

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



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

本報告書は、文部科学省科学技術総合研究委託事業による委託業務として、独立行政法人森林総合研究所が実施した平成 21 年度「応援します！家族責任を持つ女性研究者」の成果をとりまとめたものです。

目 次

はじめに	1
I 平成 21 年度エンカレッジモデル事業報告	
1 平成 21 年度エンカレッジモデルの概要と今後の取組み	5
2 課題別報告	
1) 推進体制の整備	8
2) サポート体制の整備	
(1) 一時預り保育サポート体制の整備	16
(2) 研究支援	32
3) IT 整備	46
4) 次世代研究者育成	50
II 男女共同参画とエンカレッジモデルについての意識調査報告	
1 目的	91
2 方法	91
3 結果	94
4 考察	126
5 結果の要約	129
6 引用文献	129
7 おわりに	130
付録 A (対象者の分類パターン)	131
付録 B (アンケート用紙)	132
付録 C (ローデータ 性別・職種 10 種別分析)	136
付録 D (自由記述欄への回答)	164
III 海外森林科学系研究機関へのアンケート調査報告	
1 目的	179
2 方法	179
3 結果	181
4 まとめ	187
5 おわりに	190
付録 A (アンケート用紙)	191
付録 B (自由記述欄への回答)	197
IV 森林総研における女性研究者データ	205
付記. 事業を終えて	211

はじめに

21 世紀は「持続可能な発展」がキーワードとなっています。「知の世紀」といわれる 21 世紀には、多様な人材の育成が不可欠です。とくに、多様な人材が活躍する研究所は、仕事と生活の調和が、明日への投資となります。したがって、研究開発型研究所にとって、「女性の輝かない研究所に明日はない」です。

平成 18 年度から開始された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は、女性研究者の活躍促進のため、仕事と生活の調和ができる「ワーク・ライフ・バランスの確立」を目指すものです。森林総合研究所は、平成 19 年度、「応援します！家族責任を持つ女性研究者」を女性研究者支援モデル育成事業に提案し、産業技術総合研究所、物質・材料研究機構とともに独立行政法人として初めて採択されました。

森林総合研究所は、全国に支所展開する「分散型研究機関」のため転勤が多く、その研究対象が森林であることから出張を伴う長期のフィールド調査が欠かせません。現在、森林総合研究所の女性研究者のほぼ 7 割は出産子育て期にあたる若い世代にあたります。厳しい環境下にある森林総合研究所の女性研究者が、研究の継続と家族責任を両立しその能力を十分に発揮できるよう、3 年間のプロジェクトでは組織の体制や制度を整備するなど積極的な取り組みを行い、確実に成果を挙げてまいりました。

平成 21 年 9 月に、産業技術総合研究所、物質・材料研究機構、森林総合研究所が主催し、筑波大学、農業・食品産業技術総合研究機構、農業環境技術研究所の共催による合同シンポジウム「好奇心が開くつくば発共同参画文化の扉」をつくば国際会議場において開催しました。シンポジウムでは、6 機関の長が一堂に会して「男女共同参画宣言」を発表しました。科学・技術の分野における女性研究者の参画と活躍促進に向けて、大きな一步を踏み出すものとなりました。

女性研究者が輝いて活躍することが、研究所の発展のキーです。これまでの 3 年間で新たな価値観の創生・黎明期であるとする、今後はその価値観を定着させ育む発展期となります。これまで推進してきたプロジェクトを基に、さらに、女性の輝く研究所、男女ともにより輝ける魅力あふれる研究所になることを目指してゆきます。

本プロジェクト推進に当たっては、日本の女性学のパイオニアであり文化人類学の世界的権威である原ひろ子先生（お茶の水女子大学名誉教授）に、アドバイザーをお引き受け頂き、たくさんのご指導をいただきました。本プロジェクトの運営・実施に当たっては、多くの職員の理解と協力をいただきました。この場を借りてお礼申し上げます。

平成 22 年 3 月

（独）森林総合研究所 理事長
エンカレッジ推進本部長
鈴木 和夫

I 「応援します！家族責任を持つ女性研究者」

平成 21 年度エンカレッジモデル事業報告

1 平成 21 年度エンカレッジモデルの概要と今後の取組み

エンカレッジ推進室

金指あや子（男女共同参画室）

1. エンカレッジモデル 21 年度取組み

エンカレッジモデル最終年度となる平成 21 年度の取組みの概要は、次のとおりである。

① エンカレッジ推進体制の整備

勤務時間に柔軟に対応できる裁量労働制の導入は、本事業のミッションステートメントに掲げたものであり、開始当初より検討が進められてきたが、職員説明、組合説明等を経て、平成 21 年 7 月、導入に至った。さらに、仕事と家族責任の両立を支援する様々な制度をわかりやすく伝えるために、ガイドブックを作成し、各組織に配布した。

② 出張・転勤、緊急時の育児・介護のサポートシステム整備

病児等緊急時に対応させるための職場内一時預り保育室として、昨年度末に開設された本所「どんぐりる一む」に引き続き、関西支所において、4 月 1 日より「すぎのこ」が開設された。また、保育室の設置の行われない支所等地方組織における保育サポート対応については、今年度に入ってからラインによる検討が進められ、これに対応するための「一時預り保育支援規程」の一部改正（平成 22 年 1 月）を受け、2 月 1 日より北海道支所および四国支所を皮切りに、地域組織における保育サポート体制が順次スタートしている。さらに、昨年に引き続き、本支所等各地域における育児・介護サポート関連情報の整備を進め、Web 上にて逐次情報提供を進めた。

一方、家族責任のため時間的制約のある研究職員に対して、研究用 PC やソフトウェア、短期研究補助員の配置等による研究支援を、引き続き実施した。

③ IT 環境の整備

本支所間および研究所―自宅間の研究情報の共有化を進めるため、テレビ会議システムと Web ミーティングシステムの円滑な運用に努めた。Web ミーティングシステムは、6 月にソフトウェアのバージョンアップを実施し、よりスムーズな利用が可能となった。さらに、12 月には、本所第 6 輪講室に Web ミーティングシステムを常設し、利用者への便宜を図った。

④ 次世代研究者育成支援

エンカレッジモデルの普及と男女共同参画意識の啓発のため、職員研修（新規採用任期付き研究員、中堅研究者）において男女共同参画に関わるレクチャーを行うとともに、研究調整監会議や庶務課長会議を利用して、会議参加者を対象とした関係セミナーを実施した。さらに、所内セミナーを 2 回開催するとともに、独立行政法人産業技術総合研究所、物質・材料研究機構とともに主催した合同シンポジウムをつくば市において開催した。また、大学など関係機関においてエンカレッジモデルの広報に努めた他、関連情報の職場内の共有と社会発信のため、ホームページでの情報提供の充実に努めるとともに、産総研ダイバーシティサポートオフィス（DSO）が実施するエンカレッ

ジングセミナーなどにも積極的に参加し、ネットワークを活かした交流を進めた。

⑤ 新規採用研究員の女性比率

人件費削減という厳しい制約があるために、新規採用者が極端に減少し、平成 20 年度の新規採用者は研究員 1 名、任期付き研究員 1 名という状況であった。一方、「研究開発力強化法」によって任期付き研究員の人件費が一般人件費の枠外扱いとなったこともあり、今年度は 5 名の任期付き研究員の募集があった。5 名の募集に対して合計 24 名の応募者があり、そのうち女性は 9 名と、応募者に占める女性比率は 37.5%に達した。また、5 名の採用者のうち女性は 3 名であった。平成 20 年度の応募・採用者と合わせると、事業期間の H19～H21 年度において応募者の女性比は 30.3%、採用者の女性比は 42.9%となった。

2. ミッションステートメントの達成状況

事業当初に掲げたミッションステートメントとその達成状況は次のとおりである。

- (1) 裁量労働制の導入 → **達成**
- (2) 家族責任が原因の中途退職をゼロとする → **達成**
- (3) 出張・転勤、緊急時のサポート体制の 100%整備（本支所） → **ほぼ達成**
- (4) IT 環境の 100%整備（本支所） → **達成**
- (5) 応募者・採用者の女性比率を 30%に（関連大学的女子学生比率と同等に） → **達成**

上述のとおり、今年度に入って、(1) 裁量労働制が導入され、(2) 家族責任による中途退職者は、本年度末をもって無いことが確認された。また、(4) IT 環境は、事業開始年度から、本一支部等間で整備され、順次利用方法の改善がなされている。(5) 応募者・採用者の女性比率は、上述のとおり、それぞれ 30%を超えることができた。このため、これらについては、十分に当初の目標が達成されたと認められる。

