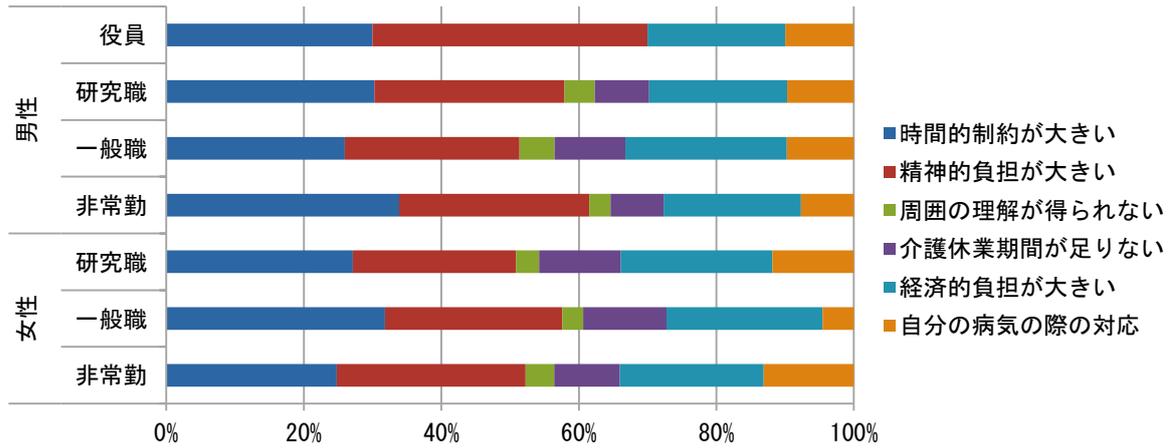


図 27 性別・職種別 仕事と介護の両立における具体的な問題や困難  
(男性 367 名、女性 180 名)

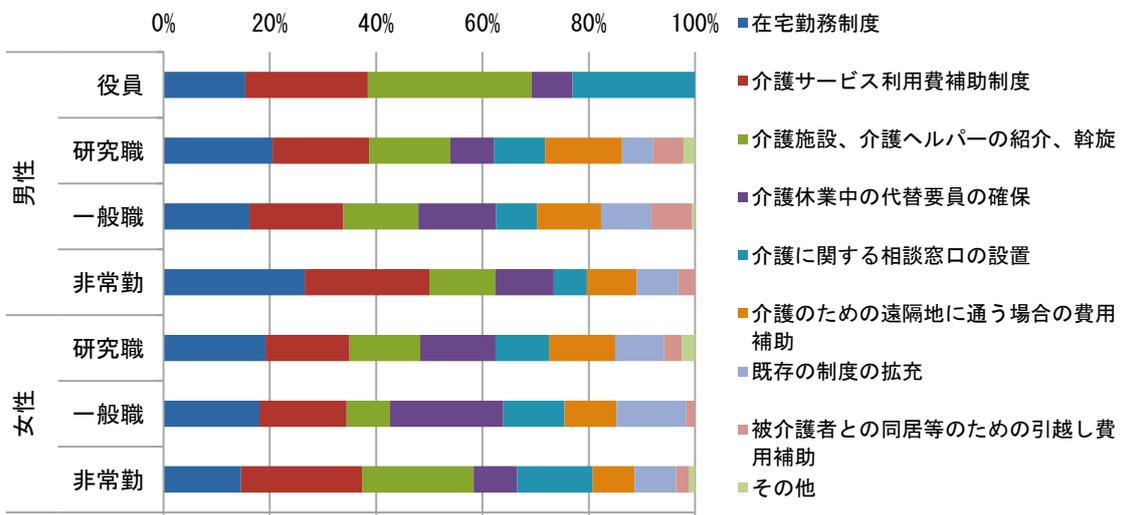


図 28 性別・職種別 仕事と介護の両立に関して必要と思う支援  
(男性 367 名、女性 180 名)

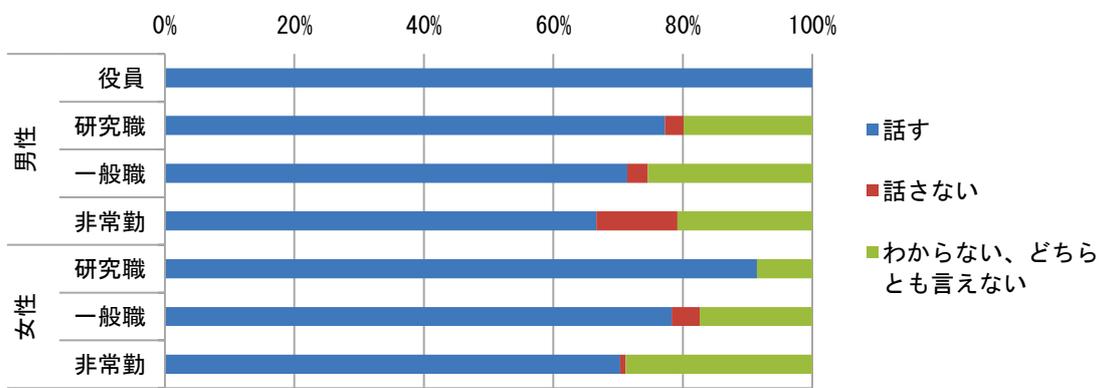


図 29 性別・職種別 介護していることを同僚や上司に話すかどうか  
(役員：4 名、研究職：246 名、一般職：149 名、非常勤：142 名)

## 2. 3 研究・業務について

### 2.3.1 研究・業務の阻害要因

研究・業務の阻害要因を3つまで選択させた。各項目を選択した数を回答者数で除して、平均選択率を算出した。すなわち、平均選択率が0.5であるならば、回答者のうち半数がその項目を選択したことになる。各職種で選択項目に違いが見られた(図30、31)。研究職では、男女ともに「研究・業務と無関係な雑用」、「管理的事務」、「研究・業務時間が十分とれないこと」といった研究以外のことに時間を割かれることが阻害要因となっている。一般職、非常勤では職場の人間関係が大きな阻害要因となっている。

H19年調査と今回の調査を比較してみると、研究職男性では「職場の人間関係」および「研究・業務と関係のない雑用」が阻害要因と考える割合はやや減少し、「管理職業務」と「研究時間の不十分さ」が増加した。一般職男性では大きな変化は見られない。非常勤男性では、「研究・業務と関係のない雑用」が阻害要因と考える割合は著しく増加した(図30)。これはパーマネントポジションへのアプライを考えているポスドク等の非常勤職員が増加し、時間を有効に利用したいと考えているためと考えられる。

研究職女性では、「職場の人間関係」および「研究・業務と関係のない雑用」、「研修設備やスペース」を上げる割合が減少した(図31)。「研究時間の不十分さ」と「補助する人間がいないこと」を阻害要因と考える割合が増加した。一般職女性では、「職場の人間関係」と、「管理的事務」、「女性であるための差別」を阻害要因と考える割合が増加した。非常勤女性では大きな変化は見られないが、「研究・業務と関係のない雑用」および「妊娠・出産・育児」が阻害要因と考える割合が減少し、「家事」が阻害要因と考える割合が増加した。

出産、育児、教育、介護、家事といった家庭の事情を阻害要因として選択する割合は男性より女性の方が多かったものの、「妊娠・出産・育児」および「介護・看病」をあげる割合は今回全職域の男女で減少傾向にあった。

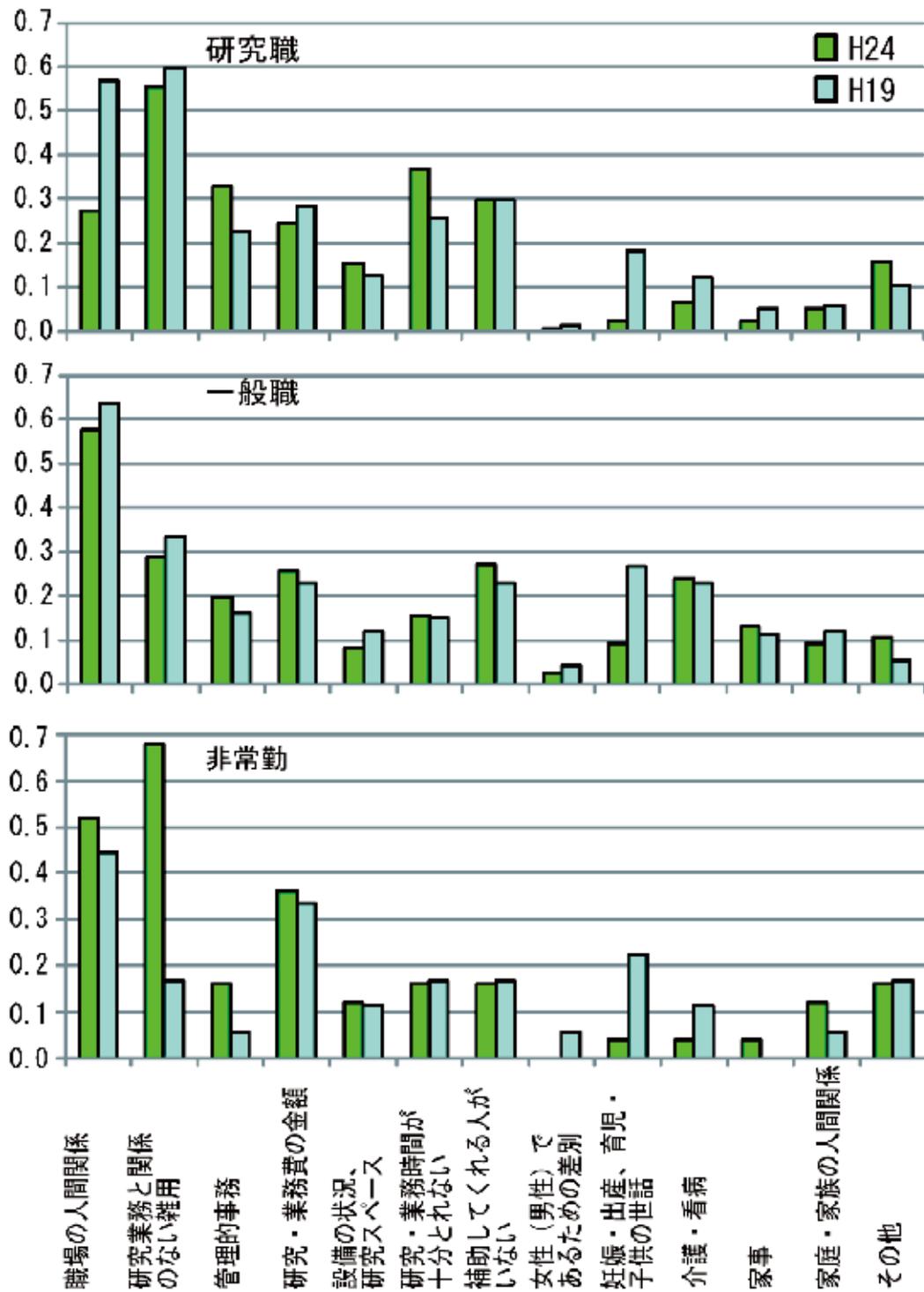


図 30 職種別 研究・業務阻害要因 (男性)

(今回 (H24 年調査) : 研究職 195 名、一般職 121 名、非常勤 25 名)

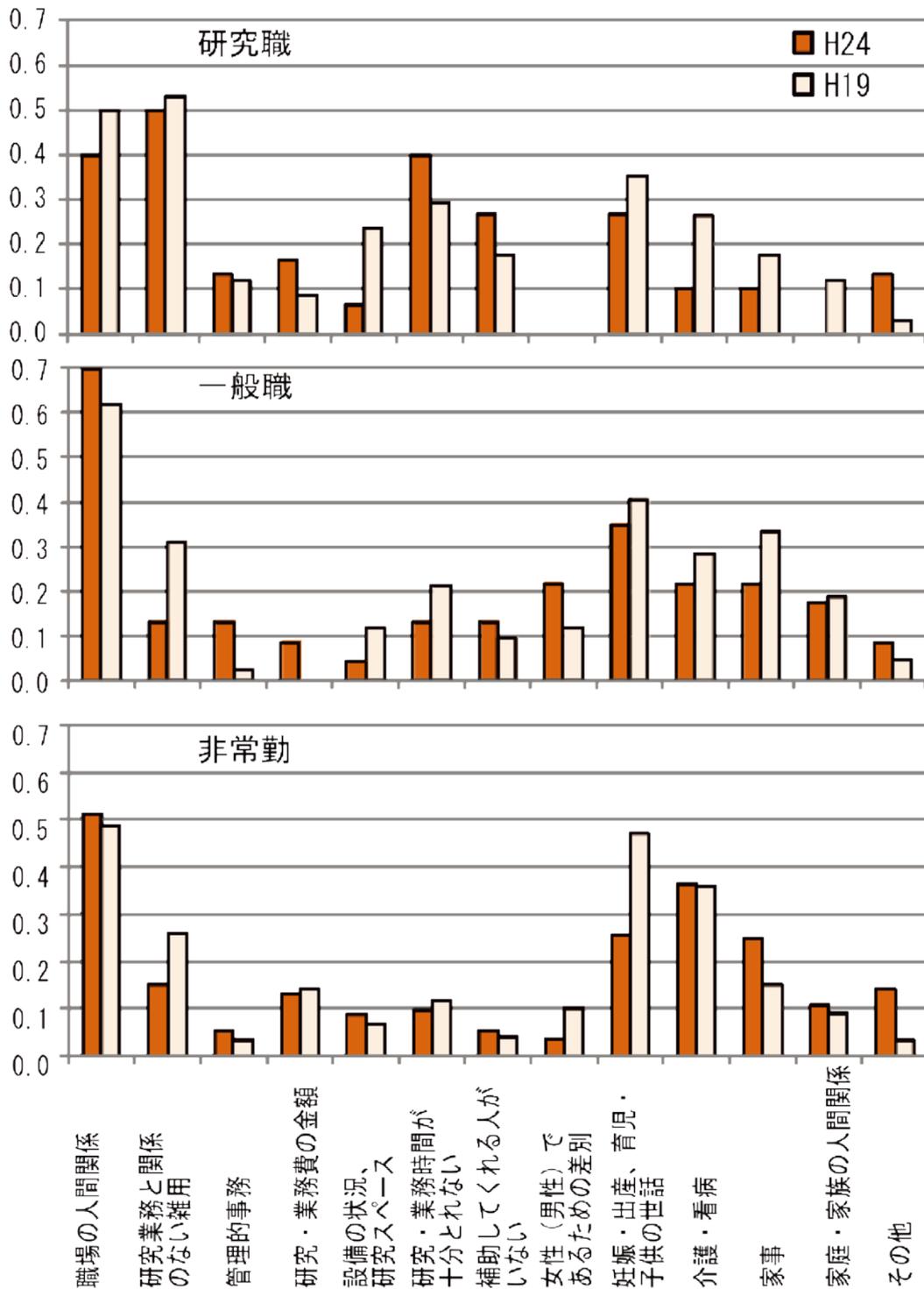


図 31 職種別 研究・業務阻害要因（女性）

（今回（H24年調査）：研究職 30 名、一般職 23 名、非常勤 113 名）

### 2.3.2 研究・業務の促進要因

研究・業務の促進要因については1つ選択させ、各職種・性別ごとに回答割合を示した。全ての職種において、「職場の雰囲気」、「指導者・上司」が上位となっており、一般職女性以外

では「安定した家庭生活」も回答割合が高かった。一般職女性では「職場の雰囲気」の回答割合が他より高かった。研究職男女および非常勤男性では一般職男女と比較して「職員の相互交流」を選択した割合が多かった（図 32、33）。

H19 年調査の結果と比較すると、一般職男性を除いてその他の職種・性別では「指導者、上司」を促進要因と考える割合が減少した。一般職では、「職場の雰囲気」をあげる割合が増加した。

