



## 「男女共同参画意識調査2016」調査結果の要約(4)

### 【アドバイザー】柘植先生からのコメント(その2)

これには、子育てにかかわる男性が増えてはきて、女性も子育てにおいて責任者の役割を担わされています。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」を選んだ人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時」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考えられますが、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、介護においても女性の責任が重いと推察されます。

業務の阻害要因は、一般職では人材不足、研究職では雑用が多いことになっており、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ことだ、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ことは、一般職の人材不足の解消、研究職の雑用の削減が必要になります。また、これらは相互に関連しています。それはわかっていても、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。また、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、褒めることもできるでしょう。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、人材不足や雑用が多いことともつながります。

以上、調査結果から見える森林機構の男女共同参画意識調査からみる、研究所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良い点、問題点の指摘ができていることは、解決・改善に一番の必要なことです。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。

森林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。



※なお、2016年度男女共同参画意識調査の結果についてはパンフレット、報告書ともにダイバーシティ推進室HP (<http://www.ffpri.affrc.go.jp/geneq/chishiki/guidebook/index.html>) からダウンロードできます。職員の生の声も閲覧できます。