一方、(2) 出張・転勤、緊急時の育児サポート体制については、保育室運営の管理上の問題等の理由によって、残念ながら、出張・緊急時に十分に対応できない部分も残されている。したがって、ここでは「ほぼ達成」とした。しかし、森林総合研究所として初めての所内一時預り保育室を本所と関西支所の 2 カ所に設置し、さらに、その他の 10 カ所の地域組織においても保育サポート体制がスタートしたことは、大きな前進であった。今後、より柔軟に対応可能なサポート体制を構築することが望まれる。

女性研究者支援としてのエンカレッジモデルの取組みは、森林総合研究所にとって、その全てが初めての取組みであったといえる。手探り状態から始まった 3 年間であったが、以上のとおり、多くの職員の理解と協力を得て、この事業期間内でミッションステートメントを達成することができた。

3. 今後の取組みと課題

エンカレッジモデルは、文部科学省科学技術振興調整費事業としては終了するが、事業の趣旨として、事業終了後も男女共同参画室を拠点に引き続き実施されることとなっている。

これまでの成果を踏まえ、今後、次の取組みを行うこととする。なお、下線部は、今後の取組み

において、特に懸案となっている課題である。

① エンカレッジ推進体制の整備

- ・ 推進体制のあり方（エンカレッジ推進委員会、支所等推進室員、ライン窓口）について検討する。
- ・ 両立支援に関わる制度・仕組みを検討（関係部署との調整・連携）し、周知（HP等）する。
- ・ 職員（職種・職階別）、特別研究員、新規採用者・応募者等における女性比率を把握し、公表する。

② 出張・転勤、病気等の緊急時の育児・介護のサポートシステムの整備

(1) サポート制度

- ・ 保育室・支所等保育サポートを支援するとともに、利用実績を把握し、公表する。
- ・ 保育サポート制度の改善検討（緊急・出張などへの対応、関係部署との調整・連携）を行う。
- ・ 関連情報の提供（HP）に努める。
- ・ 介護に関わるサポートについて検討する。

(2) 研究支援

- ・ 家族責任を持つ研究者への研究支援を引き続き実施し、その成果を検証する。

③ IT 環境の整備

- ・ 研究情報科を中心に、テレビ会議システムと Web ミーティングシステムの一層の利用促進を図る。

④ 次世代研究者育成支援

(1) 意識啓発（所内向け）

- ・ 職員研修（新規採用者、中堅研究職）や会議を利用した情報提供（研究所会議、研究調整監会議、庶務課長会議等）を進める。
- ・ 所内セミナーを開催する。

(2) 社会発信・連携

- ・ HPでの情報公開を進める。
- ・ 関係機関との情報交換・連携に努める。

(3) 次世代育成

- ・ 女性研究者応募・採用促進（応募要領の記載方法等）について検討する。
- ・ 新規事業（養成システム改革加速プロ）への応募を検討する。
- ・ 若手研究者支援について検討する。
- ・ 関係情報を提供（HP）する。

2 課題別報告

1) 推進体制の整備

エンカレッジ推進室（推進体制整備担当）

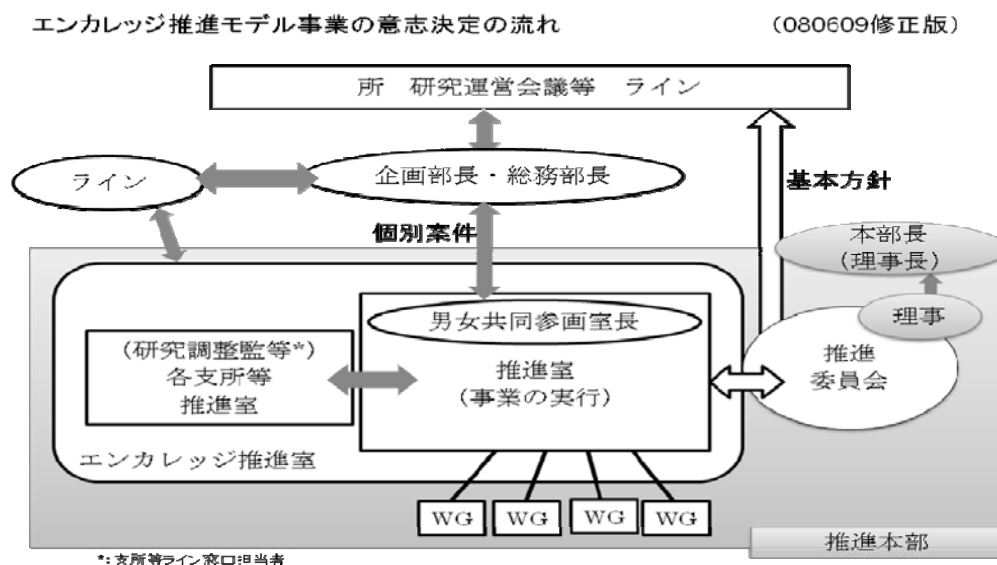
高橋正通（企画部研究企画科）

梶田直利（総務部総務課）

1. エンカレッジ推進本部の体制の整備（平成 19 年度～21 年度）

理事長を本部長とするエンカレッジ推進本部が平成 19 年 7 月に設置された（別紙 1）。エンカレッジ推進本部は、エンカレッジ推進委員会、エンカレッジ推進室、および課題ごとの事業の具体的検討を行う作業部会からなり、さらに、推進本部アドバイザーとしてお茶の水女子大学名誉教授・原ひろ子氏をお招きし、事業推進に関わり、数々の助言をいただきながら、エンカレッジモデルを推進してきた。

また、平成 20 年 2 月には、組織内に男女共同参画室が設置され、エンカレッジモデル事業の実施拠点となった。関係する意志決定の流れは下図のとおり、また、平成 21 年 12 月現在の推進本部、推進委員会、推進室および作業部会メンバーは、別紙 2 のとおりである。



推進体制の整備状況は次のとおりである。

平成 19 年 7 月推進本部設置

エンカレッジ推進室長および室員（室長 1 名、室員 13 名*）理事長により指名
エンカレッジ推進委員会（委員長、担当理事、他委員 11 名**、事務局推進室員 6 名）設置

関西支所推進室（室員 6 名*）支所長の命により設置
平成 19 年 11 月 保育室設置検討作業部会（部会員 14 名*、うち推進室員 5 名）設置
研究支援検討作業部会（部会員 10 名*、うち推進室員 3 名）設置
ライン窓口（支所：研究調整監、育種センター：育種企画課長および管理課長、
育種場：連絡調整課長）設置
平成 20 年 2 月 男女共同参画室（室長 1 名、兼務 2 名（研究職 1 名、一般職 1 名））設置
平成 20 年 5 月 支所等新たに 10 の地域組織にエンカレッジ推進室員 1 名を配置
次世代研究者支援作業部会（部会員 11 名、うち推進室員 5 名*）設置

*；設置当初の人数。その後の追加・異動等により、平成 22 年 3 月時点で別紙 2 のとおり。

**；設置当初の人数。平成 20 年度より保育室の設置等に関わり、ラインとの調整事項が増えたため、総務部長が新たに委員に加わった。

2. 平成 21 年度の主な取り組み

（1）裁量労働制の導入について

裁量労働制は、業務等その性質上、業務の遂行の手段や時間の配分などについて使用者が具体的な指示をしない制度である。この制度は、研究職員の働き方の多様性を高めるとともに、自らの知識、技術を十分に活用して研究業務の円滑・効率的な遂行に有効とされていることから、研究所として導入準備を進め、平成 21 年 7 月 1 日に裁量労働制が導入された。

この結果、家族責任を持つ女性研究者にとっても、仕事と家庭を両立する上でネックとなっている始業・就業時間を自己の裁量において決定することができることとなった。

導入までの経過は次のとおりである。

平成 20 年 10 月：導入案の職員説明会を開催

同年 12 月、21 年 1 月：職員の意見を反映した修正案に関する職員説明会開催

21 年 5 月：労働協約・労働協定締結等、労働条件変更に伴う手続き

21 年 5 月：労働基準監督署へ届出

21 年 7 月：正式導入

（2）両立支援に係わる休暇制度等の改正と支援ガイドブックの作成

これまで、出産・育児に関する休暇制度等については、男女共同参画室のホームページに掲載しているところであるが、各種休暇制度等を周知し、利用促進を図るため、「育児・介護のためのガイドブック」を平成 21 年 12 月に発行し、各組織に配布した。

事業期間内に実施した制度改正は次のとおりである。

◆平成 19 年 10 月 改正

（1）「育児短時間勤務制度」

以前は、ある一定期間に完全に休業する育児休業と 1 日 2 時間を上限とした育児部分休業があったが、新たに 1 週間の勤務時間の一部を育児のために割く制度を導入した。

◆平成 21 年 1 月 1 日改正

（1）「子の看護休暇（特別休暇）」を取得できる職員の対象範囲について「概ね 10 歳未満の子」から「中学校就学の始期に達するまでの子」を持つ職員に拡大した。また、一つの年の初日