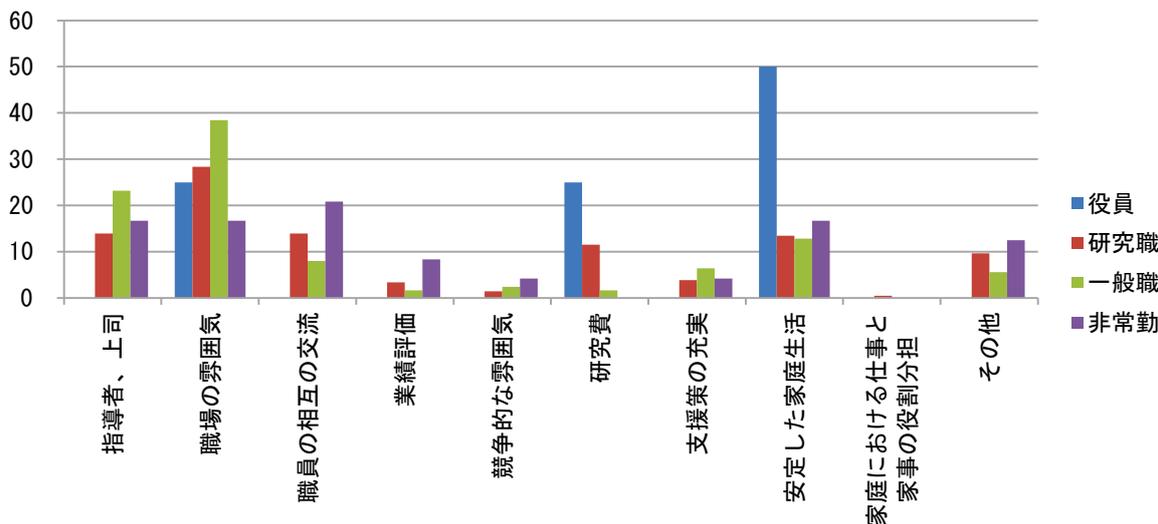


図 32 職種別 研究・業務の促進要因（男性）

（役員：4名、研究職：208名、一般職：125名、非常勤：24名）

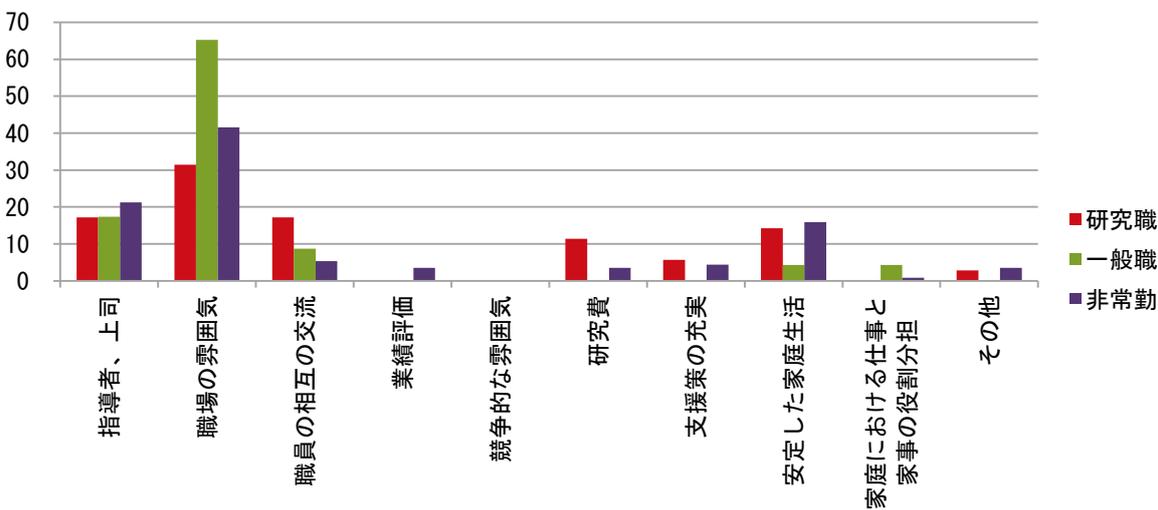


図 33 職種別 研究・業務の促進要因（女性）

（研究職 35名、一般職 23名、非常勤 113名）

## 2. 4 管理職の育成について

### 2.4.1 管理職希望の有無

管理職になりたいかどうか希望を尋ねた（図 34、図 35）。「はい」と回答した割合は全所平均では 6%、職種別にみても「はい」の割合は多くて 10%程度である。特に、支所（園）・試験地において「いいえ」の回答率が本所や林木育種センター・育種場に比べて高い。

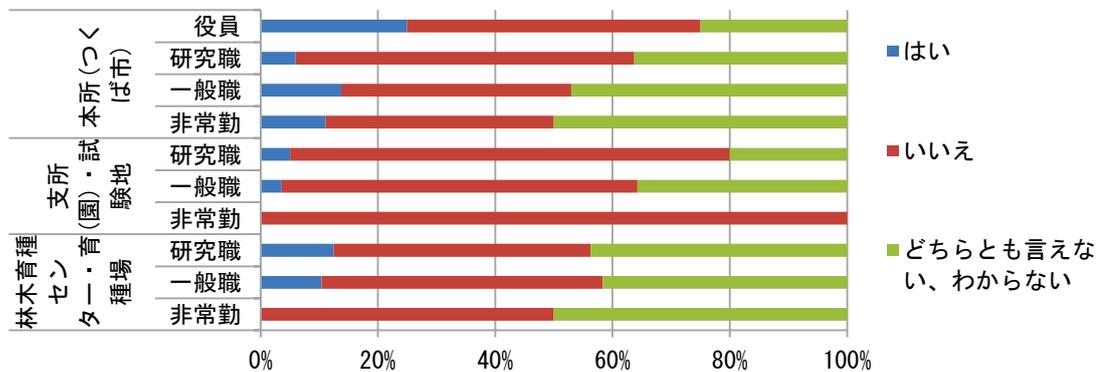


図 34 勤務地別・職種別 管理職希望の有無（男性）

（本所：208 名、支所（園）・試験地：91 名、林木育種センター・育種場：68 名）

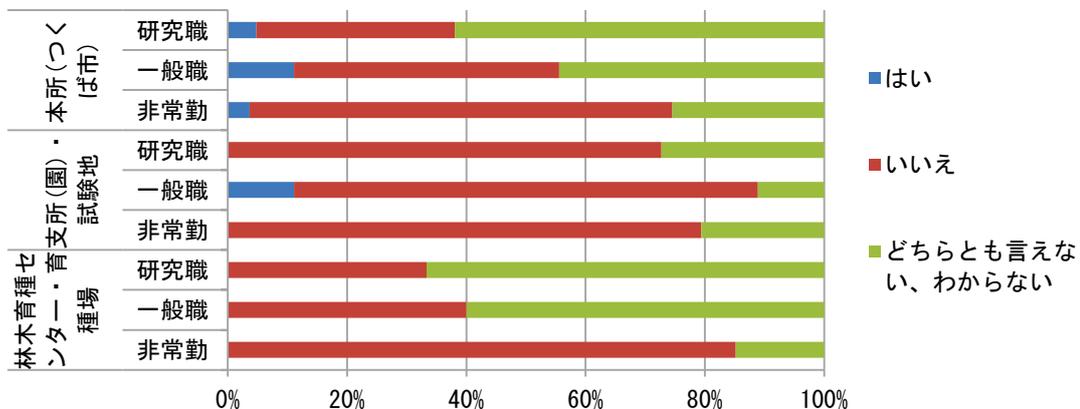


図 35 勤務地別・職種別 管理職希望の有無（女性）

（本所：85 名、支所（園）・試験地：54 名、林木育種センター・育種場：35 名）

### 2.4.2 管理職になる可能性についての自己評価

管理職になれると思うかとの設問に対し「はい」と回答した割合は全所平均では 6%であり、どの職種でも「はい」の回答の割合は低かった（図 36、図 37）。勤務地別で見ると、支所（園）・試験地の一般職で男女ともに 0%であった。男女別に見ると、男性は一般職、研究職で「既に管理職になっている」との回答があるとともに、10%以下と低いものの「管理職になれると思う」の回答があった。一方、女性は研究職以外の職種では「管理職になれると思う」の回答が 0%であった。一般職女性では一つ前の設問において「管理職になりたい」と回答した人は 8.7%いるが、管理職にはなれないと感じているようである。また、森林総合研究所では現在のところ女性の管

理職がほとんどいないため当然であるが、女性で既に管理職になっているとの回答は皆無であった。

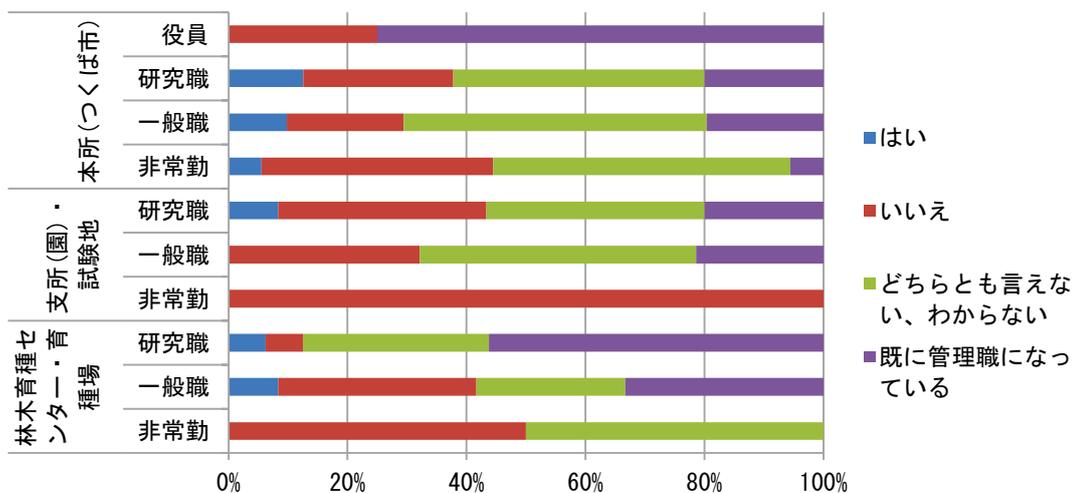


図 36 勤務地別・職種別 管理職になる可能性についての自己評価（男性）

（本所：208名、支所（園）・試験地：91名、林木育種センター・育種場：68名）

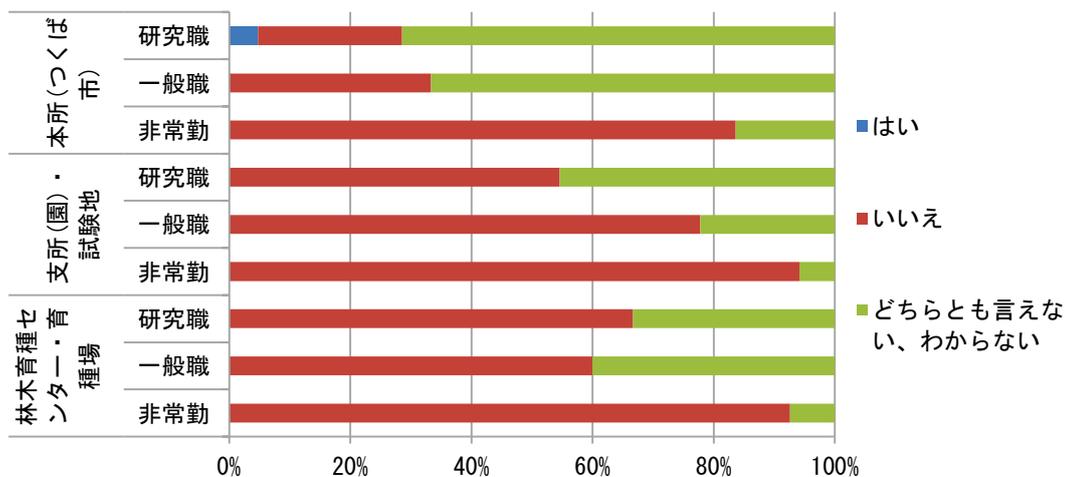


図 37 勤務地別・職種別 管理職になる可能性についての自己評価（女性）

（本所：85名、支所（園）・試験地：54名、林木育種センター・育種場：35名）

#### 2.4.3 研究職員のキャリア育成に必要な環境

すべての職種で、「能力の適切な評価」を上げている（図 38、図 39）。研究職女性、非常勤女性では、「育児・介護支援策の拡充」をあげている人も多い。研究職では「国内外の他機関への留学・派遣」をあげている人が多い。「周囲の理解」をあげた人も全職種で一定数見られた。

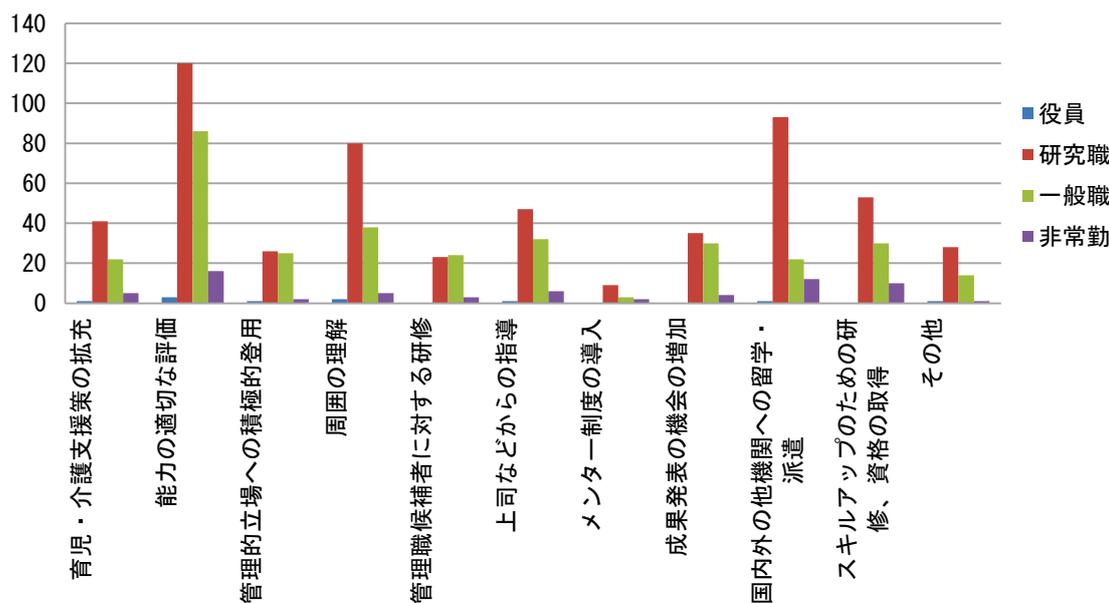


図 38 職種別 研究職員のキャリア育成に必要と思うもの（男性）

（男性 367 名）

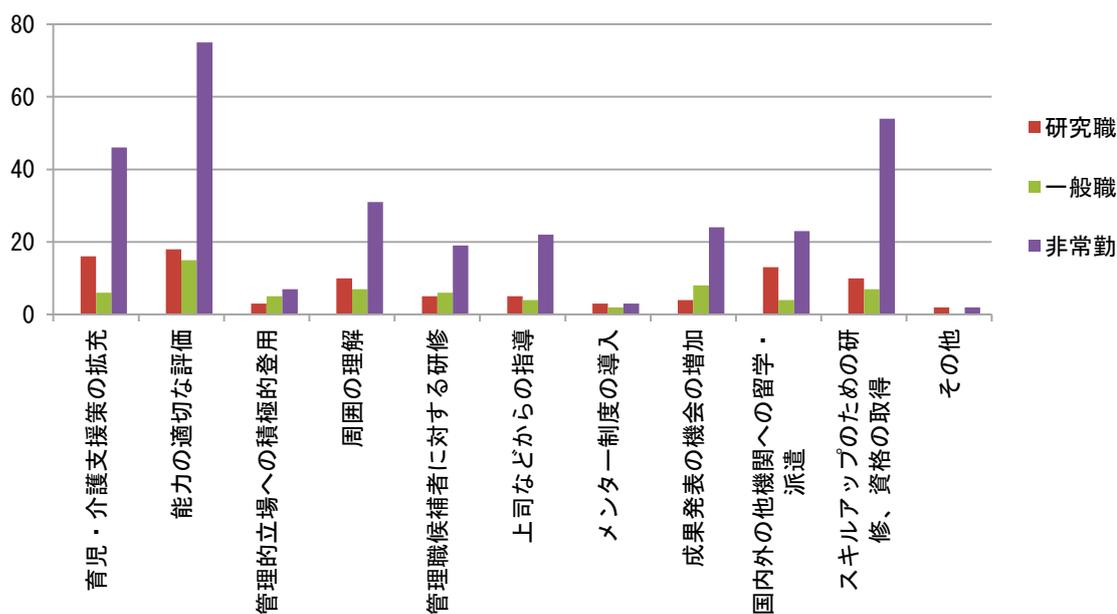


図 39 職種別 研究職員のキャリア育成に必要と思うもの（女性）

（女性 180 名）

#### 2.4.4 事務職員のキャリア育成に必要な環境

「能力の適切な評価」を上げた方がどの職種でも多く、ついで「スキルアップのための研修、資格の取得」となっている（図 40、図 41）。一般職以外は「育児・介護支援策の拡充」が有効だと考えているが、一般職はむしろ「周囲の理解」や「上司の指導」が有効だと考えている。

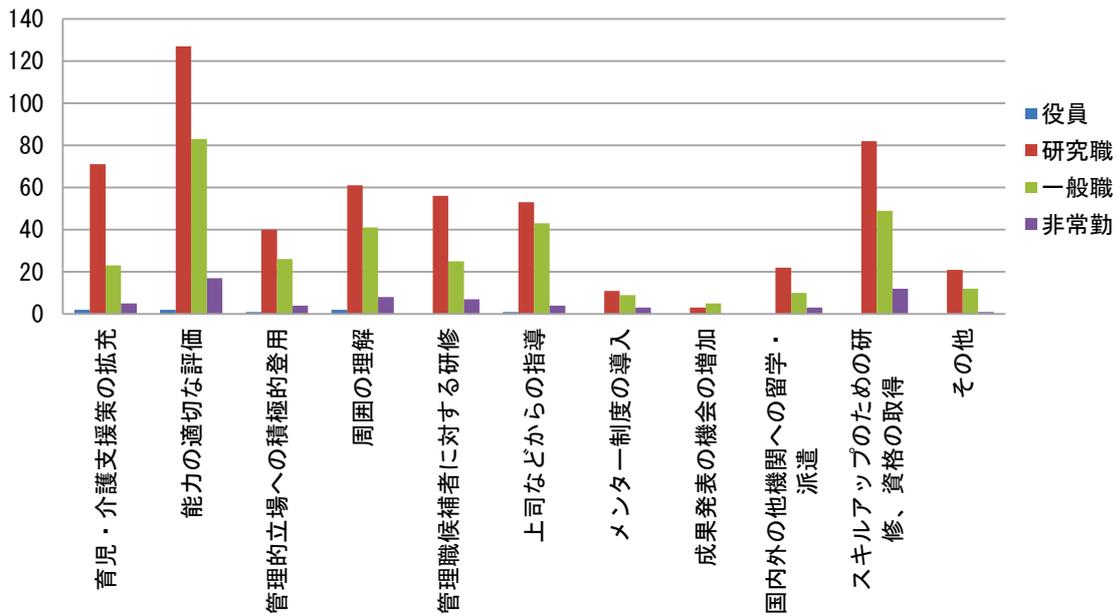


図 40 職種別 事務職員のキャリア育成に必要と思うもの（男性）

（男性 367 名）

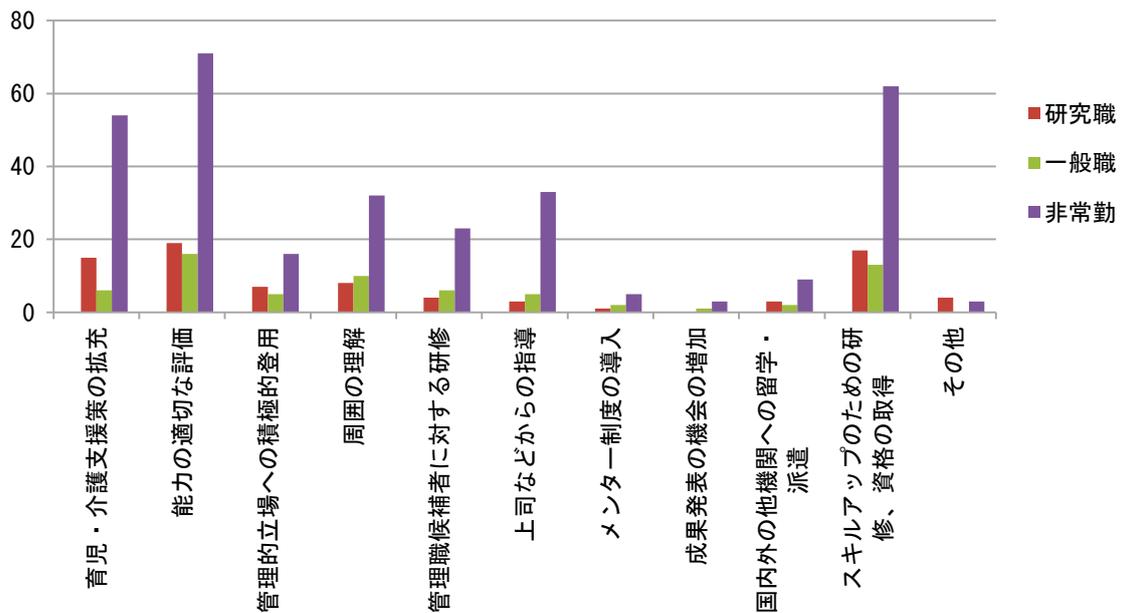


図 41 職種別 事務職員のキャリア育成に必要と思うもの（女性）

（女性 180 名）

#### 2.4.5 女性役員・職員の増加と活躍

女性役員や職員が増加することを望ましいと考える職員が全所平均で 65%であり過半数を占めていた。特に本所の女性、支所（園）・試験地の研究職女性、林木育種センター・育種場の研究職男性で望ましいと考える割合が高かった（図 42）。逆に望ましいと考える割合が低いのは、本所非常勤男性、林木育種センター・育種場の一般職女性、支所（園）・試験地の一般職男性・女性であった。

