

アドバイザーからのメッセージ

ー男女共同参画意識調査からみる森林研究・整備機構の現在と今後の課題ー

「男女共同参画意識調査 2016 年」の結果がまとまりました。調査の企画・実施・まとめを担当された方、調査に協力された方のご努力に敬意を表します。

この結果から、（国研）森林研究・整備機構の現在と今後の課題を考えてみましょう。

まず、回答者の属性について見ると、女性の場合は配偶者が正規職員の方が非常に高い割合になっていますが、男性の場合は、配偶者の働き方は多様です。その分、男性は家庭での役割が稼ぎ手、つまり稼いでこななければならないけれども家事・育児の負担を軽減されていると考えられます。それは、ワークライフバランスについての考え方や、実際のバランスのとり方に影響を及ぼします。

ワークライフバランスについて、「仕事」と「家庭生活」のバランス、あるいは「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」のバランスを希望しているという選択が男女ともに多いのは、実際には十分ではなくとも、バランスをとろうとする意志が見えます。では、なぜ現状ではバランスに偏りがでてしまうのか、その課題を検討してみましょう。

一般職男性ではかなりの割合で「仕事」優先になっています。また、研究職の女性も男性も、一般職の女性も、「仕事」優先の方と「仕事」と「家庭生活」優先の方が多くを占めています。そのために「地域・個人の生活」の比重は下がります。この方たちが職場と家庭を中心にした生活で良いと考えているかという、そうではなく、希望としては「地域・個人の生活」も含めたワークライフバランスを望んでいることにも注目しましょう。

一番「仕事」重視になっている一般職男性に着目すると、その配偶者の職業は「専業主婦」がもっとも多くなっています。この一般職男性の「仕事」重視の生活は、一般職女性にも影響していると考えられます。つまり、「仕事」を優先しなければならないという無言のプレッシャーになっている可能性があります。一般職女性の希望では、「仕事」だけを優先したいという方は少なく、「仕事」と「家庭生活」の両方を重視するという回答が多いのに、実際では、「仕事」重視の生活になっているという方がかなりいます。

研究職に限ると、女性も男性も、現状では、「仕事」重視と「仕事」と「家庭生活」の両方重視が分かれています。希望では、どちらも、「仕事」と「家庭生活」の両方を重視する生活が「仕事」重視よりも圧倒的に多くなっています。現状では「仕事」重視になってしまっている、ということでしょう。ところが研究職女性では、他の職よりも、希望として「仕事」重視を選んだ方が多くなっています。これも推測になりますが、もっと仕事に力も時間も注ぎたいのにそれができない状況への焦りを反映しているのかもしれない。

非常勤職員の方は、性別だけではなく、年齢や、非常勤で働いている理由が多様なために、まとめるのは難しいですが、「家庭生活」あるいは「家庭生活」と「地域・個人生活」を「仕事」よりも重視したいという希望の方が他の職よりも多くなっています。にもかかわらず男性の非常勤では現状は「仕事」重視という方が女性非常勤職よりも多くなっています。

これには、子育てや家事にかかわる男性が増えてはいても、女性は子育て・家事において責任者の役割を担わされているようです。仕事と子育ての両立に関する問題や困難として、「時

間的制約」は男女共に一番多くなっていますが、女性では「精神的負担が大きい」の割合が男性と比べても高くなっています。また「自分が病気の時」または男性にとっては「配偶者が病気になったとき」が、仕事と子育ての両立に関する問題や困難が男女共に挙げられました。

介護については男女共に「時間」「精神的負担」「経済的負担」の比率が高いことから、男性が育児よりは介護に関わっていると推察できますが、どの職種でも女性が「周囲の理解が得られない」を選んだ率は男性よりも高く、介護でも女性の責任が重いと推察されます。

業務の阻害要因は、一般職では人員不足、研究職では雑用が多いという結果になっていますが、両者は関連していると思われます。

業務の促進要因は「職場の雰囲気」、「上司や指導者」、「安定した家庭生活」が挙げられています。職場の環境改善は職場の役割だが、家庭までは関知しない、などと思わないでください。生活はすべてつながっています。ワークライフバランスがうまくいけば、このどれもがうまくいく可能性が高まります。また、上司や指導者が部下や若手のめんどろをみる時間と意欲を増やすためには、一般職の人員不足の解消、研究職の雑用の削減が必要になります。また、これらも相互に関連しています。それはわかっている、解消するのは難しいというところでしょうか。

それは、管理職を希望する人の割合が減ったこととも関連しているかもしれません。単に管理職になるインセンティブが高くないだけでなく、上で述べたような原因がわかっているのに問題が改善できないなら、責任のある役割に就いてもストレスが増すばかりです。自分が育ててもらったように、大変だけれども自分も部下や若手を育てよう、そういった好循環になるための話し合いやアイデア、対策が必要になるでしょう。

それは、キャリア育成における能力の適切な評価ともつながります。研究職でも一般職でも、上司や先輩が部下や後輩をきちんと指導し、見守ることができれば、能力を適切に評価してもらっているという意識につながるでしょう。競争の中でも、自分に余裕があれば相手の優れたところ、長所を認め、褒めることもできます。また、研修機会を増やしてもその分「仕事」の時間が長くなってしまっは不満が募ります。つまり、これもワークライフバランスとつながり、それは、人員不足や雑用が多いことともつながります。

以上、(国研)森林研究・整備機構の男女共同参画意識調査からみる、機構の現在と今後の課題を見てきました。この調査に協力している方の割合が高いこと、みなさんがワークライフバランスについても職場環境についても、その良い点と課題の指摘ができていることは、解決・改善に向けて最も必要なことです。実際に1日だけ研究所を訪問させていただき、セミナーで意見交換し、とても良い職場だと感じました。

(国研)森林研究・整備機構のみなさんの仕事のご発展と、希望のワークライフバランスや職場環境の実現を祈念いたしております。

平成30年3月

ダイバーシティ推進本部アドバイザー

明治学院大学教授

柘植あづみ