において対象となる子が2人以上ある場合は取得日数を7日とすることとした。

- (2) 「早出・遅出勤務」ができる職員の対象範囲について「小学校就学の始期に達するまでの子」を「中学校就学の始期に達するまでの子」を持つ職員に拡大した。
- (3) 「休憩時間短縮の特例勤務」ができる職員の対象範囲について「小学校就学の始期に達するまでの子」を「中学校就学の始期に達するまでの子」を持つ職員に拡大した。
- (4) 「育児を行う職員の深夜勤務等の制限」の対象範囲について「小学校就学の始期に達するまでの子」を「中学校就学の始期に達するまでの子」を持つ職員に拡大した。
- (5) 「乳幼児の健康診査」に伴う職務専念義務免除制度を新設した。
- (6) 「子供の予防接種」に伴う職務専念義務免除制度を新設した。

(3) 業務運営点検票における関係項目の追加

組織ごとの業務運営点検に際し、エンカレッジモデル推進に関連する取り組みについても自己点検・自己評価できるよう、平成21年度より、業務運営点検票の様式内に「男女共同参画およびワークライフバランスの推進」の項目が新たに追加された。今後、さらに組織ごとの業務運営の中でエンカレッジモデルに関係するさまざまな事項に配慮される風土が醸成されることが期待される。

記述対象例は、次のとおりである。

- ・エンカレッジセミナー・研修への参加
- ・エンカレッジ研究支援の活用（研究部門のみ）
- ・一時預り保育支援の活用
- ・有給休暇取得の促進
- ・勤務時間・勤務形態（裁量労働制等）

3. 平成21年度エンカレッジ推進委員会の開催

平成21年度は、次のとおりエンカレッジ推進委員会を開催した。

○第1回エンカレッジ推進委員会

日 時：平成21年4月28日（火）14：00～

場 所：大会議室

議事

1. 平成21年度推進委員他メンバーについて
2. 平成20年度経費執行状況と平成21年度予算について
3. 平成20年度プログラムオフィサーによる指摘事項について
4. エンカレッジモデル平成20年活動状況と平成21年度計画
 - (1) 推進体制整備
 - (2) サポート体制整備
 - (3) IT整備
 - (4) 次世代支援
5. その他

○第2回エンカレッジ推進委員会

日 時：平成22年3月3日（水）10：00～

場 所：大会議室

議事

1. 平成21年度経費執行状況と平成22年度予算について
2. エンカレッジモデルの取り組みと今後の課題について
 - (1) 推進体制

- (2) サポート体制
- (3) IT 整備
- (4) 次世代研究者育成
- 3. エンカレッジモデルの成果とミッションステートメントの達成状況について
- 4. 今後の取り組み
- 5. その他
 - (1) 意識調査結果について
 - (2) 事後評価について

4. 今後の課題

(1) エンカレッジモデルの今後の実施体制

エンカレッジモデルは文科省事業科学技術振興調整費事業終了後も所独自の取り組みとして、男女共同参画室を拠点に継続して実施する予定である。モデルをより効果的に推進するためには、平成 22 年度以降も、エンカレッジモデル推進本部の大枠は維持されることが望ましい。しかし、事業終了後は作業部会の位置づけがやや曖昧となるため、委員会と同様にオーソライズさせる必要がある。また、委員会には男女共同参画室を直轄する企画部部長の関与も求められる。これらについて、今後、十分に検討する必要がある。

(2) 両立支援に関わる制度の改善

今後、育児・介護休業法や国家公務員育児休業法の改正の動向をみながら、法人として子育て等両立支援に関わる制度の導入に対して、適切に対応していく必要がある。

(参考) 育児・介護休業法の主な改正（平成 22 年度改正予定）

1. 子の看護休暇の拡充（2 人以上の場合は、7 日→10 日）
2. 父母とも育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（子が 1 歳→1 歳 2 ヶ月まで）
3. 男性職員が配偶者の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業が取得できる。
4. 所定外労働の免除の義務化（3 歳未満の子を養育する者の請求による）
5. 介護のための短期休暇制度の新設（年 5 日、要介護家族が 2 人以上の場合は 10 日）

独立行政法人森林総合研究所エンカレッジ推進本部設置要領

19 森林総研第 529 号

平成 19 年 7 月 12 日

(目的)

第 1 この要領は、独立行政法人森林総合研究所（以下「研究所」という。）が、女性研究者を応援（エンカレッジ）するため、研究と家族責任を両立させる研究環境・職場環境の整備・普及を図るエンカレッジ推進本部の設置について定める。

(実施体制)

第 2 エンカレッジ推進本部長（以下「本部長」という。）は、理事長とする。

2 エンカレッジ推進本部にエンカレッジ推進室（以下「推進室」という。）及びエンカレッジ推進委員会（以下「委員会」という。）を設ける。

(推進室)

第 3 推進室は、エンカレッジ推進体制の整備、サポートシステムの整備、IT 環境の整備及び次世代研究者育成支援に向けた活動を行う。

2 推進室には室長及び室員を置き、室長及び室員は本部長が指名する。

(委員会)

第 4 委員会は、目的達成のため推進室の活動を支援する。

2 委員長は、本部長が指名する。

3 委員長は、必要に応じて委員を指名するものとする。

(その他)

第 5 この要領に定めるもののほか、推進本部に関し必要な事項は、本部長が定める。

附則（平成 19 年 7 月 12 日付け 19 森林総研第 529 号）

この要領は、平成 19 年 7 月 12 日から適用する。

エンカレッジ推進本部

本 部 長 : 鈴 木 和 夫 理事長

アドバイザー : 原 ひろ子 先生 (城西国際大学客員教授)

1) エンカレッジ推進委員会

(091201 現在)

21 年度委員	所 属	内線等	備 考
※福田 隆政 (前任: 亀井 俊水)	企画・総務担当理事	8101	参画理事 (理事長指名)
中島 清	生物機能研究担当 COD	8216	委員長 (理事長指名)
※安樂 勝彦 (前任: 松本 芳樹)	総務部長	8150	
高橋 正通	企画部研究企画科長	8113	
三宅 芳博	総務部総務課長	8153	
木村 正美	総務部総務課領域庶務第 1 係	8165	
田内 裕之	森林植生研究領域長	8222	
牧野 俊一	森林昆虫研究領域長	8249	
岡本 隆	水土保全研究領域	8235	
下川 知子	きのこ・微生物研究領域	8281	
恒次 祐子	構造利用研究領域	8310	
近藤 禎二	林木育種センター育種部長	(2900)	
宮本 尚子	林木育種センター遺伝資源部	(2900)	
黒田 慶子	関西支所地域研究監	(2803)	
【事務局】			
金指あや子	企画部男女共同参画室長	8360	
猪 和則	男女共同参画室 (総務部総務課)	8156	
塔村真一郎	男女共同参画室 (複合材料研究領域)	8291	
田村 和也	企画部研究情報科研究情報室長	8131	
榊田 直利	総務部総務課課長補佐	8154	
岡村正二郎	総務部用度課課長補佐	8186	

2) エンカレッジ推進室

氏 名	所 属	内 線 等	備 考
金指 あや子	企画部男女共同参画室長	8360	総括
高橋 正通	企画部研究企画科長	8113	推進体制整備責任者
田村 和也	企画部研究情報科研究情報室長	8131	IT 整備責任者
猪 和則	男女共同参画室 (総務部総務課人事係長)	8156	総括補佐&次世代担当
塔村 真一郎	男女共同参画室	8291	次世代育成責任者
榊田 直利	総務部総務課課長補佐	8154	推進体制整備副責任者
岡村 正二郎	総務部用度課課長補佐	8186	保育室設置責任者
東 由紀子	企画部研究管理科連絡係	8125	次世代担当
酒井 佳美	立地環境研究領域	8227	次世代育成副担当
太田 祐子	森林微生物研究領域	8245	保育室&研究支援担当
宮本 栄一	企画部資料課司書専門職	8144	推進体制整備担当
平澤 林太郎	企画部育種企画課企画係長	(2900)	IT 整備担当
宮本 尚子	林木育種センター遺伝資源部	(2900)	育種センター推進担当
中田 賢二	北海道支所庶務課長	011-590-5510	北海道支所推進担当
高橋 公子	東北支所庶務課長補佐	019-648-3920	東北支所推進担当
黒田 慶子	関西支所地域研究監	075-366-9914	関西支所推進担当
杉本 育己	四国支所連絡調整室長	(2804)	四国支所推進担当
赤池 雄治	九州支所課長補佐	096-343-3168	九州支所推進担当
林 典子	多摩森林科学園教育的資源研究 G	(2807)	多摩森林科学園推進担当
飯田 玲奈	北海道育種場遺伝資源管理課	(2901)	北海道育種場推進担当
久慈 好夫	東北育種場連絡調整課長	(2902)	東北育種場推進担当
小野 雅子	関西育種場遺伝資源管理課	(2903)	関西育種場推進担当
大平 峰子	九州育種場育種課	(2904)	九州育種場推進担当