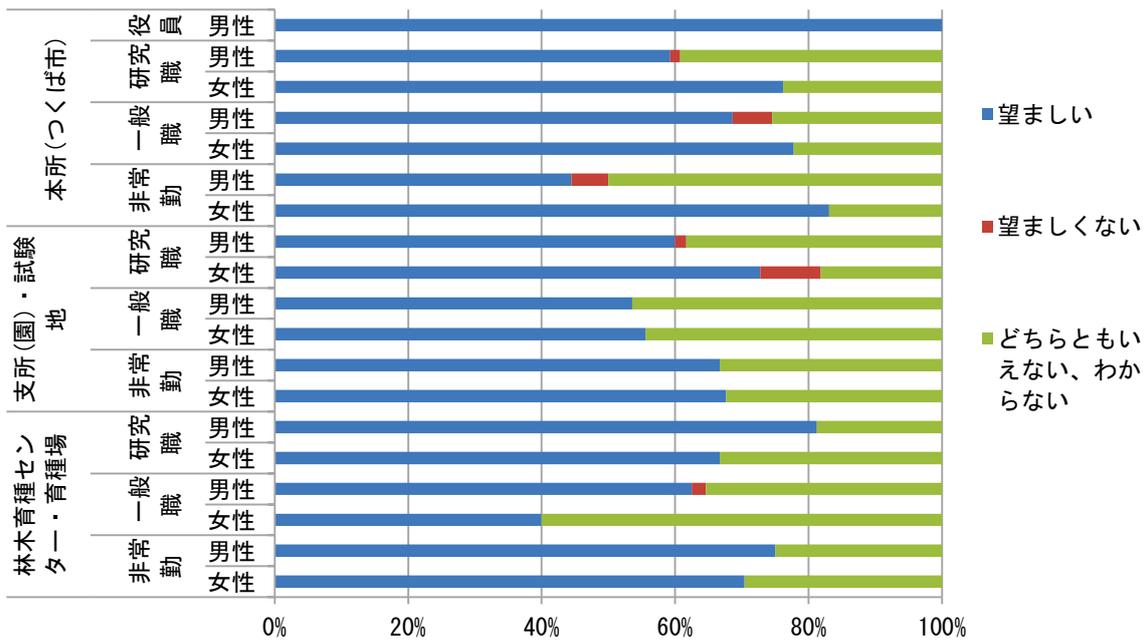


図 42 勤務地別・職種別・性別 女性役員や職員が増加し活躍することについてどう思うか?

(本所：297名、支所(園)・試験地：145名、林木育種センター・育種場：103名)

## 2. 5 自由記述

自由記述欄への記述については、付録Dに元データを掲載した(ただし、個人情報が入る可能性がある内容については改変した)。

仕事と介護との両立において必要と思う支援について問う設問の自由記述では、周りのフォロー(職務復帰時含む)、介護休暇や介護休業の分割取得、介護についての具体的情報の提供、業務量配慮、人事異動配慮、介護休暇の日数増加、有給介護休業、フレックス制度または裁量労働制、仕事の総量のコントロールの裁量権、介護施設等預かってもらえる施設の充実を求める回答があった。

研究・業務の阻害要因についての設問での自由記述では、予算不足、年々厳しくなる外部資金執行制約および提出書類の多さと煩雑さ、本人の健康状態、会議の多さ、必要と思えない人事異動などの回答があった。一方、促進要因についての設問の自由記述では、達成感、探求心、自己満足、やりがい促進要因になるとの回答が複数あった。非常勤職員では、安定的身分や収入という回答があった。

研究職員のキャリア育成に必要な環境、機会について問う設問の自由記述では、本人の意欲、自助努力という回答が複数あったほか、研究職と行政職の交流や他機関との交流、民間企業での研修など、異なる職種や職場の意見や仕事の進め方について理解を深める機会が必要という回答があった。スキルアップの手段として、プロジェクト等の企画・推進の機会の増加、相互教授システム構築といった提案もあった。一方、事務職員のキャリア育成に必要な環境、機会について

問う設問の自由記述でも研究職の場合と同様に、本人の意欲、自助努力という回答が複数あったほか、研究職と行政職の交流や民間企業での研修など、ビジネスマン向けのセミナー、人事交流や転勤などで、様々な経験と情報を得ることを求める意見があるほか、専門的スキルをもった人材の育成の要望があった。さらに事務職員の場合には、活発な職場内コミュニケーションが必要とする回答が複数あった。

仕事と生活の調和のために効果的だと思う支援や制度についての設問や、全ての職員の仕事と生活の調和をはかり、男女共同参画を進めるためには研究所としてはどのような取組が必要だと思うかという設問については、同様の意見が多かったので、次のようにまとめられた。

まず、男女共同参画を進めるためには研究所としてはどのような取組が必要だと思いますかとの問に対する回答をおおまかに3パターンに分類すると、仕事量や人事、その他の制度改善や取組、意識改革に分けられた。仕事量や人事に関する意見が多く（全意見数の4割強）、その他の制度改善や取組に関する意見（全意見数の4割弱）、意識啓発についての意見（全意見数の2割）の順であった。仕事量や人事に関する意見としては、仕事と生活の調和のためには仕事量の減少か人数の確保が必要との意見が多かった。また女性の比率を上げること、管理職における女性の比率を上げることが必要という意見がある一方で、数値目標の達成のみのために女性を採用する、あるいは管理職に登用することを疑問視する意見もあった。男女の区別なく能力の適切な評価に基づく人事を希望する意見があった。その他の制度改善や取組に関する意見のなかにも、評価制度に関する意見が多かった。意識啓発についての意見のなかには、周囲のスタッフの理解が必要であり良好な職場関係をどのように構築・維持するかが重要であり、組織や職種をこえてコミュニケーションを活発にして職場内の意思疎通を図ることを求める記述があった。職員の中にはPD問題、出産や育児の負担、男性の育児参加に理解がない場合があるとの記述もあり、外部講師による講習会や研修会、モラルについての研修、小規模参加型の所内ワークショップなどによる意識改革を求める記述があった。

H21年調査には「男女共同参画を進めるためには研究所としてはどのような取組が必要だと思いますか?」という今回の自由記述項目と同様の設問があった。このときには仕事量のことは意見として挙げられなかった。これはH21年調査の設問に「仕事と生活の調和」という言葉が入っていなかったためと考えられる。それ以外には、その後、人員調整が進んだこと、それとあいまって業務量が増加していると職員が感じていることが背景にあると推測された。

## 考 察

### 1. 前々回（H19年調査）、前回（H21年調査）からの変化

男女共同参画関連概念の認知度は、職員の男女共同参画についての意識を計る指標であると考えられる。今回の調査では、H19年調査、H21年調査にあった設問の中から3つの概念（ワーク・ライフ・バランス、ロールモデル、メンター）を選んで認知度を問うた。その結果、調査回を追うごとに3つの概念の認知度が高まっていることが明らかになった。これは、19年度以降の男女共同参画推進の取組によるものと考えられる。職員全体の「ワーク・ライフ・バランス」という概念の認知度は今回の調査では64%であり、第3期男女共同参画基本計画に掲げてある目標（平成27年度までに50%：平成25年版男女共同参画白書より）を達成している。一方、ロールモデルの認知度は31%、メンターは33%と半数以下であった。ロールモデルというのはお手本や見本といった意味である。例えば、(独)森林総合研究所では女性職員がキャリア形成を考える上で参考にできるロールモデルに乏しいとか、男性職員にとっては周囲に育児休業を取得したことのあがるロールモデルに乏しいといった問題がある。メンター制度は、組織や所属部署における上司とは別に指導・相談役となる先輩職員が後輩職員のサポートをする制度である。ロールモデルの提供やメンター制度導入は、職員のワーク・ライフ・バランス実現やキャリア形成にとって重要であり、(独)森林総合研究所で今後取り組むべき課題であるため、これらの概念とその意義について、職員にさらに周知をする必要がある。今後も、魅力的なセミナーを開催して職員に男女共同参画に対して理解を深めてもらうこと、地道に日常的に男女共同参画に関する情報を発信し続けることなど、意識啓発の取組を進めていくことが重要である。

一時預り保育制度については、文科省の補助事業を実行中に、本所と関西支所に所内一時預り保育施設である「どんぐりる一む」、「すぎのこ」をそれぞれ設置し制度運用を開始した。その後平成23年度までに林木育種センター、関西支所を除く全支所（園）、全育種場において、民間保育施設等と契約することによって、一時預り保育ができるようになった。また、平成23年に「どんぐりる一む」、「すぎのこ」、民間保育施設が出張時にも利用できるようになった。今回の調査では、所内一時預り保育施設である「どんぐりる一む」、「すぎのこ」の認知度は全体で87%と高く、H21年調査における認知度（85%）と同様であったことから、所内保育施設の存在は職員に認知された状態といえる。

H21年調査で低かった支所（園）・試験地の非常勤職員の「どんぐりる一む」、「すぎのこ」認知度も今回の調査では改善がみられた。このことから男女共同参画推進の取組が非常勤職員にも少しは浸透したことが伺える。しかし、依然として非常勤職員の認知度は常勤職員より低かったことから、非常勤職員への制度周知が必要である。非常勤職員は男女共同参画の取組の対象外であると考えられている可能性があるが、実際には一時預り保育制度だけでなく、出産・育児・介護に際して取得できる休暇や制度等においても非常勤職員が利用できる制度が多く存在する。自由記述では、非常勤職員が育児休暇制度や産前産後休暇を取得することに対して周囲の理解が

ないとの意見もあった。非常勤職員を雇用する常勤職員が出産・育児・介護に関する制度について理解を深めるような取組も必要である。

今回の調査でも、H19年調査と同様に、研究・業務の阻害要因として出産、育児、教育、介護、家事といった家庭の事情を選択する割合は男性より女性の方が多かった。このことから「家族責任を果たすのは女性である」という従来の役割分担感は依然として存在していると考えられる。一方、今回の調査では研究・業務の阻害要因として妊娠・出産・育児、および介護・看病をあげる割合はH19年調査より全職域の男女で減少傾向にあった。これまでの男女共同参画の取組がワーク・ライフ・バランス実現に一定の効果を上げていることを示唆していると考えられる。

職域別に研究・業務の阻害要因の経年変化をみると、研究職では研究時間の不十分さを挙げる割合がH19年調査より今回の調査で増加している。常勤職員の採用抑制が続き職員数が減少していることで、職員の時間的余裕が少なくなっていることが示唆される。一方、一般職では職場の人間関係を挙げる割合が増加しており、研究・業務の促進要因として職場の雰囲気を変える割合も増加している。この増加の要因は不明であるが、コミュニケーションを活発にするなどの取組によって職場の雰囲気を良好に保つことが重要と考えられる。

## 2. 3つの重要課題について

### 2.1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

男女共同参画の取組によって平成18年度以前より仕事と生活の調和がとりやすくなったかという設問において、研究職女性以外では「わからない、どうとも言えない」、「変わらない」という回答が半数以上を占めていた。「とりやすくなった」の回答割合は、本所では支所（園）・試験地、林木育種センター・育種場よりわずかに高かったが、いずれにしろ23-29%と3割に満たなかった。一般的には女性の方が男性より日常生活での家族責任の負担が大きいのが現状であり、女性職員が増加し活躍するためには、男女とも家族責任の負担を担っていく必要がある。男女に関わらず仕事と生活の調和を実現するための取組を今後も行っていく必要がある。

研究職女性では「とりやすくなった」の回答が6割と多かったことから、研究者対象の裁量労働制、研究支援といった制度がワーク・ライフ・バランス実現にとって特に有効であると考えられる。一方、一般職女性では他の職種・性別に比べて「とりにくくなった」の回答割合が高い傾向があった。これは、平成22年4月から年次休暇の時間休取得が最大5日程度までとなったことにより、一般職で仕事と家族責任との両立が今までより難しくなっている可能性が考えられる。この推測を裏付けるものとして、効果的な仕事と生活の調和のための支援制度を問う設問では全職種で「裁量労働制」「短時間勤務」「休暇休業制度の改善」など時間的制約を補足する制度への希望が集中した。自由記述においても職員数の増加と業務量削減、補助員や代替要員配置、全ての職種におけるフレックス制度または裁量労働制の導入や在宅勤務への要望が多かった。ワーク・ライフ・バランス実現のために、裁量労働制が導入されていない一般職については、フレックス制度導入、短時間勤務制度の条件緩和、休暇休業制度の改善等の方策を検討する必要がある

だろう。また、一時預り保育制度が効果的であると回答した割合も高いことから、今後も一時預り保育制度を維持することがワーク・ライフ・バランス実現のために有効であると考えられる。また、自由記述において要望としてあげられている人事異動への配慮は残された大きい課題といえる。一般職、非常勤については、職場の人間関係や雰囲気重視する傾向にあることから、仕事と生活の両立を支援する制度があっても、職場の人間関係や雰囲気を損なうことを恐れて制度の使用を躊躇する可能性が研究職員より高いのではないかと予想される。制度を十分活用してもらうために、さまざまな立場にある職員同士のコミュニケーションを促進し、お互いの状況を理解し合うことが重要である。

## 2.2 介護

職員全体でみると、現在介護しているという回答割合はH19年調査では1割であったが、H21年調査と今回は1割を超えており、50代以降は男女とも既に介護をしている割合が2割前後（40代では約1割）に増加している。また、将来介護する必要があるかもしれないという回答は30代～40代においては男女ともに8割前後であり、介護をきっかけとして自らのワーク・ライフ・バランスを見直す職員が増える可能性がある。仕事と介護の両立に問題や困難があると考えた人がいずれの性別・職種でも約80%前後と高く、仕事と介護の両立を支援する取組は優先順位の高い課題といえる。

仕事と介護の両立に関して必要だと思う支援については、「介護サービスの利用費補助」「介護施設、介護ヘルパーの紹介斡旋」「介護の相談窓口」「在宅勤務制度」「代替要員の確保」など回答は分散していた。自由記述では、周囲のフォロー、介護を行う職員に対する業務量配慮、人事異動での配慮といった要望が挙げられていた。「介護施設、介護ヘルパーの紹介斡旋」「介護の相談窓口」など、介護に関する情報を職員に提供していくことは重要である。

仕事と介護の両立に関する問題や困難についての設問で、「周囲の理解」を挙げる人は比較的少なかった。さらに、自分が介護していることを周囲に話すかという設問でも話すという回答が多かった。このことから、周囲の理解は比較的得やすいと考えられていることが明らかになった。しかし、少数ではあるが周囲に話さないと答えた人の理由として周囲や上司の理解がないことが挙げられていた。介護に関する職員の理解をさらに深めるため、セミナー等の意識啓発の取組を行うことが必要である。

## 2.3 キャリアアップ

「管理職になりたいか」との設問では、どの職種においても管理職になりたいと回答した割合は多くて10%程度であり、さらに「管理職になれると思うか」との設問に対し「はい」の回答の割合はどの職種でも低かった。一般職女性では「管理職になりたい」と回答した人は8.7%いるが、「管理職になれると思うか」との設問では「はい」の回答割合が0%であり、なりたくても管理職にはなれないと感じている職員がいることが示された。職員の能力や意向を把握し、やる気のある職員をきちんと育成・登用することが重要である。職員の多くは、キャリア育成に必要な環境として能力の適切な評価、周囲の理解や上司などからの指導を考えていた。あわせて、スキル