()内は本所からの短縮ダイヤル

関西支所エンカレッジ推進室

氏 名	所 属	内 線 等	備 考
山田 文雄	研究調整監	075-366-9913	
黒田 慶子	地域研究監	075-366-9914	
山下 直子	森林生態研究 G	075-366-9923	
谷川 東子	森林環境研究 G	075-366-9922	

支所担当ライン窓口 研究調整監

育種センター担当窓口 管理課長および育種企画課長

育種場担当窓口 連絡調整課長

3) 各作業部会

○保育室設置に関わる作業部会

氏 名	所 属	内 線 等	備 考
木村 正美	総務部総務課		
矢崎 健一	植物生態研究領域		
久保田 多余子	水土保全研究領域		
伊原 徳子	森林遺伝研究領域		
安部 久	木材特性研究領域		
宮本 麻子	森林管理研究領域		
黒田 慶子	関西支所地域研究監		
山下 直子	関西支所森林生態研究 G		
岡村 正二郎	総務部用度課課長補佐	8186	事務局(責任者)
金指 あや子	企画部男女共同参画室長	8360	事務局
猪 和則	総務部総務課人事係長	8156	事務局
太田 祐子	森林微生物研究領域	8245	事務局

○研究支援検討作業部会

氏 名	所 属	内 線 等	備 考
田村 和也	企画部研究情報科		
長倉 淳子	立地環境研究領域		
加賀谷 悦子	森林昆虫研究領域		
大西 尚樹	東北支所生物被害研究 G		
谷川 東子	関西支所森林環境研究 G		
金指 あや子	企画部男女共同参画室長	8360	事務局(責任者)
恒次 祐子	構造利用研究領域	8310	事務局(副責任者)
島田 健一	企画部研究情報科	8131	事務局
太田 祐子	森林微生物研究領域	8245	事務局

○次世代研究者育成作業部会

氏 名	所 属	内 線 等	備 考
早坂 暁	企画部研究情報科情報係		
所 雅彦	森林昆虫研究領域		
吉田 和正	生物工学研究領域		
川元 スミレ	木材改質研究領域		
宮本 尚子	林木育種センター遺伝資源部		
大西 尚樹	東北支所生物被害研究 G		
林 典子	多摩森林科学園教育的資源研究 G		
塔村 真一郎	企画部男女共同参画室	8291	事務局(責任者)
酒井 佳美	立地環境研究領域	8227	事務局
東 由紀子	企画部研究管理科連絡係	8125	事務局
太田 祐子	森林微生物研究領域	8245	事務局

2) サポート体制整備

(1) 一時預り保育サポート体制の整備

エンカレッジ推進室

金指あや子（企画部男女共同参画室）

黒田 慶子（関西支所地域研究監）

1. 一時預り保育サポート制度に関わる平成 21 年度の主な動き

森林総研における保育サポート体制については、平成 19 年度より保育室設置検討作業部会を中心に保育条件等保育内容の検討を進めてきた。作業部会の検討結果を踏まえ、平成 20 年度からはラインにより、一時預り保育室の設置や具体的な運営方法等に関わるさまざまな検討がなされ、平成 21 年 1 月、「森林総合研究所一時預り保育支援規程」が新たに策定された。その後、平成 21 年 3 月より本所一時預り保育室「どんぐりる一む」が開設され、引き続いて今年度は、4 月 1 日より関西支所において一時預り保育室「すぎのこ」が開設された。

平成 21 年度における主な動きは次のとおりである。

平成 21 年

- ・ 4 月 1 日～ 関西支所一時預り保育室「すぎのこ」開設
- ・ 4 月 27 日 一時預り保育開始のプレスリリース（別紙 1）
- ・ 4 月 28 日 保育室開設記念式（於、関西支所、テレビ会議）

原ひろ子先生（推進本部アドバイザー）講話

平成 22 年

- 1 月 21 日 支所等保育サポートに関わる支援規程改正（別紙 2）
- ・ 2 月 1 日～ 北海道支所、四国支所等で育児サポート制度開始
- ・ 2 月 25 日 支所等保育サポート経費の予算科目および支払い手続きフロー図の提示
（支所等担当者および男女共同参画室ウェブサイトにて）
- ・ 2 月 26 日 つくば市こども課による「どんぐりる一む」立ち入り調査

森林総合研究所における一時預り保育の対象者および条件、利用料金、利用時間等詳細については、男女共同参画室ウェブサイト（<http://encr.ffpri.affrc.go.jp/03support/index.html>）および利用のしおり等で案内している。

2. 一時預り保育室の開設と運営について

(1) 関西支所一時預り保育室「すぎのこ」の開設

2009 年 4 月に関西支所の一時預り保育室が開設された（写真 1）。運用方法は本所の保育室と同様であり（H20 年度報告書参照）、利用者がある日のみベビーシッター会社に保育者の派遣を依頼し、一時保育を行う。ただし関西支所では、契約会社の事情により、利用前日の午後 4 時まで利用申し込みが可能である。また、ベビーシッター会社の好意により、当日の申し込みで、シッター派遣が可能な時間帯から利用

可能となった。保育者が病気等により保育に当たれない場合や乳幼児・児童の体調不良（学校伝染病を除く。軽い症状）や病後、保育園や学校が休みの日などに利用できる。また、正規職員および非常勤職員が利用可能である。利用者の登録・申請書等の各種様式の関西支所版を作成し、利用のしおり（図1）にまとめた。今年度の登録者の人数は20名（乳幼児12名、児童8名）である。利用申し込みは庶務課担当者への保育室利用申請書の提出によって行う。



写真1 関西支所一時預り保育施設「すぎのこ」



写真2 保育施設の内

保育室は木造試験家屋として建築された。利用者の健康に配慮し、国産スギ材を使用した建物である（写真2）ことから、保育室の愛称を「すぎのこ」とした。

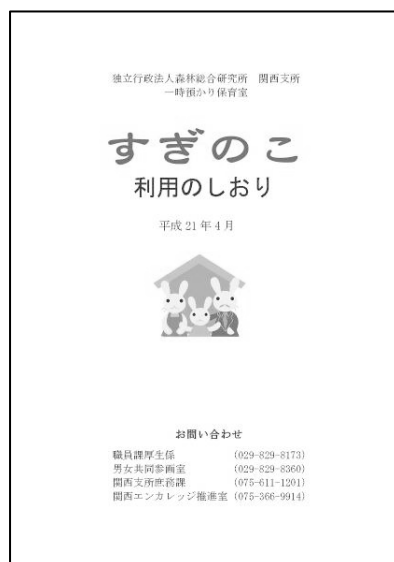


図1 関西支所保育室「すぎのこ」利用のしおり

◆一時預り保育室開設記念式

開設記念式を4月28日に開催し、理事長の挨拶とともに、エンカレッジ推進本部アドバイザー、原ひろ子氏（お茶の水女子大学名誉教授）をお招きし、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての講話をいただいた（別紙3）。開所式はテレビ会議システムを利用して、関西支所の一時預り保育室から本所および各支所、育種センター、育種場の中継された（写真3～5）。



写真3 保育室開設記念式での原先生の講話



写真4 関西支所「すぎのこ」における開設記念式の様子



写真5 保育室開設記念式での理事長のビデオメッセージ（本所大会議室）

◆「すぎのこ」への取材

一時預り保育室開設記念式に合わせて、4月27日にプレスリリースを行い、（社）日本森林技術協会編集部から取材があった。同協会の機関誌、森林技術 No.807（2009年6月）に、『（独）森林総合研究所で「一時預り保育」を開始』という題名で記事が掲載された（別紙4）。森林・林業分野ではフィールドワークや出張が多いという業界の事情を前提に、仕事と家庭両立に向けた組織的サポートが心強いと記述されている。また、森林総合研究所におけるエンカレッジモデル事業全般の概要、一時預り保育の意義や本所と関西支所での運営方法、保育室設置にあたっての配慮事項などが、保育室の外観写真と共に紹介された。

（２）本所一時預り保育室「どんぐりる一む」の運営

本所一時預り保育室「どんぐりる一む」は、職員課厚生係が利用申請の窓口となり、保育室の管理運営に当たっている。開設以来、現在までに利用登録した子どもは 53 名、月平均約 10 名程の子供が利用している。「すぎのこ」と同様の「利用のしおり」を作成するとともに、7 月からは、男女共同参画室ウェブサイト保育室の利用の様子を伝える「保育室ニュース」のコーナーを設け、保育室でのトピックスを紹介している (<http://encr.ffpri.affrc.go.jp/03support/news.html>)。

トピックスとしては、支所職員が研修のために本所に子連れ出張により来訪し、「どんぐりる一む」を利用した例や、本所の防災訓練の日に「どんぐりる一む」を利用していた乳児が保育士と一緒に避難訓練に参加した例（写真 6）、さらに、元職員の手作りの安全な積み木セットの寄贈（写真 7）など、微笑ましい話題を紹介している。



写真 6 「どんぐりる一む」も参加した避難訓練

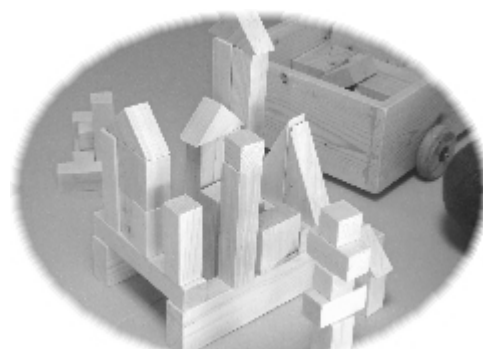


写真 7 寄贈された無垢材の積み木セット

「どんぐりる一む」では、原則 2 日前にしか利用申請できないため、緊急時の対応に限界があった。ただし、急な利用希望があった場合、当日、保育室が開設されていれば利用できる可能性がある。そこで、厚生係担当者の配慮により、開設が予定されている月日時を知らせるためのカレンダーを平成 22 年 1 月から男女共同参画室ウェブ上に掲示して、利用者への便宜を図るようにした。

また、新型インフルエンザの流行拡大が厳しくなった昨秋以降、集団生活の場での感染防止のため、厳格な対応が求められ、学級閉鎖時の保育室の開設について検討する必要性が生じた。このため、11 月に職員課担当者および委託業者等と協議を行った結果、「感染症」として学校保健法で指定されている通常のインフルエンザと同様に、医師の連絡票により感染源とならないことが証明された段階で受け入れることができることを確認した（12 月 2 日）。

平成 21 年度は「どんぐりる一む」に、次の関係機関の来訪者に対し、開設までの準備や運営体制、利用状況などについて説明した。

- 平成 21 年 9 月 16 日 静岡大学 人文学部准教授 大森隆子氏
(文科省女性研究者支援モデル事業 H20 採択大学)
- 9 月 28 日 野菜茶業研究所つくば研究拠点 主任研究員・浦上敦子氏
- 10 月 15 日 農業・食品産業技術総合研究機構
総務審議役・辻島正明氏、統括部総務課・坂上 仁氏、
総合企画調整部企画調整室 主任研究員 中野有加氏

（３）一時預り保育室利用実績

「どんぐりる一む」と「すぎのこ」の利用実績の概要を下表に示す。それぞれ月平均で開設日は「どんぐりる一む」6.8日、「すぎのこ」4.8日、利用子供数は「どんぐりる一む」10.1人、「すぎのこ」9.0人であった。本所と関西支所の職員数の規模を考えると、関西支所でのニーズの高さが目立つ。

表. 所内一時預り保育室利用実績

	どんぐりる一む (H21.3～H22.2)	すぎのこ (H21.4～H22.2)
利用乳幼児数(のべ)	101 人	43 人
児童(のべ)	20 人	56 人
合計利用子ども数	121 人	99 人
開設日数(のべ)	81 日	53 日
平均利用子供数／月	10.1 人	9.0 人
平均開設日数／月	6.8 日	4.8 日

開設以後、平成 22 年 2 月までの間の月ごとの利用状況を図 2 に、月ごとの職種別のべ利用者数を図 3 に、また月ごとの男女別保育の理由を図 4 にそれぞれ示す。両施設とも、春と夏の長期休暇の時期に利用が多く、気候の良い 5 月と 9 月はいずれも比較的利用が少ない傾向が見られた。

利用した子供の区分では、乳幼児は、本所、関西支所ともほぼ年間を通じて利用があったが、児童は、特に関西支所では春、夏、冬休みの期間に多く利用しており（図 2）、その利用の理由から、学校の長期休暇期間や保育園の休園日が多い年度初めおよびお盆の時期に利用頻度が高くなったことがわかった（図 4）。

月ごとの職種別利用職員数を見てみると、研究者の利用は年間を通じてあったが（図 3）、学会の多い年度初めや会議の増える年末に多くなる傾向があると推測された。研究者の利用の理由としては保育者の（病気などによる）不在と子供の病気・病後が多い。欠席困難な会議や成果を報告するシンポジウムに出席する場合、当日の子供の体調不良が大きな問題となるが、一時預り保育室の開設によって、親子共に不安・心労が軽減されたと考えられる。