アップのための研修と資格の取得、他機関への留学の機会、育児・介護支援策の拡充も求めている。

ほとんどの職種において女性役員・職員が増加し活躍することを望ましいと考える職員が過半数を占めており、特に本所の女性、研究職女性で割合が高かった。林木育種センター・育種場の研究職男性も望ましいと考える割合が高かった。本所では意識啓発の取組により男女共同参画の必要性、特に意志決定の場に女性が参画する必要性についての認識が高いと考えられる。逆に望ましいと考える割合が低いのは、本所非常勤男性、林木育種センター・育種場の一般職女性、支所（園）・試験地の一般職男性・女性であった。非常勤男性のうち、ポスドク、任期付き職員は常勤職への就職が困難な状況が続いており、採用において女性が有利になることへの危惧があると考えられる。また、林木育種センター・育種場および支所（園）・試験地の一般職においては、家族責任を担うために異動が困難な女性職員が増えることを懸念しているか、あるいは先例となるような活躍している女性職員がおらず、具体的にイメージできていない可能性がある。職員の理解があつてこそ男女共同参画が推進できるので、林木育種センター・育種場、支所（園）・試験地への意識啓発活動を強化するとともに、地方組織の状況を理解し、問題点があればそれを踏まえた対策を検討して女性が活躍しやすい職場環境を整備することが重要である。

## 結果の要約

1. 60才未満の年代（年齢層）において全回答者数における男性の割合が6割以上であった
2. 40歳代では女性常勤職員の人数が男性常勤職員の7分の1程度で、H19年調査と比べて女性の割合が増加した。
3. 男性常勤職員は女性常勤職員より配偶者を有する比率が高かったが、その配偶者が専業主婦である割合率は4割とH21年調査（5-6割）よりやや低くなった。
4. 女性常勤職員の場合には各年代（20～50代）における研究職の平均子ども人数が一般職に比べて低く、男性常勤職員の場合も女性に比べ差は小さいが同じ傾向が見られた。
5. 現在介護をしている、および将来介護の必要な家族がいると答えた回答割合は3回の調査の中で今回が最も高く、介護の必要性についての意識の高まりが示唆された。
6. 男女共同参画に関連する3つの用語は、3回の調査で調査の回数を追うごとに認知度が増加していた。
7. 研究職の女性では仕事と生活の調和がとりやすくなったという回答が多かった一方、それ以外の職種・性別ではわからない、どうとも言えない、変わらないという回答が半数以上を占めていた。
8. 一時預り保育施設の認知度は87%と高かったが本所・関西支所以外で一時預り保育が可能であること、出張時も利用可能であることについての認知度はそれぞれ56%、57%であり相対的に低かった。
9. 介護については困難が「非常にある（あった）」「ややある（あった）」と考える回答数が合計約80%以上と高かった。仕事と介護の両立のための必要な支援として介護サービス利用を前提として「介護サービスの利用費補助」「介護の紹介斡旋」「介護の相談窓口」の回答数が多かった。
10. 研究職では、研究以外のことに時間を割かれることが業務の阻害要因として最も回答数が多かった。一般職、非常勤では職場の人間関係が業務の最も大きな阻害要因として挙げられた。
11. 業務の促進要因についてはほとんどの職種において、職場の雰囲気、指導者・上司、安定した家庭生活が上位になっていた。
12. 管理職になりたいという回答割合は最大で10%程度であり、なれると思っている割合も低い値であった。
13. キャリア育成に必要な環境として、全ての職種で能力の適切な評価を挙げていた。一般職については、能力の適切な評価に次いでスキルアップのための研修、資格の取得が挙げられた。

## 引用文献

- 内閣府男女共同参画局編（2013）平成 25 年版男女共同参画白書、新高速印刷株式会社、276 pp.
- 独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室編（2009）森林総合研究所における男女共同参画意識調査報告書、文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」、72pp.
- 独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室編（2010）文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」平成 21 年度事業報告書、独立行政法人森林総合研究所、pp.91-176.

## あとがき

本調査報告書は、平成 19 年度から現在に至る男女共同参画推進の取組の効果を検証すること、および現時点での男女共同参画に関する要望を把握することを目的として、平成 24 年度に実施した男女共同参画意識調査の結果を取りまとめたものです。今までの取組によって男女共同参画関連用語の認知が進んだことが示唆され、また研究職女性においてワーク・ライフ・バランスがとりやすくなったとの評価がある一方、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現には課題も多いことが示されました。今回の結果を踏まえて、森林総合研究所における男女共同参画の推進と職員のワーク・ライフ・バランス実現にむけ具体的な取組を行っていく所存です。

本調査報告書の編集は男女共同参画室の山本岳人、（故）清水達也、菱川裕香子、高野麻理子、安部久、菅原久美子、吉川久寿恵各氏が担当いたしました。なお、報告書の発行がアンケート実施の翌年度まで遅れてしまいましたが、これはアンケート実施主体である男女共同参画室の責任であり、お詫び申し上げます。

今後とも、皆様のご指導、ご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

平成 26 年 1 月

（独）森林総合研究所企画部男女共同参画室

古澤 仁美

## 付録A：対象者の分類パターン

分類 パターン	職種	使用図表
2種	<ol style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>2. 非常勤職員（非常勤職員、ポスドク等、その他）</li> </ol>	Figure 番号 1
3種	<ol style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>3. 非常勤職員（非常勤職員、ポスドク等、その他）</li> </ol>	Figure 番号 2（非常勤職員を除く）、3、4、5、6、8、30、31、33、35、37、39、41
4種	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 役員・指定職</li> <li>2. 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）</li> <li>3. 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）</li> <li>4. 非常勤職員（非常勤職員、ポスドク等、その他）</li> </ol>	Figure 番号 15、16、19、21、22、23、24、25、26、27、28、29、32、34、36、38、40、42
11種	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 役員・指定職</li> <li>2. 研究職・管理職相当</li> <li>3. 研究職・室長相当</li> <li>4. 研究職・主任研究員・研究員</li> <li>5. 一般職・管理職相当</li> <li>6. 一般職・専門職・係長相当</li> <li>7. 一般職・係員・技術専門職</li> <li>8. 技術専門職</li> <li>9. 非常勤職員（ポスドクを除く）</li> <li>10. ポスドク等</li> <li>11. その他</li> </ol>	付録C

## 付録B：アンケート用紙

当てはまる番号に○をつけてください。

### F1 性別（必須）

- 1: 男性                      2: 女性

### F2 年齢（必須）

- 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（必須）

- 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                      11: その他

### F4 勤務地（必須）

- 1: 本所（つくば市）                      2: 支所（園）、試験地                      3: 林木育種センター、育種場

### F5 あなたの所属先には転勤はありますか？（必須）

- 1: 有る                                      2: ほぼ無い                                      3: 分からない

### F6-1 配偶者（パートナー）はいますか？（必須）

- 1: 有                                      2: 無

### F6-2 配偶者（パートナー）がいる方にお尋ねします、配偶者（パートナー）は仕事をお持ちですか？

- 1: 正規職員（正社員）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

### F7-1（家族構成）現在同居の家族構成についてお答えください。（必須）

- 1: 単身世帯（ひとり暮らし）                                      2: 1 世代世帯（夫婦だけ）  
3: 2 世代世帯（親と子）                                      4: 3 世代世帯（親と子と孫）  
5: 単身赴任                                      6: その他

### F7-2 前の質問で 5: 単身赴任と答えた方は自宅での家族構成をお答えください。

- 1: 1 世代世帯（夫婦だけ）                                      2: 2 世代世帯（親と子）  
3: 3 世代世帯（親と子と孫）                                      4: その他

### F8-1 お子さんの数は何人ですか？（必須）

- 1: 0 人                      2: 1 人                      3: 2 人                      4: 3 人                      5: 4 人以上

### F8-2 お子さんがいる方にお聞きします。一番下のお子さんは何歳ですか？



3.2 仕事と生活の調和のため、どの支援や制度が効果的だと思いますか?(複数回答可) (必須)

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| 1: 裁量労働制               | 2: 短時間勤務      |
| 3: 意識啓発広報              | 4: テレビ会議システム  |
| 5: web ミーティングシステム      | 6: 一時預り保育制度   |
| 7: 研究用 PC 貸与、研究補助員雇用支援 | 8: 休暇・休業制度の改善 |
| 9: その他                 |               |

3.3 前の質問で「その他」を選んだ方は、その内容をご記入ください。(自由記述)

4.1 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」があることはご存じですか? (必須)

- 1: はい 2: いいえ

4.2 関西支所を除く全支所、林木育種センター、各育種場で民間保育施設と契約し、一時預り保育が行われていることを知っていますか? (必須)

- 1: はい 2: いいえ

4.3 どんぐり、すぎのこ、民間保育施設を非常勤職員も利用可能であることを知っていますか? (必須)

- 1: はい 2: いいえ

4.4 どんぐり、すぎのこ、民間保育施設は出張時も利用可能であることを知っていますか?(支所の方が本所出張時、又はその逆、支所-支所間など) (必須)

- 1: はい 2: いいえ

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

A 仕事と介護の両立について、問題や困難がありましたか?(ありそうですか?)

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

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

B どのような問題や困難がありましたか?(ありそうですか?) (複数回答)

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

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

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

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

5.4 前の質問で「その他」を選んだ方は、その内容をご記入ください(自由記述)



7.5 事務職員のキャリア育成に必要な環境、機会はなんだと思いますか?3つ選んでください(必須)

- |                   |                        |
|-------------------|------------------------|
| 1: 育児・介護支援策の拡充    | 2: 能力の適切な評価            |
| 3: 管理的立場への積極的登用   | 4: 周囲の理解               |
| 5: 管理職候補者に対する研修   | 6: 上司などからの指導           |
| 7: メンター制度の導入      | 8: 成果発表の機会の増加          |
| 9: 国内外の他機関への留学・派遣 | 10: スキルアップのための研修、資格の取得 |
| 11: その他           |                        |

7.6 前の質問で「その他」を選んだ方は、その内容をご記入ください(自由記述)

7.7 第3期中期計画期間における男女共同参画推進策で、女性研究者採用・女性役員比率について数値目標が設定されています。女性役員や職員が増加し活躍することについてどう思いますか? (必須)

- 1: 望ましい      2: 望ましくない      3: どちらともいえない、わからない

8 全ての職員の仕事と生活の調和をはかり、男女共同参画を進めるためには研究所としてはどのような取組が必要だと思いますか?ご意見ご要望があればご記入ください(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11種類分析\*）

\*一部4種類分析あり

### F2 年齢

		年齢									合計
		18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60以上	
男性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	5	15	25	2	47
	研究職・室長相当	0	0	0	0	7	28	19	10	0	64
	主任研究員・研究員	0	0	5	25	44	18	2	6	0	100
	一般職・管理職相当	0	0	0	1	0	3	18	20	0	42
	一般職・専門職・係長相当	0	0	9	21	10	20	7	0	0	67
	一般職・係員	3	7	2	1	1	0	0	0	0	14
	技術専門職	0	0	1	1	1	0	0	1	0	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	1	0	0	1	0	0	0	5	7
	ポスドク等	0	0	10	3	0	0	0	1	0	14
	その他	0	0	1	1	0	0	0	0	2	4
	合計	3	8	28	53	64	74	61	67	9	367
女性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	0	0	0	0	3	2	0	0	0	5
	主任研究員・研究員	0	0	4	8	12	2	2	2	0	30
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	一般職・専門職・係長相当	0	0	4	5	5	1	0	2	0	17
	一般職・係員	2	1	1	1	0	0	0	0	0	5
	技術専門職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	4	9	16	17	18	25	11	18	118
	ポスドク等	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	その他	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	合計	2	5	18	32	38	23	28	15	18	179

### F4 勤務地

		本所	支所(園)・試験地	林木育種センター・育種場	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	4
	研究職・管理職相当	25	13	9	47
	研究職・室長相当	44	17	3	64
	主任研究員・研究員	66	30	4	100
	一般職・管理職相当	14	9	19	42
	一般職・専門職・係長相当	31	13	23	67
	一般職・係員	5	4	5	14
	技術専門職	1	2	1	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	3	2	2	7
	ポスドク等	13	0	1	14
	その他	2	1	1	4
	合計	208	91	68	367
女性	役員・指定職	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0
	研究職・室長相当	3	2	0	5
	主任研究員・研究員	18	9	3	30
	一般職・管理職相当	0	1	0	1
	一般職・専門職・係長相当	5	7	5	17
	一般職・係員	4	1	0	5
	技術専門職	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	59	33	27	119
	ポスドク等	1	0	0	1
	その他	1	1	0	2
	合計	91	54	35	180

## F6-1 配偶者の有無

		配偶者有無		合計
		有	無	
男性	役員・指定職	4	0	4
	研究職・管理職相当	45	2	47
	研究職・室長相当	57	7	64
	研究職・主任研究員・研究員	76	24	100
	一般職・管理職相当	38	4	42
	一般職・専門職・係長相当	47	20	67
	一般職・係員	5	9	14
	技術専門職	2	2	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	5	2	7
	ポスドク等	8	6	14
	その他	4	0	4
合計		291	76	367
女性	役員・指定職	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0
	研究職・室長相当	4	1	5
	研究職・主任研究員・研究員	20	10	30
	一般職・管理職相当	0	1	1
	一般職・専門職・係長相当	10	7	17
	一般職・係員	3	2	5
	技術専門職	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	97	22	119
	ポスドク等	1	0	1
	その他	1	1	2
合計		136	44	180

## F6-2 配偶者の職業

		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	1	0	3	0	4
	研究職・管理職相当	11	16	0	17	1	45
	研究職・室長相当	8	20	0	25	4	57
	主任研究員・研究員	19	15	3	36	3	76
	一般職・管理職相当	5	17	0	16	0	38
	一般職・専門職・係長相当	15	15	1	14	2	47
	一般職・係員	3	3	0	0	0	6
	技術専門職	0	0	0	2	0	2
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	0	0	5	0	5
	ポスドク等	2	2	0	3	1	8
	その他	0	2	0	2	0	4
合計		63	91	4	123	11	292
女性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	3	1	0	0	0	4
	主任研究員・研究員	18	2	0	0	1	21
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	0	0
	一般職・専門職・係長相当	8	0	0	2	0	10
	一般職・係員	3	0	0	0	0	3
	技術専門職	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	71	7	10	4	5	97
	ポスドク等	1	0	0	0	0	1
	その他	1	0	0	0	0	1
合計		105	10	10	6	6	137

F7-1 現在同居の家族構成

		家族構成					合計
		単身世帯	1 世代世帯 (夫婦だけ)	2 世代世帯 (親子)	3 世代世帯 (親子孫)	単身赴任 その他	
男性	役員・指定職	1	1	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	6	6	20	0	15	47
	研究職・室長相当	11	11	38	0	4	64
	主任研究員・研究員	25	17	55	0	2	100
	一般職・管理職相当	6	6	12	2	14	42
	一般職・専門職・係長相当	19	8	29	6	4	67
	一般職・係員	6	4	2	1	1	14
	技術専門職	0	1	3	0	0	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	2	4	1	0	0	7
	ポスドク等	4	3	3	0	1	14
	その他	0	2	2	0	0	4
合計	80	63	167	9	41	367	
女性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	0	1	4	0	0	5
	主任研究員・研究員	8	5	14	0	1	30
	一般職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	一般職・専門職・係長相当	7	1	9	0	0	17
	一般職・係員	2	0	3	0	0	5
	技術専門職	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	7	34	65	11	0	119
	ポスドク等	1	0	0	0	0	1
	その他	1	0	1	0	0	2
合計	27	41	96	11	1	180	

F7-2 単身赴任と回答した人の自宅での家族構成

		単身赴任自宅				合計
		1 世代世帯 (夫婦だけ)	2 世代世帯 (親子)	3 世代世帯 (親子孫)	その他	
男性	役員・指定職	0	1	0	0	1
	研究職・管理職相当	1	17	0	2	20
	研究職・室長相当	2	4	1	1	8
	主任研究員・研究員	3	2	0	1	6
	一般職・管理職相当	1	13	1	4	19
	一般職・専門職・係長相当	2	3	0	3	8
	一般職・係員	0	1	0	0	1
	技術専門職	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	0	0	0	0
	ポスドク等	0	1	0	1	2
	その他	0	0	0	0	0
合計	9	42	2	12	65	
女性	役員・指定職	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	0	0	0	0	0
	主任研究員・研究員	0	2	0	0	2
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	0
	一般職・専門職・係長相当	0	0	0	0	0
	一般職・係員	0	0	0	0	0
	技術専門職	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	3	0	2	5
	ポスドク等	0	1	0	0	1
	その他	0	0	0	0	0
合計	0	6	0	2	8	

F8-1 子供の人数

		子供人数					合計
		0人	1人	2人	3人	4人以上	
男性	役員・指定職	0	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	6	23	14	1	47
	研究職・室長相当	16	14	20	10	4	64
	主任研究員・研究員	39	18	30	13	0	100
	一般職・管理職相当	7	4	19	10	2	42
	一般職・専門職・係長相当	27	8	18	12	2	67
	一般職・係員	13	1	0	0	0	14
	技術専門職	2	1	0	1	0	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	4	0	2	1	0	7
	ポスドク等	10	2	0	1	0	13
	その他	1	0	2	1	0	4
合計	122	56	116	63	9	366	
女性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	2	2	0	1	0	5
	主任研究員・研究員	15	6	7	2	0	30
	一般職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	一般職・専門職・係長相当	8	1	6	2	0	17
	一般職・係員	2	2	0	1	0	5
	技術専門職	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	30	14	49	25	1	119
	ポスドク等	0	1	0	0	0	1
	その他	1	1	0	0	0	2
合計	58	27	63	31	1	180	