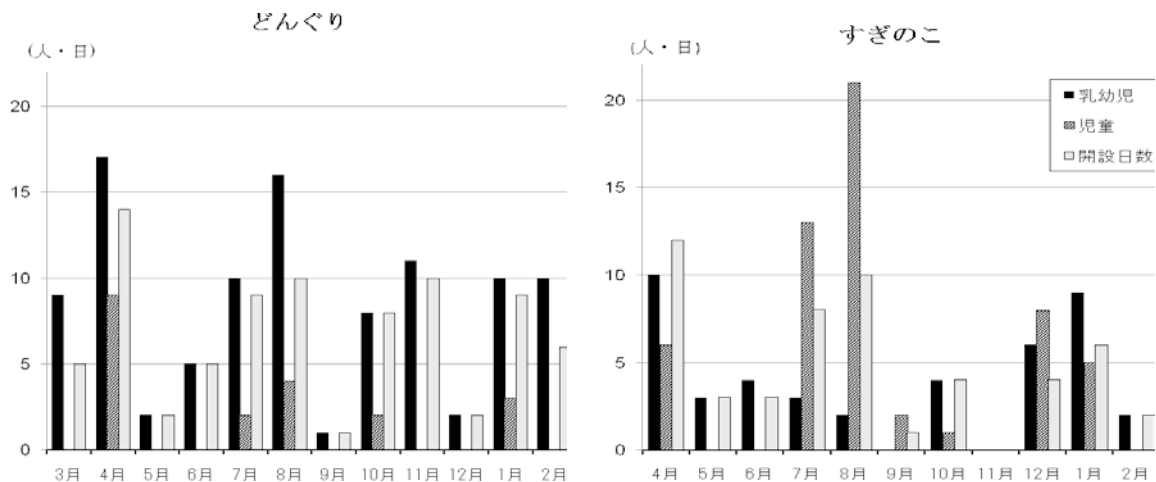


図 2 保育室ごとの月別開設日数と利用子ども数

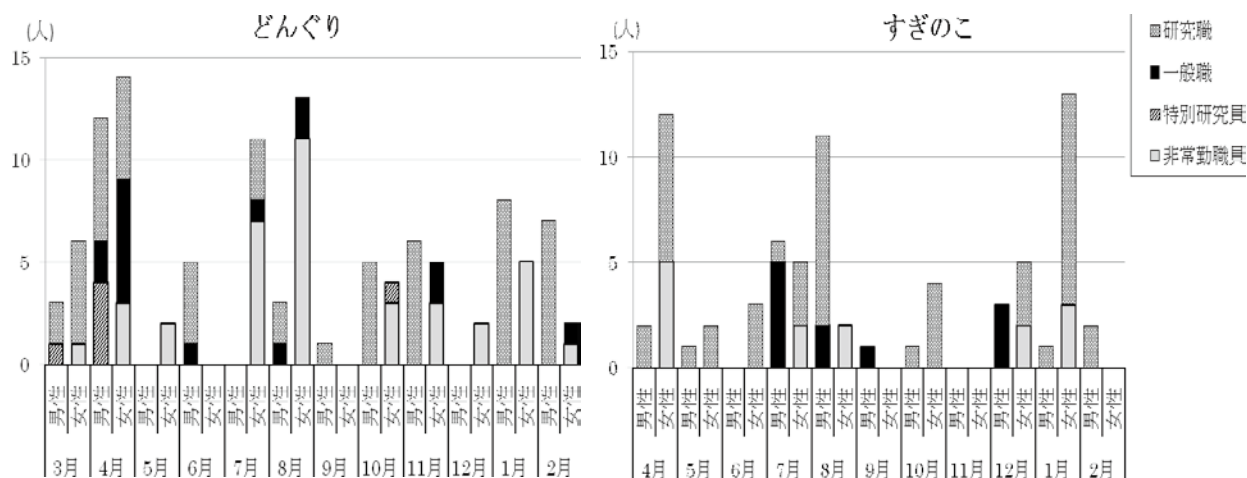


図3 保育室ごとの月別職種別利用職員数

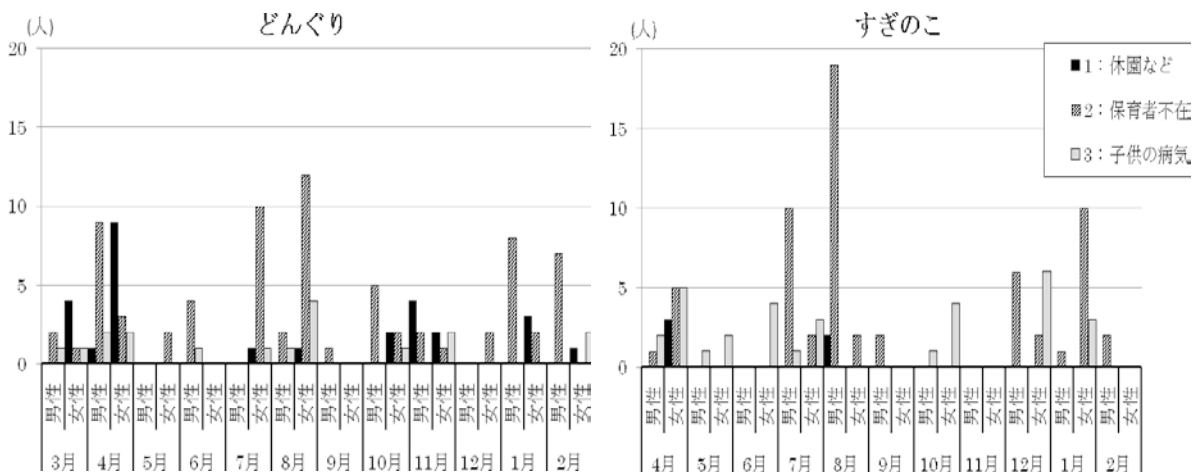


図4 保育室ごとの月別男女別保育の理由

さらに、保育室開設前は、学校や保育園等の長期休暇中には勤務を控えていた非常勤職員が、制度を利用して継続的に勤務できるようになっている様子もうかがえる。これは、雇用側としても、1年を通じて雇用できるメリットが大きいと考えられる。また、一般職や男性職員では、保育者の病気による利用が多かった。共働き家庭に限らず、一時預り保育の制度が有用であることがわかる。

なお、上述のとおり、本年度は新型インフルエンザの流行があり、保育室運営の上で、状況の変化に伴い判断すべき事柄があった。学級閉鎖や保育園の臨時休園の場合、罹病していない乳幼児・児童についても、当初は保育室の利用が制限された。関西支所で11月の開設が0日となったのは、インフルエンザによる学級閉鎖時に利用できなかったためである。しかし、新型インフルエンザの病原性があまり高くないことが社会通念となった後は見直しを求める声が強く、すでに治癒している乳幼児・児童を含めて、他の

利用者への感染の恐れがない場合は利用が認められることとなった。利用規約に規定されていない事柄が発生した場合には、このように、その都度柔軟な判断が求められる。

3. 保育室設置以外の地域組織における保育サポート体制の検討

一時預り保育室を開設しないその他の地域組織における保育サポート体制については、当初、保育室の設置も含めてその可能性を検討する予定であったが、ハード面の整備には予算上大きな負担がある一方、ニーズが比較的小さいと想定されるため、当面、民間保育サービスを利用することを基本に、地域の民間保育施設やベビーシッター派遣などによって対応することとなった。

そこで、平成21年12月より、各支所推進室員に地域組織におけるニーズの把握とともに、近隣地区の保育サービスに関わる情報収集を男女共同参画室より依頼し、集約した調査結果を、昨年度末に総務部関係部署に提示した（昨年度事業報告書に既出）。

これを受けて、今年度は、ラインでの検討が本格的に始められ、支所等地域組織における保育サポート体制に対応する保育支援規程が加えられ、平成22年1月21日、本規程の一部改正がなされた。また、これに伴って、森林総合研究所会計事務取扱要領も一部改正され、民間保育室等利用料に係る立替支払承認申請の手続き事務の簡素化が図られた。これらの規程の改正は、1月22日の第19回連絡調整会議で周知され、各地域組織におけるサポート制度の導入が始められつつある。地域組織ごとの整備状況は別紙5のとおりである。また、支所等地域におけるサポート制度利用にかかる経費の支出方法について、総務部関係部署によって手続きの流れ図が作成され、ウェブサイト等で周知した（図5）。

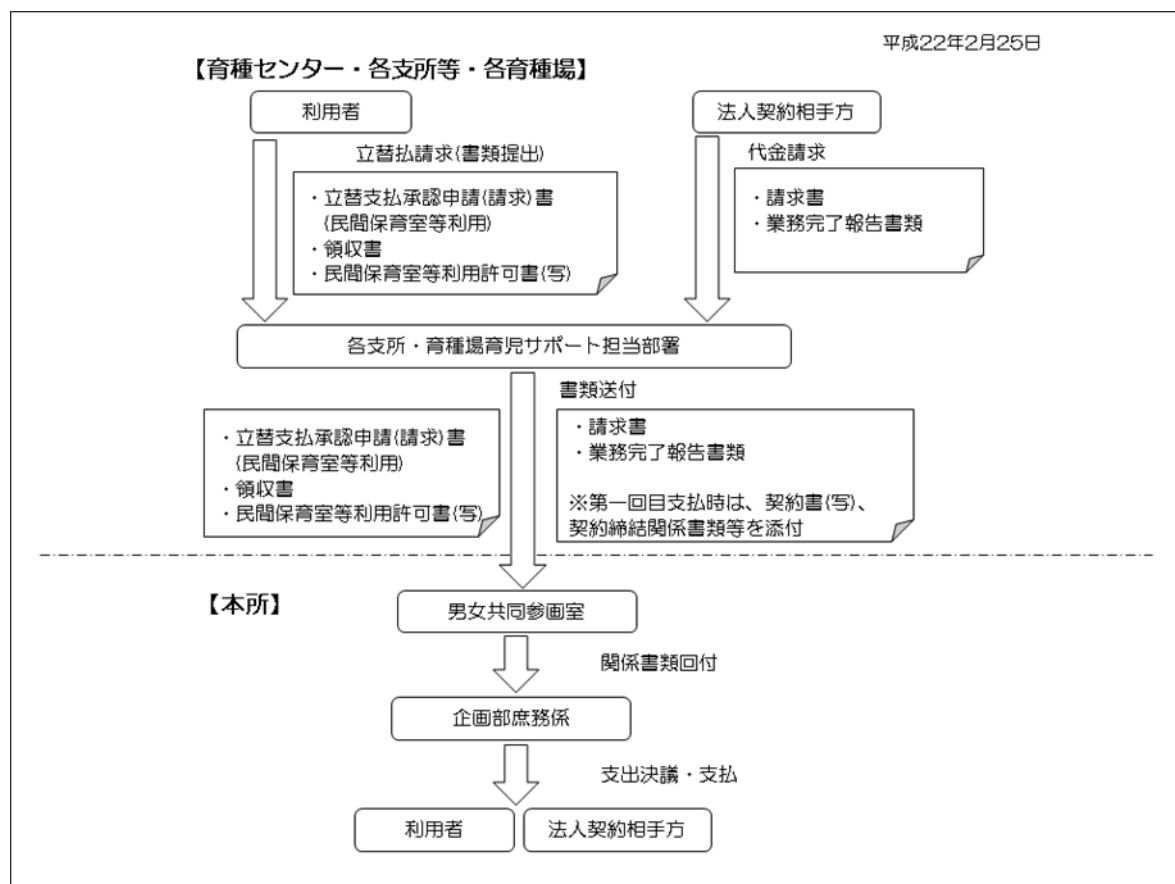


図5 民間保育室等に係る経費の支払等概要フロー図

4. 関係情報の収集・提供

上述のとおり、現在、森林総研で実施している一時預り保育サポートに関わる利用案内や一時預り保育支援規程および関係書類の書式などの一連の関係情報は、イントラネットと男女共同参画室ウェブサイトで提示し、利用者への周知に努めている。

さらに、支所等地域組織が所在する周辺地域の関連情報は、地域別に男女共同参画室ウェブサイト上の「地域の保育・介護に関する情報」に掲載している (<http://encr.ffpri.affrc.go.jp/03support/chiiki.html>)。

保育情報については、昨年度で全地域の掲載が完了し、その後、逐次、新規情報の更新を進めている。また、介護情報は、昨年度より掲載を開始し、地域別の老人介護保健施設、特別養護老人ホームなどの施設に関わる基本情報の掲載は今年度でほぼ完了した。この他、「関連情報」のページには厚生労働省の「介護・高齢者福祉」に関わる行政情報や、認知症の会他、総合的に情報が得られるウェブサイトを選び、リンクするようにした。

介護は、ある日突然やってくると言われている。介護をする立場に立った時、いつでも冷静に対処するための情報源の入り口として、今後も、これらのウェブサイトの充実が求められる。

5. 今後の課題

保育室が開設されて、約1年が経過した。まずは、無事に1周年を迎えることができたことについて、運営担当の職員課および関西支所庶務課関係者に深く感謝申し上げる。

一方、職員アンケートの結果を見ると、保育サポート体制に対しては大きく2つの指摘があった。

第一は、保育室が開設されていない支所等地域組織における支援体制の遅れや保育室設置組織との不公平を指摘するものである。アンケート実施時期が10月であり、まだ支所等への保育サポート制度の導入が一般に知られていなかったためと考えられる。新たな保育サポート制度が、支所等地域組織における支援制度の第一歩として評価され、また活用されることを期待する。

指摘の第二は、「緊急対応・出張対応等への制約」に関するものである。特に、2日前申込みの問題（どんぐりる一む）は最も指摘が多かった。さらに、出張先で保育サポートが利用できるのは、現行では、一時預り保育室のある本所と関西支所のみであるが、すでにその他の支所等への出張時に利用したいとの要望は男女共同参画室には届いており、今後の課題として残されている。

エンカレッジモデルに掲げた一時預り保育支援制度は、緊急時の保育ニーズへの対処を目指したものである。運営する上での管理責任や担当業務の負荷等にも配慮しつつ、保育サポート制度の一層の充実を図るため、保育室の運営を支援するとともに、より柔軟な運営方法や利用条件の改善について検討することが、今後の課題であり、関係各位のご理解とご協力を重ねてお願いしたい。



平成21年 4月27日
独立行政法人 森林総合研究所

森林総合研究所で一時預り保育を開始

ポイント

- ・森林総合研究所（つくば市および京都市）で一時預り保育が開始される
- ・保育施設の開設から1ヶ月で利用者が多数
- ・4月28日に保育室開設記念の行事を実施（関西支所および本所）

概要

森林総合研究所は、本所と関西支所に所内保育室を開設し、一時預り保育を開始しました。開設を記念して、4月28日に関西支所において記念講話を行い、併せて保育室紹介を本所および関西支所をTV会議で結んで行います。

森林総合研究所では、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」（エンカレッジモデル）に平成19年度から取り組んでおり、男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境の整備を進めています。この度、職員の業務と家族責任との両立を支援するため、一時預り保育室を開設しました。

予算：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」（H19～21）

問い合わせ先など

独立行政法人	森林総合研究所	理事長	鈴木 和夫
推進責任者	森林総合研究所	エンカレッジ推進担当理事	亀井 俊水
研究担当者	男女共同参画推進室長	金指 あや子	
広報担当者	森林総合研究所 企画部 研究情報科長	荒木 誠	
		Tel：029-829-8130 Fax：029-873-0844	
	森林総合研究所 関西支所 研究調整監	山田 文雄	
		Tel：075-611-1201（代）	

本資料は、林政記者クラブ、農林記者会、農政クラブ、京都府記者クラブ、筑波研究学術都市記者会に配布しています。

社会的背景と経緯

独立行政法人森林総合研究所は、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に採択されています。「応援します！家族責任を持つ女性研究者」というテーマで、平成19年度からエンカレッジモデルとして男女共同参画の推進と、ワーク・ライフ・バランスの実現のための職場環境・研究環境の整備に取り組んできました。仕事か家庭かの二者択一ではなく、その両立を図り、それぞれの能力が存分に発揮される研究所の実現を目指すものです。この度、育児サポートの一環として、当研究所本所（つくば市）は2月27日、関西支所（京都市伏見区）は4月1日に一時預りを行う所内保育室を開設しました。

一時預り保育室の設置と利用状況

利用対象者は当所職員（男女を問わず、非常勤職員、特別研究員も含む）の、生後3ヶ月から12歳までの乳幼児・児童（小学生）です。通常は一般の保育所や学童保育に通っているが、休園日や病後、あるいは保護者の病気等により保育ができない場合に、一時的に利用できます。保育担当者はベビーマッサージ会社に派遣を依頼しています。

どちらの保育室も、研究所内の試験用施設を利用しています。本所保育室の「どんぐりーむ」という愛称にはすくすく育てほしいという願いを込めています。関西支所保育室の愛称「すぎのこ」は、国産のスギ材を使った建物であることに由来します。保育所休園日や、乳幼児の体調不良および病後など、当初から既に多数の利用がありました。子育て中の職員は、業務上の責任を果たしながら子供への負担も軽減できるため、安心感が得られるようです。

今後の予定

保育室の開設を記念して、エンカレッジ推進本部アドバイザーで、女性学のバイオニアとして著名な原ひろ子先生に、職員に向けてご講話いただき、併せて保育室の紹介を以下の要領で行うこととしました。

記

日時：平成21年4月28日（火）11：00～

会場：森林総合研究所 関西支所
（京都府京都市伏見区桃山町永井久太郎68番地）

プログラム： 1. 理事長挨拶
2. 原先生講話
3. 保育室紹介
1) 本所「どんぐりーむ」
2) 関西支所「すぎのこ」

URL：http://encr.ffpri.affrc.go.jp/

本事業では、育児だけでなく介護も含めた全ての家族責任を持つ研究者への研究支援や、遠隔地間を結ぶテレビ会議システム導入による本支所間の遠距離出張の負担軽減等に取り組んできました。モデル育成事業が今年度に終了した後も、これらの取り組みを継続し、この事業を一つのステップとして、今後さらに女性研究者の活躍を促進し、男女共同参画社会の実現を目指します。



(つくば市)



“どんぐりーむ”の外観と室内



(京都市)



“すぎのこ”の外観と室内

平成 2 1 年 1 月 1 4 日
2 0 森林総研第 1 2 7 6 号
最終改正：22.1.21 (21 森林総研第 1441 号)

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規程は、独立行政法人森林総合研究所（以下「研究所」という。）が男女共同参画及び次世代育成の観点から、職員の業務と家族責任との両立を支援する職場環境整備の一環として行う一時預り保育支援に関して必要な事項を定める。

(定義)

第 2 条 この規程において次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 職員 独立行政法人森林総合研究所職員就業規則（13 森林総研第 7 号。以下「職員就業規則」という。）及び独立行政法人森林総合研究所非常勤職員就業規則（13 森林総研第 37 号。）の適用を受ける者をいう。
- 二 乳幼児 生後 3 か月から満 6 才に達した日の翌日以後における最初の 3 月 31 日までの子をいう。
- 三 児童 満 6 才に達した日の翌日以後における最初の 4 月 1 日から満 12 才に達した日以後における最初の 3 月 31 日までの子をいう。
- 四 子 職員が養育する乳幼児及び児童をいう。
- 五 病後児 病気の回復期にあって、医療機関による入院治療の必要はないが、安静の確保に配慮する必要がある子で次に該当する者をいう。

(1) 乳幼児が日常かかる病 気（かぜ、消化不良など）	急性期を経過した後の者。 具体的には次に該当する者。 ア 体温が 38℃未満であること。 イ 食事が半分程度は摂取できていること。 ウ 強い腹痛、激しい下痢や嘔吐がないこと。
(2) 法定伝染病及び学校保 健法に定められる病気	医師連絡票（別紙様式 1）により医師の許可が ある者。
(3) 喘息など慢性疾患	同上
(4) 骨折など外傷性疾患	同上

六 一時預り保育 通常の保育サービスを受けられない病後児、又は保育者の病気等により一時的に保育者が確保できず、職員が子を一時的に預けなければ業務に就くことが難しいと認められる場合において、保育の責任を持つ職員に代わって研究所が保育を行うことをいう。

第 2 章 保育室

(保育室を設置する事務所)

第 3 条 研究所は、次の各号に掲げる事務所に保育室を設置する。

- 一 本所（つくば市）
- 二 関西支所（京都市）

(保育室の構造等)

第 4 条 保育室の構造設備及び面積は、認可外保育施設指導監督基準（雇児発第 1225009 号）に準拠するものとする。

(運営及び管理責任者等)

第 5 条 研究所は、保育を必要とする日に保育室を開設する。

- 2 研究所は、保育室開設日の業務を社団法人全国ベビーシッター協会に加入している者又は同等の業務遂行能力を有する者（以下「委託業者」という。）に委託する。
- 3 保育室の運営及び管理にあたる管理責任者及び担当課は、次のとおりとする。

設置事務所	管理責任者	担当課
本所（つくば市）	総務部職員課長	総務部職員課
関西支所（京都市）	庶務課長	庶務課

4 研究所は、保育室を開設しない日にあっては、保育以外の利用目的で保育室を利用することができる。

(利用条件)

第 6 条 保育室を利用できるのは、第 3 条に掲げる事務所に勤務している職員の子であつて、次の各号に掲げるいずれかに該当するため、一時的に子を保育室に預けることが必要な場合とする。