F8-2 末子の年齢

		末子年齢						合計
		1歳未満	1~3歳	4~6歳 (就学前)	7~9歳 (小学1~3年)	10~12歳 (小学4~6年)	13歳以上	
男性	役員・指定職	0	0	0	0	1	3	4
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	4	40	44
	研究職・室長相当	0	1	3	6	8	30	48
	主任研究員・研究員	5	16	9	16	7	7	60
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	3	32	35
	一般職・専門職・係長相当	1	6	9	5	8	12	41
	一般職・係員	0	1	0	0	0	0	1
	技術専門職	0	1	0	0	0	1	2
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	0	0	0	0	3	3
	ポスドク等	4	0	0	0	0	0	4
	その他	0	0	1	0	0	2	3
合計	10	25	22	27	31	130	245	
女性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	0	1	1	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	0	4	6	1	1	3	15
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	0	1	1
	一般職・専門職・係長相当	0	1	3	3	0	2	9
	一般職・係員	0	2	1	0	0	0	3
	技術専門職	0	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	1	1	4	10	10	63	89
	ポスドク等	0	1	0	0	0	0	1
	その他	0	0	1	0	0	0	1
合計	1	10	16	14	11	70	122	

F9 介護の必要な家族の有無

		介護の必要な家族の有無			合計
		いる	(将来ともに)いない	将来必要かもしれない	
男性	役員・指定職	0	0	4	4
	研究職・管理職相当	13	4	30	47
	研究職・室長相当	7	5	52	64
	主任研究員・研究員	12	14	74	100
	一般職・管理職相当	12	4	26	42
	一般職・専門職・係長相当	2	5	60	67
	一般職・係員	1	4	9	14
	技術専門職	0	0	4	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	3	1	3	7
	ポスドク等	0	3	11	14
	その他	1	0	3	4
	合計	51	40	276	367
	女性	役員・指定職	0	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0	0
研究職・室長相当		1	1	3	5
主任研究員・研究員		6	0	24	30
一般職・管理職相当		1	0	0	1
一般職・専門職・係長相当		3	1	13	17
一般職・係員		0	0	5	5
技術専門職		0	0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)		14	28	77	119
ポスドク等		0	0	1	1
その他		1	0	1	2
合計		26	30	124	180

1.1 「ワーク・ライフ・バランス」という単語の認知度

		知っている	大体知っている	聞いたことはある	知らない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	19	16	10	2	47
	研究職・室長相当	29	17	8	10	64
	主任研究員・研究員	44	39	13	4	100
	一般職・管理職相当	13	17	9	3	42
	一般職・専門職・係長相当	13	29	18	7	67
	一般職・係員	3	3	4	4	14
	技術専門職	0	0	1	3	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	2	3	2	7
	ポスドク等	5	6	0	3	14
	その他	0	2	1	1	4
	合計	130	131	67	39	367
	女性	役員・指定職	0	0	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0	0	0
研究職・室長相当		5	0	0	0	5
主任研究員・研究員		16	11	3	0	30
一般職・管理職相当		1	0	0	0	1
一般職・専門職・係長相当		6	8	3	0	17
一般職・係員		1	1	3	0	5
技術専門職		0	0	0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)		13	24	40	42	119
ポスドク等		1	0	0	0	1
その他		0	1	1	0	2
合計		43	45	50	42	180

### 1.2 「ロールモデル」という単語の認知度

		知っている	大体知っている	聞いたことはある	知らない	合計
男性	役員・指定職	2	0	1	1	4
	研究職・管理職相当	13	12	9	13	47
	研究職・室長相当	7	9	14	34	64
	主任研究員・研究員	14	19	30	37	100
	一般職・管理職相当	2	14	7	19	42
	一般職・専門職・係長相当	3	10	17	37	67
	一般職・係員	0	1	3	10	14
	技術専門職	0	0	0	4	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	1	1	5	7
	ポスドク等	3	4	3	4	14
	その他	0	0	0	4	4
	合計	44	70	85	168	367
	女性	役員・指定職	0	0	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0	0	0
研究職・室長相当		5	0	0	0	5
主任研究員・研究員		14	11	4	1	30
一般職・管理職相当		1	0	0	0	1
一般職・専門職・係長相当		2	7	4	4	17
一般職・係員		0	0	2	3	5
技術専門職		0	0	0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)		4	10	13	92	119
ポスドク等		1	0	0	0	1
その他		0	0	2	0	2
合計		27	28	25	100	180

### 1.3 「メンター」という単語の認知度

		知っている	大体知っている	聞いたことはある	知らない	合計
男性	役員・指定職	1	1	0	2	4
	研究職・管理職相当	12	12	10	13	47
	研究職・室長相当	9	15	12	28	64
	主任研究員・研究員	12	17	28	43	100
	一般職・管理職相当	10	14	7	11	42
	一般職・専門職・係長相当	9	15	19	24	67
	一般職・係員	1	2	1	10	14
	技術専門職	0	0	2	2	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	1	3	3	7
	ポスドク等	2	4	3	4	13
	その他	0	0	2	2	4
	合計	56	81	87	142	366
	女性	役員・指定職	0	0	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0	0	0
研究職・室長相当		4	0	1	0	5
主任研究員・研究員		10	8	8	4	30
一般職・管理職相当		1	0	0	0	1
一般職・専門職・係長相当		3	6	6	2	17
一般職・係員		0	1	2	2	5
技術専門職		0	0	0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)		2	9	18	90	119
ポスドク等		1	0	0	0	1
その他		0	0	2	0	2
合計		21	24	37	98	180

1.4 森林総合研究所の男女共同参画宣言の認知度

		知っている	大体知っている	聞いたことはある	知らない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	16	18	11	2	47
	研究職・室長相当	9	27	26	2	64
	主任研究員・研究員	9	34	45	12	100
	一般職・管理職相当	17	17	4	4	42
	一般職・専門職・係長相当	10	19	29	9	67
	一般職・係員	2	2	7	3	14
	技術専門職	0	1	2	1	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	0	6	1	7
	ポスドク等	3	1	8	2	14
	その他	0	3	1	0	4
	合計	70	122	139	36	367
	女性	役員・指定職	0	0	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0	0	0
研究職・室長相当		2	0	1	2	5
主任研究員・研究員		6	7	15	2	30
一般職・管理職相当		1	0	0	0	1
一般職・専門職・係長相当		2	5	7	3	17
一般職・係員		0	0	4	1	5
技術専門職		9	18	51	40	118
非常勤職員(ポスドクを除く)		0	0	0	0	0
ポスドク等		1	0	0	0	1
その他		0	0	2	0	2
合計		21	30	80	48	179

1.5 森林総合研究所の第3期中期計画期間における推進策の認知度

		知っている	大体知っている	聞いたことはある	知らない	合計
男性	役員・指定職	1	1	1	1	4
	研究職・管理職相当	11	17	15	3	46
	研究職・室長相当	4	16	35	9	64
	主任研究員・研究員	5	17	40	38	100
	一般職・管理職相当	7	24	7	4	42
	一般職・専門職・係長相当	4	16	27	20	67
	一般職・係員	1	1	7	5	14
	技術専門職	0	0	1	3	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	0	3	4	7
	ポスドク等	0	3	2	9	14
	その他	0	2	1	1	4
	合計	33	97	139	97	366
	女性	役員・指定職	0	0	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0	0	0
研究職・室長相当		2	1	0	2	5
主任研究員・研究員		4	5	10	11	30
一般職・管理職相当		1	0	0	0	1
一般職・専門職・係長相当		1	3	6	7	17
一般職・係員		0	0	3	2	5
技術専門職		0	0	0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)		2	5	23	89	119
ポスドク等		0	1	0	0	1
その他		0	0	1	1	2
合計		10	15	43	112	180

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?

		ある	ない	合計
男性	役員・指定職	2	2	4
	研究職・管理職相当	27	20	47
	研究職・室長相当	38	26	64
	主任研究員・研究員	56	44	100
	一般職・管理職相当	32	10	42
	一般職・専門職・係長相当	45	22	67
	一般職・係員	7	7	14
	技術専門職	0	4	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	3	4	7
	ポスドク等	7	7	14
	その他	3	1	4
	合計	220	147	367
女性	役員・指定職	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0
	研究職・室長相当	4	1	5
	主任研究員・研究員	27	3	30
	一般職・管理職相当	1	0	1
	一般職・専門職・係長相当	14	3	17
	一般職・係員	5	0	5
	技術専門職	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	33	86	119
	ポスドク等	1	0	1
	その他	0	2	2
	合計	85	95	180

2.2 男女共同参画室のホームページで何を見たか

		森林総合研究 所の男女共同 参画推進体制 や実施計画	保育支援、研究 支援、育児介護 休暇などの情 報	男女共同参画 関連セミナー、 助成金公募、育 児介護情報	その他	忘れた、はっ きり覚えて いない	合計
男性	役員、指定職	2	1	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	14	13	13	2	5	47
	研究職・室長相当	12	19	11	2	10	54
	研究職・主任研究員、研究員	14	36	15	3	9	77
	一般職・管理職相当	18	15	13	2	2	50
	一般職・専門職、係長相当	17	31	16	4	4	72
	一般職・係員	2	5	2	1	1	11
	技術専門職	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	1	1	1	0	1	4
	ポスドク等	2	5	2	0	2	11
	その他	1	0	1	0	1	3
	合計	83	126	75	14	35	333
女性	研究職・室長相当	2	3	4	1	0	10
	研究職・主任研究員、研究員	7	21	16	6	2	52
	一般職・管理職相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・専門職、係長相当	3	12	8	3	0	26
	一般職・係員	0	4	1	1	0	6
	非常勤職員(ポスドクを除く)	11	20	11	8	4	54
	ポスドク等	1	1	1	1	0	4
	合計	25	62	42	20	6	155

3.1 仕事と生活の調和はとりやすくなったか?

		とりやすくなった	とりにくくなった	変わらない	わからない、 どうとも言えない	合計
男性	役員・指定職	1	1	0	2	4
	研究職・管理職相当	19	1	8	19	47

研究職・室長相当	22	1	19	22	64
主任研究員・研究員	23	7	19	51	100
一般職・管理職相当	18	1	7	16	42
一般職・専門職・係長相当	18	0	19	30	67
一般職・係員	2	0	3	9	14
技術専門職	0	1	0	3	4
非常勤職員(ポスドクを除く)	3	0	0	4	7
ポスドク等	0	0	2	12	14
その他	1	0	0	3	4
合計	107	12	77	171	367
女性					
役員・指定職	0	0	0	0	0
研究職・管理職相当	0	0	0	0	0
研究職・室長相当	4	0	0	1	5
主任研究員・研究員	17	0	5	8	30
一般職・管理職相当	1	0	0	0	1
一般職・専門職・係長相当	3	1	4	9	17
一般職・係員	1	1	1	2	5
技術専門職	0	0	0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)	16	2	17	82	117
ポスドク等	0	0	0	1	1
その他	0	0	0	2	2
合計	42	4	27	105	178

### 3.2 仕事と生活の調和のために効果的と思う支援や制度（4種分析）

	裁量労働制	短時間勤務	意識啓発広報	テレビ会議システム	web ミーティングシステム	一時預り保育制度	研究用PC貸与、研究補助員雇用支援	休暇・休業制度の改善	その他	合計
男性										
役員	2	1	2	2	2	3	1	2	0	15
研究職	147	61	55	38	40	99	41	109	33	623
一般職	52	33	33	22	18	55	20	78	10	321
非常勤	15	8	2	3	3	10	2	13	2	58
合計	216	103	92	65	63	167	64	202	45	1017
女性										
役員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
研究職	28	15	18	8	12	21	22	22	4	150
一般職	6	6	11	2	1	9	2	12	2	51
非常勤	35	43	21	15	7	58	20	71	1	271
合計	69	64	50	25	20	88	44	105	7	472

### 4.1 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」があることを知っているか？

	はい	いいえ	合計
男性			
役員・指定職	4	0	4
研究職・管理職相当	46	1	47
研究職・室長相当	62	2	64
主任研究員・研究員	93	7	100
一般職・管理職相当	38	4	42
一般職・専門職・係長相当	62	5	67
一般職・係員	12	2	14
技術専門職	3	1	4
非常勤職員(ポスドクを除く)	5	2	7
ポスドク等	13	1	14
その他	4	0	4
合計	342	25	367
女性			
役員・指定職	0	0	0
研究職・管理職相当	0	0	0
研究職・室長相当	4	1	5
主任研究員・研究員	30	0	30
一般職・管理職相当	1	0	1
一般職・専門職・係長相当	16	1	17
一般職・係員	5	0	5

技術専門職	0	0	0
非常勤職員(ポストクを除く)	76	42	118
ポストク等	1	0	1
その他	1	1	2
合計	134	45	179

4.2 関西支所を除く全支所、林木育種センター、各育種場で民間保育施設と契約し、一時預り保育が行われていることを知っているか?

		はい	いいえ	合計
男性	役員・指定職	3	1	4
	研究職・管理職相当	38	9	47
	研究職・室長相当	40	24	64
	主任研究員・研究員	49	51	100
	一般職・管理職相当	35	7	42
	一般職・専門職・係長相当	50	16	66
	一般職・係員	8	6	14
	技術専門職	0	4	4
	非常勤職員(ポストクを除く)	3	4	7
	ポストク等	4	10	14
	その他	3	1	4
	合計	233	133	366
女性	役員・指定職	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0
	研究職・室長相当	3	2	5
	主任研究員・研究員	21	9	30
	一般職・管理職相当	1	0	1
	一般職・専門職・係長相当	15	2	17
	一般職・係員	3	2	5
	技術専門職	0	0	0
	非常勤職員(ポストクを除く)	27	91	118
	ポストク等	0	1	1
	その他	1	1	2
	合計	71	108	179

4.3 どんぐり、すぎのこ、民間保育施設を非常勤職員も利用可能であることを知っているか?

		はい	いいえ	合計
男性	役員・指定職	3	1	4
	研究職・管理職相当	36	11	47
	研究職・室長相当	36	28	64
	主任研究員・研究員	46	54	100
	一般職・管理職相当	30	12	42
	一般職・専門職・係長相当	47	20	67
	一般職・係員	8	6	14
	技術専門職	1	3	4
	非常勤職員(ポストクを除く)	2	5	7
	ポストク等	7	7	14
	その他	1	3	4
	合計	217	150	367
女性	役員・指定職	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0
	研究職・室長相当	3	2	5
	主任研究員・研究員	19	11	30
	一般職・管理職相当	1	0	1
	一般職・専門職・係長相当	12	5	17
	一般職・係員	5	0	5
	技術専門職	0	0	0
	非常勤職員(ポストクを除く)	55	63	118
	ポストク等	1	0	1
	その他	0	2	2
	合計	96	83	179

4.4 どんぐり、すぎのこ、民間保育施設は出張時にも利用可能であることを知っているか？

		はい	いいえ	合計
男性	役員・指定職	2	2	4
	研究職・管理職相当	36	11	47
	研究職・室長相当	36	28	64
	主任研究員・研究員	46	54	100
	一般職・管理職相当	32	9	41
	一般職・専門職・係長相当	47	20	67
	一般職・係員	6	8	14
	技術専門職	0	4	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	3	4	7
	ポスドク等	3	11	14
	その他	2	2	4
	合計	213	153	366
	女性	役員・指定職	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0
研究職・室長相当		4	1	5
主任研究員・研究員		23	7	30
一般職・管理職相当		1	0	1
一般職・専門職・係長相当		15	2	17
一般職・係員		2	3	5
技術専門職		0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)		32	84	116
ポスドク等		0	1	1
その他		0	2	2
合計		77	100	177

5.1 仕事と介護の両立に困難があったか(ありそうか)？

		非常にある (あった)	ややある (あった)	どちらとも いえない	あまりない (なかった)	ない (なかった)	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	27	17	3	0	0	47
	研究職・室長相当	37	19	6	1	0	63
	主任研究員・研究員	54	36	7	0	2	99
	一般職・管理職相当	23	14	1	1	2	41
	一般職・専門職・係長相当	41	15	10	0	1	67
	一般職・係員	7	5	0	0	2	14
	技術専門職	2	1	0	0	1	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	3	1	2	0	1	7
	ポスドク等	5	6	2	0	1	14
	その他	3	1	0	0	0	4
	合計	204	117	31	2	10	364
	女性	役員・指定職	0	0	0	0	0
研究職・管理職相当		0	0	0	0	0	0
研究職・室長相当		4	0	0	1	0	5
主任研究員・研究員		19	6	5	0	0	30
一般職・管理職相当		1	0	0	0	0	1
一般職・専門職・係長相当		12	3	1	0	1	17
一般職・係員		4	1	0	0	0	5
技術専門職		0	0	0	0	0	0
非常勤職員(ポスドクを除く)		51	33	22	4	3	113
ポスドク等		0	0	1	0	0	1
その他		2	0	0	0	0	2
合計		93	43	29	5	4	174

5.2 どのような問題や困難があったか（ありそうか）？（4種分析）

		時間的制約が 大きい	精神的負担 が大きい	周囲の理解が 得られない	介護休業期間 が足りない	経済的負担 が大きい	自分の病気の 際の対応	合計
男性	役員	3	4	0	0	2	1	10
	研究職	184	168	27	48	122	59	608
	一般職	96	94	19	38	87	36	370
	非常勤	22	18	2	5	13	5	65
	合計	305	284	48	91	224	101	1053
女性	役員	0	0	0	0	0	0	0
	研究職	32	28	4	14	26	14	118
	一般職	21	17	2	8	15	3	66
	非常勤	83	92	14	32	70	44	335
	合計	136	137	20	54	111	61	519

5.3 仕事と介護の両立のために必要と思う支援（4種分析）

		在宅勤務制度	介護サービス利用費補助制度	介護施設、介護ヘルパ一の紹介、斡旋	介護休業中の代替要員の確保	介護に関する相談窓口の設置	介護のための遠隔地に通う場合の費用補助	既存の制度の拡充	被介護者との同居等のための引越し費用補助	その他	合計
男性	研究職	133	118	99	54	62	94	38	37	14	649
	一般職	63	69	55	57	30	47	37	30	2	390
	非常勤	17	15	8	7	4	6	5	2	0	64
	役員	2	3	4	1	3	0	0	0	0	13
	合計	215	205	166	119	99	147	80	69	16	1116
女性	研究職	23	19	16	17	12	15	11	4	3	120
	一般職	11	10	5	13	7	6	8	1	0	61
	非常勤	41	64	59	23	40	22	22	7	3	281
	合計	75	93	80	53	59	43	41	12	6	462

5.5 自分が介護することになったら、介護していることを職場の同僚や上司に話すか？

		話す	話さない	わからない、 どちらとも言えない	合計
男性	役員、指定職	4	0	0	4
	研究職・管理職相当	36	2	9	47
	研究職・室長相当	56	0	8	64
	研究職・主任研究員、研究員	71	4	25	100
	一般職・管理職相当	33	0	8	41
	一般職・専門職、係長相当	45	3	19	67
	一般職・係員	9	1	4	14
	技術専門職	3	0	1	4
	非常勤職員（ポスドクを除く）	4	0	3	7
	ポスドク等	10	1	2	13
	その他	2	2	0	4
	合計	273	13	79	365
女性	役員、指定職	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0
	研究職・室長相当	5	0	0	5
	研究職・主任研究員、研究員	27	0	3	30
	一般職・管理職相当	1	0	0	1
	一般職・専門職、係長相当	14	0	3	17
	一般職・係員	3	1	1	5
	技術専門職	0	0	0	0
	非常勤職員（ポスドクを除く）	81	1	33	115
	ポスドク等	1	0	0	1
	その他	1	0	1	2
	合計	133	2	41	176

6.1 研究・業務の阻害要因 (4種分析)

	職場の人間関係	研究・業務と関係のない雑用	管理的事務	研究・業務費の金額	研究・業務設備の状況、研究ベース	研究・業務時間が十分取れないこと	研究・業務を補助してくれる人がいないこと	女性(男性)であるための差別	妊娠・出産、育児・子供の教育	その他	介護・看病	家事	家庭・家族の人間関係	合計
男性	役員	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	7
	研究職	53	108	64	48	72	58	1	5	16	21	12	10	498
	一般職	70	35	24	31	19	33	3	11	27	13	18	11	305
	非常勤	13	17	4	9	4	4	0	1	2	2	2	3	64
	合計	138	162	92	88	96	95	4	17	45	36	32	26	874
女性	研究職	12	15	4	5	12	8	0	8	3	2	5	0	76
	一般職	16	3	3	2	3	3	5	8	7	1	4	4	60
	非常勤	58	17	6	15	11	6	4	29	44	23	18	12	253
	合計	86	35	13	22	26	17	9	45	54	26	27	16	389

6.3 研究・業務の促進要因

	指導者、上司	職場の雰囲気	研究職、一般職員の相互の交流	業績評価	競争的な雰囲気	研究費	支援策の充実	安定した家庭生活	家庭における、仕事と家事の役割分担(男性は仕事、女性は家庭)	その他	合計
男性	役員、指定職	0	1	0	0	1	0	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	14	5	1	6	2	9	1	2	46
	研究職・室長相当	5	19	10	3	6	4	7	0	9	63
	研究職・主任研究員、研究員	19	26	14	3	12	2	12	0	9	99
	一般職・管理職相当	10	12	4	1	1	5	5	0	3	42
	一般職・専門職、係長相当	15	32	3	1	1	1	9	0	2	65
	一般職・係員	3	3	2	0	0	2	2	0	2	14
	技術専門職	1	1	1	0	1	0	0	0	0	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	1	1	2	0	0	1	1	0	0	6
	ポスドク等	2	1	2	2	1	0	3	0	3	14
	その他	1	2	1	0	0	0	0	0	0	4
	合計	62	112	44	11	7	17	50	1	30	361
女性	役員、指定職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	0	3	1	0	1	0	0	0	0	5
	研究職・主任研究員、研究員	6	8	5	0	3	2	5	0	1	30
	一般職・管理職相当	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	一般職・専門職、係長相当	3	11	2	0	0	0	0	1	0	17
	一般職・係員	1	3	0	0	0	0	1	0	0	5
	技術専門職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	23	47	6	4	4	5	17	1	3	110
	ポスドク等	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	その他	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
	合計	34	73	14	4	8	7	24	2	5	171

## 7.1 管理職になりたいか?

		はい	いいえ	どちらとも言えない、 わからない	合計
男性	役員、指定職	1	2	1	4
	研究職・管理職相当	6	21	20	47
	研究職・室長相当	2	49	13	64
	研究職・主任研究員、研究員	5	60	35	100
	一般職・管理職相当	7	15	20	42
	一般職・専門職、係長相当	4	35	28	67
	一般職・係員	2	7	5	14
	技術専門職	0	3	1	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	6	1	7
	ポスドク等	2	4	8	14
	その他	0	2	2	4
合計		29	204	134	367
女性	役員、指定職	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0
	研究職・室長相当	1	1	3	5
	研究職・主任研究員、研究員	0	15	15	30
	一般職・管理職相当	1	0	0	1
	一般職・専門職、係長相当	0	11	6	17
	一般職・係員	1	2	2	5
	技術専門職	0	0	0	0
	非常勤職員(ポスドクを除く)	2	88	23	113
	ポスドク等	0	0	1	1
	その他	0	1	1	2
合計		5	118	51	174

## 7.2 管理職になれると思うか?

		はい	いいえ	どちらとも言えない、 わからない	既に管理職に なっている	合計
男性	役員、指定職	0	1	0	3	4
	研究職・管理職相当	1	1	1	44	47
	研究職・室長相当	13	22	26	3	64
	研究職・主任研究員、研究員	9	33	57	1	100
	一般職・管理職相当	5	1	4	32	42
	一般職・専門職、係長相当	3	24	40	0	67
	一般職・係員	1	7	6	0	14
	技術専門職	0	3	1	0	4
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	5	1	1	7
	ポスドク等	1	6	7	0	14
	その他	0	1	3	0	4
合計		33	104	146	84	367
女性	役員、指定職	0	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0
	研究職・室長相当	1	1	3	0	5
	研究職・主任研究員、研究員	0	12	18	0	30
	一般職・管理職相当	0	0	1	0	1
	一般職・専門職、係長相当	0	11	6	0	17
	一般職・係員	0	2	3	0	5
	非常勤職員(ポスドクを除く)	0	102	11	0	113
	ポスドク等	0	0	1	0	1
	その他	0	1	1	0	2
	合計		1	129	44	0

7.3 研究職員のキャリア育成に必要と思う環境（4種分析）

		育児・ 介護支 援策の 拡充	能力の 適切な 評価	管理的 立場へ の積極 的登用	周囲の 理解	管理職 候補者 に対す る研修	上司な どから の指導	メンタ ー制度 の導入	成果発 表の機 会の増 加	国内外 の他機 関への 留学・派 遣	スキル アップ のため の研修、 資格の 取得	その他	合計
男性	役員	1	3	1	2	0	1	0	0	1	0	1	10
	研究職	41	120	26	80	23	47	9	35	93	53	28	555
	一般職	22	86	25	38	24	32	3	30	22	30	14	326
	非常勤	5	16	2	5	3	6	2	4	12	10	1	66
	合計	69	225	54	125	50	86	14	69	128	93	44	957
女性	役員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	研究職	16	18	3	10	5	5	3	4	13	10	2	89
	一般職	6	15	5	7	6	4	2	8	4	7	0	64
	非常勤	46	75	7	31	19	22	3	24	23	54	2	306
	合計	68	108	15	48	30	31	8	36	40	71	4	459

7.5 事務職員のキャリア育成に必要と思う環境（4種分析）

		育児・介 護支援 策の拡 充	能力の 適切な 評価	管理的 立場へ の積極 的登用	周囲の 理解	管理職 候補者 に対す る研修	上司な どから の指導	メンタ ー制度 の導入	成果発 表の機 会の増 加	国内外 の他機 関への 留学・派 遣	スキル アップ のため の研修、 資格の 取得	その他	合計
男性	役員	2	4	1	2	0	1	0	0	0	0	0	8
	研究職	71	127	40	61	56	53	11	3	22	82	21	547
	一般職	23	83	26	41	25	43	9	5	10	49	12	326
	非常勤	5	17	4	8	7	4	3	0	3	12	1	64
	合計	101	231	71	112	88	101	23	8	35	143	34	945
女性	役員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	研究職	15	19	7	8	4	3	1	0	3	17	4	81
	一般職	6	16	5	10	6	5	2	1	2	13	0	66
	非常勤	54	71	16	32	23	33	5	3	9	62	3	311
	合計	75	106	28	50	33	41	8	4	14	92	7	458

7.7 女性役員や職員が増加し活躍することをどう思うか？

		望ましい	望ましくない	どちらともいえない、 わからない	合計
男性	役員、指定職	4	0	0	4
	研究職・管理職相当	35	0	12	47
	研究職・室長相当	35	1	28	64
	研究職・主任研究員、研究員	59	2	39	100
	一般職・管理職相当	29	2	11	42
	一般職・専門職、係長相当	39	2	26	67
	一般職・係員	9	0	5	14
	技術専門職	3	0	1	4
	非常勤職員（ポスドクを除く）	6	0	1	7
	ポスドク等	4	1	9	14
	その他	3	0	1	4
	合計	226	8	133	367
女性	役員、指定職	0	0	0	0
	研究職・管理職相当	0	0	0	0
	研究職・室長相当	3	1	1	5
	研究職・主任研究員、研究員	23	0	7	30
	一般職・管理職相当	1	0	0	1

一般職・専門職、係長相当	10	0	7	17
一般職・係員	3	0	2	5
技術専門職	0	0	0	0
非常勤職員(ポストクを除く)	89	0	28	117
ポストク等	1	0	0	1
その他	1	0	1	2
合計	131	1	46	178

## 付録D：自由記述欄への回答

### 3.3 「仕事と生活の調和のため、どの支援や制度が効果的だと思いますか?」において「その他」を選んだ場合の自由記述

#### 研究職

- ・すべての職位で裁量労働制がとれるようにすること！
- ・とにかく新規採用！ 人がいなければ余計な仕事は増えるし、ジリ貧になるのはあたりまえ
- ・どれだけ支援や制度が整っても、（調和を目指せるかどうかは）最後は本人で決める場合もあるし、周りの影響で決めざるを得ない場合もある
- ・育児に関わる研究職に研究以外の義務を増やさないこと（書類、雑文、雑務、アンケート）
- ・一般職にも裁量労働やフレックスなどの自由度が必要
- ・仮眠室の設置（子どもの夜泣きでよく寝られない場合など、昼休みに仮眠できる場所があると、午後の仕事ははかどると思います）  
育児で業務時間が限られている人へ補助員をつける
- ・家族構成に配慮した人事異動
- ・休業に伴って職場に迷惑をかけるので、代わりの人員をうまく配置すること
- ・共働き世帯の転勤に関する配慮
- ・業務量そのものを減らす
- ・業務量と職員数との均衡を図ること。業務量が増加する一方で職員数が減少、あるいは部署ごとに偏在する環境の下では、仕事と生活の調和は困難であろう
- ・具体的に何といえないが、社会全体の考え方やシステム
- ・経験から言って、介護施設への入所手続き等、個人が探し回るのは、非効率で安心出来ない
- ・個人個人の良い点を見つけていかせるよう、やる気のできるような前向きな評価をした方がよい
- ・裁量労働制が導入されて以降、研究職員は柔軟な勤務が可能となり助かっています
- ・在宅勤務
- ・在宅勤務。休職中の所得補償
- ・在宅勤務のような勤務形態が考えられていいのではないかと
- ・在宅勤務制度
- ・在宅勤務制度
- ・仕事を断ることが、仕事と生活の調和で最も重要と考える
- ・仕事の総量のコントロールが自分の判断で出来る環境が大事と思う
- ・仕事を減らす努力をする
- ・支援制度は様々でき、任期付きや支援職員は増えたが、パーマネントの人員が少なく業務量は増える一方で、実質利用しにくい環境にある。安定した身分の人員を増やしてほしい
- ・事務手続きの簡素化と分業化による、労働時間の短縮
- ・常時預り保育制度
- ・職員の数を増やし、一人あたりの仕事を減らす
- ・職員の数を増やすこと
- ・一人当たりの仕事の量が減らないことには、仕事も生活も向上しないと思います
- ・真のワークシェアリング。実態のない課題参画（とくに交付金ベース）や同じ研究グループ間で所属課題がバラバラなどの理由から、とてもじゃないがある連続的な期間休むのは難しい。子を持つ女性からまず休みやすくすることはもちろん優先だと思うが、休んでいるときに仕事をカバーしあえる環境づくりがないと、誰かにしわよせさせるだけ
- ・人員の増員
- ・人員を増やす
- ・人事異動を行う際の職員の家族構成、子育ての状況に応じた家族生活への配慮
- ・増員、職員の新規採用、再雇用職員の研究現場への登用、管理職の研究現場への復帰
- ・直属上司の意識改革
- ・転勤への配慮
- ・評価制度の緩和
- ・本人及び周囲の意識改革が支援制度より重要だと思います
- ・民間のように転勤を減らすこと。現在民間では東京⇔海外、東京⇔工場、支店の異動があっても頻度が少なくなっている。地方の工場、支店相互間の異動は調子の良い企業ではあまり見られない

#### 一般職

- ・40歳代、20歳代（新採）など職員数の増加。本所の研究者数は任期付き・ポスト採用で維持されていますが、行政職は再任用制度がありますが、減少する一方なので、休暇中の他者への業務の負担・復帰を考えると各種休暇制度が向上しても取得しにくくなっていると考えます
- ・ある労働基準監督署は、就業時間後、施錠により職員をシャットアウトしていた
- ・お金
- ・一般職へのフレックス制度の導入
- ・旧総研/旧育センとでの「人事と予算は別」というのを改善しないと、仕事と生活の調和の基礎となる人事異動の処遇差が改善されず、家族への説明が不能になる。家族からも理解を求められないような組織でどう調和させるといいのか？
- ・強制的な転勤命令の改善（育種センター・育種場）
- ・業務量の削減と人員確保。特に出張が多い係は毎週のように出払うので休めない
- ・勤務地及び転勤等への配慮
- ・自助努力
- ・人員の配置→出張回数減
- ・年少の子供への配慮は多々あるが、子供の人数（高校生、中学生も含めた）、配偶者の仕事の有無等も考慮した人事異動等の配慮もあればありがたいと思います

#### 非常勤

- ・もっと日数を増やして欲しい
- ・若手の常勤雇用

### 5.4 「仕事と介護の両立のための支援について必要だと思うものは何ですか？」 において「その他」を選んだ場合の自由記述

#### 研究職

- ・そもそも新規採用が無いのだから、この研究所の文化では限られた人員では業務が特定の人間に集中するのは当然のことであり、人員確保無くしてワーク・ライフ・バランスを言うこと自体がナンセンスだと思います
- ・フレキシブルな人事異動（責任の重い役職からの降格など）
- ・一般職、技専職への裁量労働制の導入。百歩譲ってもフレックスの導入は必須。また介護休暇や育児休業の分割取得ができない（ですよね？）ことが、根本的に問題
- ・介護についての具体的情報の提供
- ・介護に関わる研究職に研究以外の義務を増やさないと（書類、雑文、雑務）
- ・介護に適した支所への異動希望を受け入れること
- ・介護のために配偶者のみ転居する場合、自分は単身赴任扱いになるのでしょうか？そうでなければ、そうしてほしい
- ・介護をふまえた転勤
- ・介護休暇の日数増加や有給の介護休業制度の設立
- ・管理職→主研間の異動を容易にすること。介護理由の降任は、後の昇任を容易にすべきである
- ・経済的援助
- ・裁量労働制の適用
- ・在宅勤務制度を、実行あるものにするにはインフラの整備がまだまだ足りないのではと感じます
- ・仕事を断ることを念頭にして、仕事の総量のコントロールが自分の判断で出来る環境が大事と思う。まずは、忙しい部署には、異動、転勤しない
- ・周囲の理解
- ・森林総合研究所だけの問題ではないが、介護施設等預かってもらえる施設の充実
- ・評価制度の緩和
- ・役職、委員などの仕事の負担（ノルマのような仕事）の軽減や免除（時期をずらすことなど）

#### 一般職

- ・介護経験はないので想像であるが、介護の度合いによる所が大きいと思う。時間的制約がかかると勤務時間、出張にまで影響を及ぼす。それらをカバーできるようなセーフティネット（そうなった際に耐えうる人員配置等）があれば良いかと思うが、総人件費削減が叫ばれる中なかなか難しいことも理解している。具体案は浮かばないが、周りのフォロー（職務復帰時含）を今以上に考えていただければ良いのかと思う
- ・人員配置→出張回数減

#### 非常勤

- ・特に、老人介護はどのくらいの期間で回復するという物では無い為、介護の為の長期休暇が必要
- ・介護休暇時間の拡大

## 5.5 「自分が介護することになったら、介護していることを職場の同僚や上司に話しますか？」において「話さない」を選んだ理由についての自由記述

### 研究職

- ・話しても意味が無いから(何も期待できないから)
- ・介護の状況や、上司の人柄(人間関係)などによる。信頼できる人でないと、プライベートなことは話しにくい
- ・言う理由がないから
- ・個人で抱えられる程度の大変さであり、現状の休暇制度等のなかで、やり繰り可能であるから
- ・職場で話す内容ではない
- ・領域長には時間的・精神的なゆとりがほとんどない
- ・話したところで仕事の全体量が変わるわけではない。(自分仕事が減るかも知れないが、その分他人に迷惑がかかる可能性がある)

### 一般職

- ・職場に迷惑をかけられないですし、心配されることも嫌なので
- ・話しても何がどうなることもないから
- ・話して少しでも何か変わる(好転)するような人格の上司であれば話すかも知れないが、そのような上司はあまり見掛けなし、「介護で大変だ」と言い訳していると捕らわれかねないので話さない

### 非常勤

- ・アルバイトの分際でと言われるのが嫌だ。育児休暇制度を聞いた時も取り合ってくれなかった経緯がある。また産前産後を初めて取得した時にアルバイトなのにと陰口を言われた苦痛を忘れていないから言いたくない
- ・就職に不利になる可能性を危惧するため

## 6.2 「自分の研究または業務を行う上での阻害要因は何であると考えますか？」において「その他」を選んだ場合の自由記述

### 研究職

- ・3つも阻害要因がないので、その他を選びました
- ・この設問で3つを必ず選択させるのは問題である。しょうがないので3つ選んだ。そもそも研究環境、業務の実行は自ら進んでやる部分も大きいと考える
- ・プロジェクト研究のマネジメント業務に対する低い評価
- ・まず最低限の新規採用が必要です。その人員をどう活用するかはその次の問題です
- ・家庭環境(家族と別居中)
- ・過大な研究課題数、研究内容と関係なくポストを埋めるためだけが目的の転勤
- ・介護ではないが遠距離に住む親兄弟の世話が必要であること
- ・外部プロジェクト系の予算が極めて使いにくくなっており、また書類作成の手間も増大している
- ・部研究資金応募や物品購入などの際の手続きが多く煩雑で、そのとおりにやっていたら研究の時間が減ってしまいます
- ・幹部が患部
- ・業績評価をクリアするための業務量の増加
- ・業務分担を行える研究者の数が減少し補充されない事
- ・健康
- ・研究課題の選択制のなさ
- ・研究者の連絡とか連携の姿勢の欠如
- ・研究体制の不備(研究人員の不足)：補助してくれる人ではなくて研究員が少なくてチームを組めない
- ・研究費の使用に柔軟性が少ないこと(使用可能時期や金額の制限)
- ・研究費の執行を11月中、もしくは12月中に終えねばならぬこと
- ・仕事内容に対する職場内(管理職)の理解
- ・治療中
- ・自らの能力と職務のギャップ
- ・自覚のない研究職員
- ・自分の健康状態
- ・自分の能力
- ・若い人が少なくなることによって、大きな問題が生じている
- ・住宅事情
- ・女性パート職員の人間関係がこじれたとき
- ・職場の人間関係とも重複するが、信頼関係の欠如

- ・特になし（全てが業務だと思うことにしているので）
- ・年度末の会議の多さ、会議資料の煩雑さ。物品・役務の契約依頼から納品までの期間が長いこと
- ・能力
- ・不要な異動、事務仕事（経費・出張、その他書類の処理）
- ・本人その他の健康、研究の適正な評価
- ・理事長の現場の仕事に対する無理解
- ・林野庁の顔色ばかりうかがう幹部から下りてくる非常に後ろ向きな指示

#### 一般職

- ・ルーチン業務や経験のある業務以外に直面した際に、事態を集約して結論を出すことができない職員が存在
- ・遠隔地であること
- ・基本的でない。3つ選択しなければならないアンケートの作り方に問題あり
- ・自分の健康管理
- ・実業務経験がない幹部に対する説明と理解
- ・職員が少ない
- ・職員の資質
- ・生産性のない資料作成
- ・提案・要望時の対応等の遅さ（無回答含）
- ・特になし
- ・特になし
- ・必要な人材の確保
- ・予算不足と年々厳しくなる外部資金執行制約および提出書類の多さ、煩雑さ

#### 非常勤

- ・なし。いずれも良好なので
- ・ポストクの雇用期間の不安定さ
- ・何もありません
- ・介護や自分の病気で、休業が必要になった場合、周りの方の理解が得られるのかが心配
- ・研究方針に関する決定権限がないこと
- ・雇用期間による制約
- ・自分の体調
- ・職員の仕事に対する意欲のなさ
- ・通院(の日程調整)
- ・特にありません
- ・特になし
- ・非常勤で時間の制約が多くないため、特に重大な阻害要因は今はない
- ・非常勤という立場のための、様々な制約（金銭、研究内容、エフォート、期限）
- ・非常勤なので与えられた仕事をコツコツとするだけです
- ・非常勤職員で研究補助をしています。より高い技術があれば、よりよく研究補助の仕事ができると考えています。技術習得は独学でも出来ない訳ではないですが、効率がよくないです。外部で行われているスキルアップのための研修などへの参加をのぞんでいますが、基本的に非常勤職員の研修参加や出張は許されていないという認識でいます

## 6.4 「自分の研究または業務を行う上での促進要因は何であると考えますか?」において「その他」を選んだ場合の自由記述

#### 研究職

- ・やりがいとそれに対する意欲
- ・レベルの高い同業者との共同作業
- ・外部研究者、研究機関からの刺激
- ・研究が必要とされているという信念
- ・研究または業務の意義
- ・研究者コミュニティや応用分野での刺激的な情報
- ・研究職から研究以外の雑務を減らして、研究について考えるゆとりを与えてくれること
- ・研究内容に対する個人的興味
- ・広い意味で、人の役にたつ研究がしたいというモチベーション

- ・雑務からの開放。単年度予算システムからの離脱
- ・雑用の減少
- ・新規採用
- ・森林総合研究所に対する信頼、期待
- ・人員削減等で、研究・業務と関係はあるが、研究以外の雑務が増加し、研究を行う時間が減少している
- ・世界の中で自分の研究が持つ独創性と研究意義
- ・組織運営
- ・促進要因は無い
- ・適材適所の人員配置、適切な分業体制（研究職とサポート体制）
- ・適度な業務量のコントロール（断れない仕事の量が多すぎる）
- ・必要なものが必要なときに効率的に購入できるシステム。これによりアイデアをすぐに実行できるので、非常にやる気が出ると考えます
- ・本来の研究以外の雑用。雑用が私の仕事ならば、特に問題はありません

#### 一般職

- ・ないから
- ・可能な限りの柔軟な組織運営
- ・自助努力
- ・若い要員の確保
- ・達成感、自己満足
- ・必須の業務を遂行していくための予算の確保

#### 非常勤

- ・安定した研究環境（研究者としての身分）の保証
- ・安定した収入
- ・仕事に対しての自己の責任感と、達成感
- ・探究心
- ・知的好奇心や探究心

## 7.4 「研究職員のキャリア育成に必要な環境、機会はなんだと思いますか?」において「その他」を選んだ場合の自由記述

#### 役員

- ・本人の意欲

#### 研究職

- ・他機関との共同研究や情報交換の促進・10については、論文作成、プレゼンテーションなど、研究上実践的に役立つもの
- ・OJT(特に論文作成：書きなさいというのは指導に当たらない)
- ・サバティカル休暇制度の導入
- ・プロジェクトへの参画
- ・プロジェクト等の企画・推進の機会の増加
- ・まず世代間格差の解消だと思います
- ・一緒に働く研究員人数が少ないと、経常的研究費が少ないことに起因して研究費を確保するために課題数が増えるという悪循環になることや、周囲の人数が多い研究者に比べ業績を稼ぐことができなくなるため、一緒に働く研究員人数が多くなる必要がある
- ・外部機関との共同作業の機会
- ・職員の適切な年齢構成
- ・外部資金も含めた研究費の拡大。宝くじのような内・外部資金では、計画のたてようがない。また運良く当たっても、開始が9月からでは、その年の成果は見込めない。なお、能力評価は、双方向でない限り意味を持たない
- ・業務量のコントロール、行政要望課題が多すぎて大事な研究ができない
- ・近年、新規採用（若手）に任期制が導入され、流動化（?）が図られていますが、独法化によりかつてより大学への転出が難しくなっています（退職により、退職金制度の不利益を被るため）。大学等他組織の研究職間での流動化も、キャリア育成には必要だと思います
- ・研究しやすい環境の整備
- ・研究支援部門の拡充。日本にも研究支援員（専門的な技能を持つ技術者）を養成するべきである
- ・研究職員のキャリア育成にもっとも必要なのは、本人の研究に対する意欲だと思います
- ・研究職員は芸術家と似た面があり、環境でどうなるものではない

- ・研究分野に係る外部組織（民間企業を含む）との意志疎通
- ・国内外の他機関への留学・派遣は研究員のキャリア育成に効果的だが現状は年齢制限があり、なかなか難しい
- ・年齢制限を無くすくらいが求められる
- ・自由闊達な議論場が多くはない
- ・所の方針の確立
- ・人事交流
- ・専門の近い人間が、ペアで研究活動を相互に互助できるシステムがあるのではと思う。メンター制度の関係が垂直に対して、むしろ水平な相互教授システム。本所の研究室だとこれは可能ですが、支所は人数が少なく、専門に近い人が居ないので、難しいのです
- ・他機関との交流（人事交流、研究交流）
- ・他省庁の研究機関、地方公設試、大学との交換人事等の人事交流
- ・非常勤職員の雇用と業務に対する柔軟な制度
- ・評価に応じた昇級・昇格
- ・本人、上司を含め、十分な研究時間
- ・本人の自覚
- ・優れた研究マネジメントによるハイレベルな研究への参加
- ・論文業績編重の評価ではなく、管理業務・雑務（またはその補助）の適正な評価 所内外プロジェクト形成は大きく評価されるべき

#### 一般職

- ・ケンキュウノコトハワカラナイ
- ・わからない
- ・一般職なので7.3の問いは対象外
- ・研究職と行政職は大きな違いがあり、互いが認めあえる環境を築く機会が必要と感じる
- ・研究職員ではない為、良くわからない
- ・研究成果のユーザー（と想定される者）との直接的な関係の深化
- ・自助努力
- ・自助努力
- ・質問内容が研究者に対してという意味の基 返答しているが、質問内容が一般職には関係ないように思われるため回答する必要が無いと感じた
- ・人事交流
- ・他省庁との人事交流等で一般職の経験を積むこと
- ・本人のやる気、キャリア育成できないのは他人のせいではない、ひとえに、本人のやる気につきる

#### 非常勤

- ・民間企業での研修。一般社会（民間企業）で問題に回答する際に求められるスピードや、責任にもっと気づいた方が良いと思う

## 7.6 「事務職員のキャリア育成に必要な環境、機会はなんだと思いますか?」において「その他」を選んだ場合の自由記述

#### 研究職

- ・あるスキルに特化した部署をつくり、スキルアップをはかる（たとえば統計部門、英文校閲部門、広報部門など）。だれもが同じ業務を順番にこなす必要はないかと思います
- ・よくわからないが選択肢の中に適切と思われるものがなかった
- ・管理職が部下の業務（量も含めて）を把握しようとする態度が根本的に問題。双方向の評価が導入されていないことも一因。また、改善や新しい発想を潰していく土壌があるのではないか？（回答：管理職が当然の職務を全うする。特に若手の新しい発想を取り入れる。）研究所の事務職員なのだから、研究職との交流。具体的には事務改善会議のようなものを開催し、研究職からの意見を聞いてそれを事務に反映するような制度があることが必須。現在は研究職は事務について、事務職が決定したものを一方的に押しつけられている
- ・研究所の事務職員の根源的存在意義について考える時間
- ・研究職との（人事）交流
- ・研究職との交流（研究現場の現状を理解する）
- ・研究職との十分なコミュニケーション
- ・研究内容の理解の促進。そのためには、事務の方も研究に参加、協力する場面も必要
- ・採用から早い段階での十分な研修 7.5の「8.成果発表の機会の増加」は事務職員ではどのようなことなのかわからない

- ・採用方法の検討。（従来型の国家公務員三種としての採用だけではなく、「森林総合研究所に入りたい」という大卒者にも門戸を開くべき）。専門的スキルを持った人材の採用と職種の確保（情報科（ネットワーク、情報誌作成、普及広報）、資料科（司書）、実験林（森林管理技術）など、いわゆる「事務」以外の職種での専門的スキルを持った人の活用を図るべき）
- ・作業の目的とコストを考えること
- ・実際に研究を手伝ってみること
- ・職員間での業務の適切な配分
- ・職場の理念の共有化
- ・職場内での自由闊達なおしゃべり(情報交換、ノウハウの伝承、ガス抜きなど)
- ・人事教育を目的とした企業への出向制度
- ・人事交流
- ・単なるスキルアップの研修でなく、コミュニケーション能力や企業などで行われる各人の能力をより発揮できるビジネスマン向けのセミナーは効果的と考える
- ・適正な人員配置
- ・同じ職場（本所）に止まらず転勤して経験を積むこと
- ・優秀な上司・先輩の指導を受けること

#### 一般職

- ・本人次第
- ・業務遂行における法律や規定などを正確に理解するための時間
- ・研究職と行政職は大きな違いがあり、互いが認めあえる環境を築く機会が必要と感じる
- ・自助努力
- ・自助努力
- ・上下関係が無く、意見が言えること。研究員と同じ項目では意味が無いと思う
- ・職員の配置が減少する中で業務量の増加や、以前に比べ周囲とのコミュニケーション機会が減っている。お互いの立場を理解し合うことが非常に大切であり、そのためには周囲とのコミュニケーション機会を定期的にとることが、キャリア育成に必要なものである
- ・人事交流
- ・組織内の意思疎通
- ・他省庁との積極的な人事交流
- ・転勤で色んな情報を得てもらいたい
- ・当所の研究成果を知る機会の提供

#### 非常勤

- ・民間企業での研修。一般社会（民間企業）で問題に回答する際に求められるスピードや、責任にもっと気づいた方が良いと思う

### 8. 全ての職員の仕事と生活の調和をはかり、男女共同参画を進めるためには研究所としてどのような取組が必要だと思いますか?ご意見ご要望があればご記入ください(自由記述)

#### 研究職

##### (人事・仕事量)

- ・ちょっと遠回りですが事務手続きの簡素化。現在は逆行して研究職、事務職とも書類仕事が多すぎ。書類仕事を増やすのは簡単だがお互いのため簡素化にもっと知恵を絞るべき
- ・ゆとり
- ・事務の簡素化は必須。農研機構等と比べ、森林総合研究所は一般職の比率が高いと聞いている。しかしながら、人員削減によって、一般職の超過勤務などは増えている。業務の体質を抜本的に見直すことが必要。超過勤務を削減することが、「仕事と生活の調和」の出発点
- ・真に必要な業務であれば仕方ないが、そうとは思えないような形式的で、無意味で、おざりな業務量が増大している。そうした業務をさせられることへの違和感、無力感、喪失感、研究職・一般職を問わず、意識的・無意識的にストレスとなって鬱積していると思われる
- ・人員削減のため、ただでさえ時間が足りないのに、過剰と思える法令遵守・提出書類の増加で、研究時間が不足している
- ・人員増による負担の低減。時間的・精神的な余裕のある職場環境。適材適所
- ・研究職から研究以外の雑務を減らして、研究について考えるゆとりを与えてくれること
- ・評価や経費管理などに関わる雑務が本業を圧迫し、労働が超過になる一方で生産性が下がり、家庭生活にも影響している。評価、研修、会議、行事を徹底的に見直し、研究職、事務職とも本務に邁進できる体勢を作ることが必要

- ・超過勤務をなくす組織への改編。特に一般職において一部の人間に業務が集中して超過勤務を生じる体制は仕事と生活の調和の上で異常なほど問題。抜本的な組織改編を通じて、管理職を減らし、決裁の仕組みを見直しつつ、互いの担当を臨機応変にフォローする体制を築くべき
- ・増えすぎた業務内容の見直しをはかること。研究所職員の成果を上げやすい労働環境にすること。そしてそれらが適正に評価される仕組みを運用していくこと
- ・事務においては、実はやらなくても良い仕事もあると思う。問題のない程度に効率化を図るべき。また特定の係に負担がかからないようにするべき。研究においては、女性研究員、女性管理職の比率をあげるべき
- ・仕事（データをまとめて論文を書くだけでなく、試験地のメンテナンスや外部との交渉、非常勤職員の管理など）と家庭を両立させること、健康の維持（過労やストレスに陥らないようする）が大事だと思うので、家族の介護や育児が必要の際にも、幅広く仕事を分担する体制を作ることが大事だと思います。実際に自分が病に倒れた経験でも、戻ってきたら担当課題の仕事が全くそのまま、とてもじゃないがそれ以上休むことは無理でした
- ・仕事、特に責任の内容に応じたキャリアや給与体系の確立
- ・仕事の出来不出来に応じた報酬
- ・人事交流
- ・人望のある役員、幹部職員の登用
- ・世代に応じて適切な業務を推進できるような健全な職員の年齢構成を維持するための、新規採用の促進
- ・今でも他の研究所に比べると恵まれている点ではあるが、家庭の事情のために異動を行わない（もしくは行く）ことをある程度認めてもらいたい。個人的には給与面での待遇が悪化してもそれは容認できる
- ・全員が転勤し順番にポストを上げていくような均質な人事ではなく、いろんなキャリアパスを認めていくべきだと思う。所帯の小さな支所では、「地域の主」がいないと業務上対応に困ることもある
- ・単身赴任は精神的・物理的エネルギーの損失があるため、一般的なことにするのではなくケースを減らし、限られた人材がベストパフォーマンスできる環境に導くのが良いと思います
- ・移動困難者の処遇の改善
- ・女性研究者・管理者の比率を増やす
- ・女性職員（研究職、一般職どちらも）、女性役員の割合を、なるべく早く50%にすること
- ・女性職員採用を増やすとともに職員の数も増やす。女性管理職の候補生を作って研修を行い、管理職の経験を積ませる
- ・理事長を女性から選ぶ
- ・領域長以上に女性がいないのは不自然。これから管理職での女性比率が上がることを期待する
- ・研究職採用に関して1つ。男女共同参画は当然として、女性の候補者が現実には少ない状況で女性採用に固執することには弊害もある。無理のない共同参画を推進すべきである。反面、森林総合研究所には女性管理職がきわめて少ないように思う。職員ではないが、理事には全く女性がいない。これらの点についても考慮すべきではないか
- ・採用は、賛成です。しかし、役員比率などについて、数値目標よりは個人々の希望を優先すべきでしょう
- ・現状において女性の役職員が少なく、ある程度女性の役職員を増加させるという方針には、一定の理解をします。しかし、本来的には男性女性に関わらず個人々が公平な評価により、適切な処遇をうけるべきだと考えます。男性に対する男性差別とならないように本事業を進めていただきたい
- ・数値目標がおかしい。適材適所であるべきで、数値目標にあわせた女性の優先採用に疑問
- ・女性の研究者採用や役員比率の数値目標を設定することはナンセンス。これらの配置は男女区別なく、能力や適正で判断すべき
- ・女性登用の障害となるべきものは排除すべきだが（もう十分と思える）、比率を上げるための優先登用や数値目標は愚策であり、明らかに男性差別と考える
- ・上記の女性研究者採用・役員比率目標については女性という理由だけで採用が有利になるのは、逆差別のように思います。最近採用される年齢層に女性が集中したら、それはそれで、組織としてはうまくまわらなくなるのではないかと危惧しています。職場に女性が増えるのはもちろんいいことですが、まずは「育児や介護の大変さを理解してくれる男性」が増えることの方が重要ではないかと考えています。男女のバランスもですが、年齢のバランスも考えて、積極的な若手採用をお願いしたいです
- ・絶対数が少ない女性管理職を増やすためには、採用時時点で男性以上に能力の高い女性職員を確保する必要があるかと思えます。仕事を続ける上でさまざまな中断をうける機会が男性より多いことを考えると、入後の研修、教育では能力の向上は間に合わないと感じます
- ・適材適所が大事
- ・適材適所の実行

(取り組み・制度)

- ・トップが真剣に取り組み、トップダウンで進める。研究所だけではだめで、社会自体の真剣な取り組みが必要
- ・管理職の資質向上。適切に業務を割り振り、各部署が（個人事業主の集まりでなく）チームとして効果的に機能できるかどうか

- ・男女ともに働きやすい職場作りを所の最優先課題として取り組むこと。特に所の幹部が本気で取り組むべきである。そして、女性役員や職員の絶対数を増やすことが必要である
- ・男女の別なく各職員がこの職場で健全に働くことができるようになってほしいと思います。何かと頼むことができるように、数人のチームが毎日顔を合わせて研究業務ができると良いです。（一人でやりたい人はそれでも可）事務系はよくわかりませんが、忙しい業務を一人の係員が実施すると全体が止まってしまうので、数名のチームでフレキシブルに分担しながらやっていたら良いのではないかと思います。休みも取りやすくなるのではないかと思います
- ・どんなに育児・介護の支援策が拡充されたとしても、これらに割く労力が増える時期には、実際には研究のペースを落とさざるを得ない状況が発生すると思います。研究者個人が研究と家庭のバランスを時期によって変化させながら自らのキャリアを形成していくことが容易になるように、それを前提とした組織運営が必要と考えます
- ・育児支援策の拡充：充実されてきたと考えるが、二人目の子どもを持つ場合には、まだまだ必要なことがある。介護支援の充実：今後ますます家族を介護する事例が増すので、必要に応じて勤務地の選択ができるようになると良い
- ・職場として、働きやすい環境をつくることが、重要である
- ・改善に向けた意見を積極的にくみあげ、取り組む姿勢・制度が必要だと思います
- ・夕方6時以降の在室、入構の禁止（海外の研究機関では6時までに全員帰宅することが義務づけられているところが多い）
- ・現在の評価制度は廃止する
- ・個々の研究員の研究阻害要因をもう少し真剣に取り除く努力をすべき。包括的な制度では限界がある。そういう意味では管理職が忙しすぎる。1年に1回の面談では不足。管理職が現場の仕事に出ているようでは、管理できていないのと一緒に。そういった個々の対応をとりまとめて、エッセンスを全体の指針とすべきでは？
- ・個人の成果主義を強調しすぎている。目に見える成果によって処遇が決まると、（1）研究所・領域・部局が必要とする仕事を協力して行うといった雰囲気（土壌）がなくなる。（2）個人で家庭事情も仕事も背負うことになり、男女共同参画からは遠ざかる方向にしか進まない。職員は倒れるだろう
- ・能力の適切な評価
- ・量で評価することが無意味であることに気がつくべき
- ・男女関係なく、仕事ができればいいのではないのでしょうか。評価制度は時代錯誤で、組織が大きい時代ではいいのでしょうか、人員削減では評価システムによる差別化は意欲を失うと考えます。研究員および事務職員個人での能力を褒める方がこれから求められるのではないのでしょうか
- ・仕事や成果を通して研究所を活性化させ社会貢献することが究極の目標。そのために、育児・介護等の生活支援は必要。しかし、仕事の評価は男女差別なく公正に行い、処遇に反映することが必要
- ・職場：性別によらず能力に応じた評価、登用をすればよいと思う。全体：例えば保育所不足は大きな問題だが、民間の保育所を十分な数に増やすための活動なども考えるべきと思う
- ・森林総合研究所はすでに先進的な取り組みをしていると思います。これまでの取り組みを維持しながら、さらに発展させると良いとおもいます
- ・現在の取組を粛々と進めていくこと
- ・各事例の集積、収集活動
- ・女性の人材育成
- ・数値目標や細かな内規を作ってそれに囚われるよりも、最終目的に向けて民主的な論議を重ねて現実合わせた軌道修正を行う、柔軟性と機動力ある取り組みが必要だと思います
- ・常勤職員は、身分も安定していて、利用可能なさまざまな制度がある。一方、出産・育児適齢期であるポストクは、身分が不安定であり、適用されない制度もある。ポストクへの支援策を充実すべき
- ・婚活支援
- ・具体例を示す
- ・研究所自体の存続
- ・研究所単独の取り組みだけでは限界があるように思う。社会全体の考え方が変わらないと。このようなアンケートがよいかどうかもわからない。今本当に困っている人が、何を困っているのか調査しては？
- ・作業の目的とコストを考えて、効率的な手順を考え続けること
- ・支所への異動時の金銭的な負担の軽減・解消（異動困難者の存在に対する不満を和らげる上で重要だと思います）
- ・男女間格差の解消は世代間格差の次の問題で、優先順位が完全に間違っていると思います
- ・特になし
- ・必要ない

#### (意識改革)

- ・一般職、技術専門職、研究職のお互いの顔が見える職場づくり。増員。会議、資料等の大幅な簡素化、効率化。職員の小さな意見にも耳を傾け、積極的に職員の様子や職場の雰囲気を感じることができる幹部の育成

- ・広く言えば、職場内の意思疎通を図ること（；管理職が責任を持って研究所としての方針を打ち出すことと、管理職（COD など）が中心となったプロジェクトの立案、ボトムアップとして広く意見を求め、出された意見に対して管理職から一方的に批判・叩くことはしない、外部からの指摘に対しては、幹部が責任を持って対応すること、など）。また、官舎の環境悪化から、全国転勤制度も見直すこともワーク・ライフ・バランス上は必要だと思う
- ・「仕事」は本人の能力に依存するところが大きい、「生活」は本人だけでは容易に解決出来ない場合が生じることがあり得る。またそれは多種多様であることから、解決に向けた柔軟なサポートができるような仕組みが必要。同時に、周囲のスタッフの理解が必要であるので、良好な職場関係をどのように構築・維持するか?について職場全体で知り、考える機会があればよいのではないかと思います
- ・意識を持たせるため、1年程度全職員を男女共同参画室へ併任させる
- ・ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画への意識の向上が必要。所内には斯様な意識の欠落している職員が多いと思うので
- ・産休・育休中の対応・研究業績の分割などを職場の方々と十分にコミュニケーションと取る必要がありますが、他の方を見ていて十分にそれが出来ているのか疑問に思います。女性職員はもちろんのこと、男性職員（特に室長以上）の意識も変える取り組みが必要ではないでしょうか?現状では、結婚・出産といったものが喜ばしいことではなく、自身のキャリアを阻害する要因のように感じられます
- ・職員同士が助け合うことを奨励するような雰囲気作り。業務が特定の部署・個人に集中している場合は、他の人がサポートに入るように、管理職が目配り・気配り・人員配置を行うこと
- ・管理者・職員のモラルと公正への正しい認識
- ・職場の雰囲気づくり、女性のリーダーシップ
- ・全体のモラル意識が高まれば良いのと思います。転勤する先々で立場の弱い人への有り得ない言動を見聞きすることがありました。自分も暴力に等しい暴言を受けたり、仕事上の不利益を被ったことがあります。強い人が密室の中でルール無視のやりたい放題で、無法地帯のようでした。自分の現在の職場環境はとても良いですが、他の場での辛い話を聞くことがあり、本当に何とかならないかと思えます。モラルについての研修をもっと強く義務化できないでしょうか
- ・愉快であたたかい職場と職員がためらいなく言えるような職場の雰囲気づくりに努める
- ・本当の意味でのワーク・ライフ・バランスは何かを常に考えて頂きたいです。意識改革が最も大切だと思います
- ・啓蒙活動や制度の改善についての息の長い取り組み
- ・情報を共有し理解を進めるための、小規模参加型の所内ワークショップを、繰り返し開催することが効果的ではないか
- ・ライフスタイルの好みや幸福感は人それぞれだと思うので、仕事と生活の調和が意味するところも十人十色だと思います。問題を抱えている人に適切に手を差し延べられる人材の育成が必要だと思いますし、一体感ある職場環境作りが大切だと思います

#### 一般職

##### (人事・仕事量)

- ・本人の希望を最大限尊重した人事。人数に見合った仕事量
- ・無理の無い仕事量の決定と各職員への仕事の適切な配分、及び適切な給与の支払いが必要と考えます
- ・以前あった農林水産省特定事業主行動計画あたりを参考にして、休暇の完全取得、残業ゼロが可能な職場（管理職は率先垂範）に向けて職場環境の整備をすることによって、家事等をこなさなければならない女性の負担を軽減できるものとする
- ・職員数が少ないため、育児休業が取りにくいと思う。育児休業を考えた職員数にして欲しい。その場だけ非常勤職員を雇うというようなことでは解決できないと思う
- ・行政職の人事交流(例 支所←→育種場)
- ・仕事と生活の調和をはかるという点で、転勤のサイクルを長くしていただきたいと思いました
- ・すべての一般職員の転勤等同じように経験してもらい、同一箇所に偏る人事異動のないようにする
- ・人事異動において、依然として女性職員（既婚者）の人事希望が優先されている状況にある。女性職員（既婚者）は10年以上も異動しないのに、男性職員は3年サイクルで異動させられており、世帯持ちの職員には経済的負担も大である。男女共同参画を謳うのであれば、このような悪しき慣例の是正をお願いしたい
- ・職員の家庭環境をしっかりと把握し、必ず配慮を行う環境が必要だと思います。特に人事については、上の人間の考え次第でつくばのみならず全国へ異動するため、職員以外の家族へも多大な影響がある。現在単身赴任中で総研内に妻も正職員として働いているが、自分が同じ勤務地に配属ならかなり育児の妻の負担が少ないはず。子供がいるため、業務の時間も限られる。業務に多大な影響が出ている。仕事の事を考えても、一緒にするべき。世間様はそんなに甘くないと言うことで別々になった。こういう考え方を無くしていったら良い
- ・職場の女性比率を増やす
- ・男女のバランスを取りながら、毎年1人でも職員を採用することが職場の活性化、しいては男女共同参画の意識向上・理解につながると思います
- ・女性を管理職またはキャリアアップさせる場合は家庭の事情及び本人の意志を十分顧慮の上で行って行くべきである

- ・役員等に女性が登用されれば、トップダウンで男女共同参画への方針がよりよい方向へ見直しされると思われるが、その役員の考え方にもより、危険な面もあり得る。また、女性の管理者が増えることにより、更に男女共同参画が促進されると思うが、あと5年以上期間が必要

#### (取り組み・制度)

- ・育児・介護を行っている職員等の個々の状況を把握した、きめ細やかな対応（制度拡充）。円滑な職場復帰のための施策。女性職員の採用と、適切な能力評価。職員等が、モチベーションを持てる（保てる）ような、職場環境と組織運営づくり
- ・積極的に子育て支援を行うなら、その期間中の代替え要員を確保する手立てをきちんとするべき。現在は育児休業等が出た場合、周囲の職員で対応していると思われるが、無理。派遣職員等を確保するなどきちんとした対応が出来るよう制度を見直して欲しい。でなければ、育児や介護で休業出来るはずがない・・・と言うのが現状だと思われま
- ・産休で穴が空いている部署の残された職員の負担増を何とかすべき。年休を消化できない人が多くいる中で、子供の予防接種で追加的に有給休暇が与えられるのは納得がいかない
- ・要員の拡大あるいは対応項目の絞り込み
- ・質問に対する意見、要望ではないですが、メンター制度というのが上記の回答の選択肢に含まれています。無意味とまでは言い切れないと思いますが、何でもかんでも米国企業のようなまねをする必要はないと思われま
- ・女性研究者採用・女性役員比率について数値目標がありますが、数値達成のみ見るのではなく、当事者の負担や周囲も含めた円滑な業務が行えるように、今後も室長相当や係長等各種の心得やポイントを知る・実習を伴う研修の継続をお願いいたします  
また、介護休暇の更なる改良を行い、自身が介護される側になっても不安を抱くことのない制度の実現も併せてお願いいたします
- ・大変かと思いますが、これまでの取り組みを継続して頂きたい。また、子育ての大変さをその世代だけが背負うのではなく、該当しない幅広い世代の理解を得られるような取り組みがあれば良いと思います
- ・非常勤は何年かの契約に改善した方がいいのでは？

#### (意識改革)

- ・働きがいのある職場づくり
- ・職員間の信頼関係の構築(業務以外の部分が重要)
- ・休暇をとりやすい雰囲気をもっとつくる必要があります
- ・職員の意識の改善と不要な超過勤務の削減が必要だと思います。定時になっても周りの職員が帰宅しないので（早く帰ると仕事してないみたいと思われると思っている方もいるようです）本当は残業しなくてもいいのに何となく残っている職員もいます。仕事と生活の調和を図るには、まず職員の意識を変える必要があります
- ・初歩的なことであるが、「相手に敬意を払うこと」や「自分の心に余裕を持つように心がけること」など基本的なことの取り組みが大切である
- ・施策ひとつでも国研であるがための規制がある。男女共同参画事業にしても政府が音頭をとり、実施機関としての意識付けの時期は終了している。施策を継続実行するには研究所職員全員の理解に立つことが必要。実効ある施策とするには、外部へ働きかけるべき
- ・“全ての職員の仕事と生活の調和をはかる”のであれば、旧総研/旧育セン」というような旧態依然を保持するような事案は一掃しなければ不可能と考える
- ・数値目標は、あくまで結果であって、女性が研究を出来る環境、女性が役員に投与される環境を作ることが大切であると思います。数値目標が先走りするような事は無いようですが、今後も現在の様な感じで職員の意識改革等に取り組まれることが良いと思います。森林総合研究所がもっとすばらしい職場になるようにがんばって下さい
- ・外部講師を招いた講習会・研修会をもっと多くした方がよろしいのではと感じます

#### 非常勤

##### (人事・仕事量)

- ・常勤研究職や任期付きポスト、非常勤のパート職だけではなく、分野経験を生かせる、他の研究所でいうところの、テクニカルスタッフ（契約職員）的な、中間的なポストが充実すると、子育てをしながら、専門キャリアもとざされず、研究にも貢献しているのではないかと思います。また、非常勤職員の就労時間によっては社会保険制度も充実するとより働きやすいのではないかと思います
- ・研究職の雑用が多すぎるように見える。雑用と研究を分離して、もっと能力を発揮できる環境にすれば仕事の負担（精神的にも時間的も）が減り、生活との調和もはかれるのでは？

#### (取り組み・制度)

- ・ちょっとぜいたくかもしれませんが、職場にティールームなど何時行ってもお茶が飲め、リラックスできる場所があるとコミュニケーションもスムーズにはかれると思うし、職場内での交流も図れるのではないと思う（大学の学食の縮小版のような感じのもの）

- ・非常勤としては、とても働きやすいです。私はとても満足しているのですが、年休の時間休の上限(5日分)があるので困っている方がいらっしゃるようです
- ・介護に必要な時間休を制限があり取りにくくなってしまったので、以前のように、有給休暇の範囲内で自由に時間休暇がとれるとよいと思う
- ・共同参画室の本気の取組み度をみせてほしいですね
- ・質問 7.7 に関して、数値目標だけが一人歩きするのは問題と考える。多様な人材が互いの能力を尊重し合い、研究所のミッションをよりよく達成するために協力することが本来の目的であるはず。現状において研究所の取組みに不満はないが、このことを忘れないでほしい

(意識改革)

- ・研究員さんに関してです。子供のいない人には、子育てで係わる様々な時間を取られる事に関し理解出来ず、又、中にはそれらを偏見の目で見ている方もいます。同じ研究室内の研究員さん同士なので、気の毒でした。個人的資質なので仕方が無いでしょうね
- ・正直なところ、男女共同参画の活動は、必要のない人にとっては無関心でいてもいいもののように感じます。しかし、必要になった時にはとことん必要になるものなので、広報・周知活動を通じて、全員が知っていること、必要になった人たちを周りの人たちが温かく支える環境があることが理想だと思います
- ・大学などに比べて PD 問題や男性の育児参加に対するの常勤職員の意識が低く、一緒に働いていて辛くなることもある。常勤職員は様々な点で恵まれた環境下にいること、非常勤職員とは格差があることを理解して発言・研究して欲しい。そのためには、他研究機関へ研修に出ることは有益だと思う
- ・来客対応(お茶を出すなど)は未だに女性職員がするもの、という風潮があるように感じます。対応を受ける側からすると、気配りの面などで女性の方がいい、ということもありますが、女性職員がいる場合は男はしなくていいこと、という雰囲気がずっと続いていくのはいかがでしょうか?と思います

独立行政法人 森林総合研究所  
男女共同参画意識調査2012 結果報告書

2014年1月

発行：独立行政法人 森林総合研究所  
編集：男女共同参画室  
連絡先：〒305-8687 茨城県つくば市松の里1  
森林総合研究所企画部男女共同参画室  
TEL 029-829-8360  
e-mail geneq@ffpri.affrc.go.jp  
URL <http://www.ffpri.affrc.go.jp/encr/>



FFPRI GEO

独立行政法人 森林総合研究所

**男女共同参画室**

Gender Equality Office