- 一 第 2 条第 1 項第五号の病後児で保育する者がいない場合。
- 二 子は健康であるが、保育所や小学校等が休みとなり、代わりに保育する者がいない場合。
- 三 通常は家族などが保育を行っているが、その家族が病気などのために対応できない場合。
- 四 病後児には該当せず、保育所へ預けることが可能な健康状態であっても、集団生活をさせることがためられる場合。
- 2 前項の場合において、入室後、病態の悪化や発熱など予期し得なかった事態が発生し、保育が困難と判断されたとき、連絡を受けた職員又は第 9 条に定める申請書に記載された緊急連絡先の者が速やかに迎えに来ることができている場合に限るものとする。
- 3 第 1 項の規定にかかわらず、第 3 条に掲げる当該事務所以外に勤務している職員が、独立行政法人森林総合研究所旅費規程（13 森林総研第 59 号。）に定める出張（内国旅行に限る。）の期間内において、子を一時的に預けなければ出張先の業務に就くこ

とが難しいと認められる場合は、保育室を利用することができる。

(定員)

第7条 第3条に定める保育室に預けることのできる定員は、それぞれ6名程度とする。

(利用時間等)

第8条 保育室を利用できる日及び時間は、次のとおりとする。

- 一 保育室を利用できる日は、職員就業規則第47条及び第50条に規定する休日及び休日（以下「休日等」という。）を除く日とする。
- 二 保育室を利用できる時間は、午前8時30分から午後5時15分までとする。

(利用申請)

第9条 保育室に子を預けることを希望する職員は、保育室利用申請書（別紙様式2）を管理責任者に提出するものとする。

- 2 前項の申請は、原則として、本所にあつては利用しようとする日の前々日（休日等を除く）の午後4時まで、関西支所にあつては利用しようとする日の前日（休日等を除く）の午後4時までに行うものとする。

(申請書の審査及び通知)

第10条 管理責任者は、前条第1項の規定による申請を受けた場合は、申請内容を確認し、保育室の利用が必要と認めるときは、申請した職員（以下この章において「利用者」という。）に保育室利用許可書（別紙様式2）を交付する。ただし、保育室の定員を超える場合又は申請のあった子の年齢構成を考慮し、申請を却下することができる。

(利用者の義務)

第11条 利用者は、許可された利用時間の開始前15分の間に、当該許可を受けた子を委託業者が派遣した保育の担当者（以下「保育従事者」という。）へ預けなければならない。

- 2 前項の場合において利用者は、次の事項を遵守しなければならない。

- 一 食事（弁当・ミルク等）及びおやつを持参し、保育従事者に託すこと。
- 二 その他必要なものを持参し、保育従事者に託すこと。
- 三 子に薬を投与しなければならないときは、医師の処方薬を持参し、保育従事者に「投薬願い」を手交し、その投与法を説明すること。
- 四 おむつ等消耗品及び着替え等には、名前を明記すること。
- 3 第2条第1項第五号（2）、（3）及び（4）に該当する病後児については、保育従事者へ預ける際に、医師連絡票（別紙様式1）を提出しなければならない。
- 4 利用者は、許可された利用時間を遵守し、利用時間終了後15分以内に子を引き取らなければならない。
- 5 利用者の責任において、子を送迎しなければならない。
- 6 利用者は、利用を中止し、又は許可された利用時間を変更しようとするときは、管理責任者へ速やかに連絡しなければならない。

(利用の制限)

第12条 管理責任者は、子の健康状態に異常があり、他の子の健康に影響を及ぼす恐れ

があると認める場合は、その子の保育室の利用を中止させることができる。

- 2 管理責任者は、第9条第1項の申請に虚偽の内容があつたと認められる場合は、その後の保育室の利用を制限することができる。
- 3 管理責任者は、前条の利用者の義務を守らない場合は、その後の保育室の利用を制限することができる。

(利用料)

第13条 保育室の30分当たりの利用料は、次の各号に掲げる子の区分に応じ、それぞれ当該各号に掲げる額とする。

- 一 乳幼児 100円
- 二 児童 50円

2 研究所は、毎年度、社会情勢等を勘案し、利用料を定めるものとする。

3 利用時間の計算は、許可された利用時間により行うものとし、30分未満については、これを30分に切り上げるものとする。

4 利用者は、研究所が発行する請求書（別紙様式4）に基づき、利用月の翌月の10日まで（月の途中で退職することとなる者は、退職する日までとする。）に利用料を研究所に支払わなければならない。ただし、給与から控除される場合はこの限りでない。

5 第6条第3項に規定する利用者の場合にあつては、研究所が発行する請求書に基づき、利用当日（利用が2日以上連続する場合は最終日）に利用料を研究所に支払わなければならない。ただし、給与から控除される場合はこの限りでない。

(キャンセル料)

第14条 利用者は、自己都合により保育室の利用を取り止めた場合は、キャンセル料として、許可された利用時間相当額の利用料を支払わなければならない。ただし、子が急に高熱を出すなど、保育室の利用を途中で取り止めることが妥当と認められる場合は、キャンセル料を免除できる。

(疾病等)

第15条 利用者は、保育室を利用した子が法定伝染病（別表）にかかったことが判明したときは、管理責任者及び保育従事者へ速やかに連絡するものとする。

2 保育従事者は、一時預りしている子が、38度を超える熱をだしたとき又は子の様子がおかしいときは、利用者及び管理責任者に速やかに連絡するものとする。

3 保育従事者は、一時預りしている子が負傷したときは、利用者及び管理責任者に速やかに連絡し、管理責任者の指示を受けるものとする。

(委託業者の義務)

- 第16条 委託業者は、開設日に保育従事者を派遣し、保育室の運営に当たるものとする。
- 2 保育従事者は、利用者報告書（別紙様式3）を開設日に担当課へ提出するものとする。
- 3 委託業者は、保育従事者の過失により一時預りした子を負傷又は発病させたときは、その子を養育する職員に補償費を支払わなければならない。
- 4 委託業者は、事故又は施設設備の破損等（保育従事者の過失によるものを除く。）により一時預りした子が負傷又は発病等したことから紛争が発生したときは、その解決のために誠意をもってその子を養育する職員と協議する。

(その他)
第17条 理事長は、保育室の利用に関し、必要と認める事項を別に定めることができる。

第3章 民間保育室等

(利用条件等)

第18条 第3条の規定により保育室が設置されている事務所以外を就業場所とする職員が、第6条第1項の各号に掲げるいづれかに該当するため、子を一時的に預けなければ業務に就くことが難しいと認められる場合は、各事務所に毎に利用契約を締結した民間保育施設又は派遣契約を締結した業者から派遣されるベビーマスターを利用することができ、

2 締結する相手方がいないなど地域の事情により前項の利用契約及び派遣契約を締結することができない事務所の職員については事務所が指定する民間保育施設又はベビーマスターを利用することができる。

3 本条各項に定める民間保育施設及びベビーマスターについては、以下「民間保育室等」という。

4 民間保育室等については、社団法人全国ベビーマスター協会に加入している者又は同等の業務遂行能力を有する者とする。

(利用時間等)

第19条 民間保育室等を利用できる日及び時間は、次のとおりとする。

- 一 民間保育室等を利用できる日は、休日等を除く日とする。
- 二 民間保育室等を利用できる時間は、午前7時30分から午後6時15分までとする。

(利用申請)

第20条 第18条の規定により民間保育室等の利用を希望する職員は、民間保育室等利用申請書（別紙様式5）を次の各号に掲げる就業の場所の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める者（以下この章において「庶務担当課長」という。）に提出するものとする。また、庶務担当課長の所属する課を担当課とする。

- 一 林木育種センター 管理課長
- 二 北海道支所 庶務課長
- 三 東北支所 庶務課長
- 四 四国支所 庶務課長
- 五 九州支所 庶務課長
- 六 多摩森林科学園 庶務課長
- 七 林木育種センター北海道育種場 連絡調整課長
- 八 林木育種センター東北育種場 連絡調整課長
- 九 林木育種センター関西育種場 連絡調整課長
- 十 林木育種センター九州育種場 連絡調整課長

2 前項の申請は、各事務所で定める期限までに行うものとする。

(申請書の審査及び通知)

第21条 庶務担当課長は、前条第1項の規定による申請を受けた場合は、申請内容を確認し、必要と認めるときは、申請した職員（以下この章において「利用者」という。）に対し民間保育室等利用許可書（別紙様式5）を交付する。

(利用料等)

第22条 民間保育室等の30分当たりの利用料は、次の各号に掲げる子の区分に応じ、それぞれ当該各号に掲げる額とする。

- 一 乳幼児 100円
- 二 児童 50円

2 研究所は、毎年度、社会情勢等を勘案し、利用料等を定めるものとする。

3 利用時間の計算は、許可された申請時間により行うものとし、30分未満の時間については、これを30分に切り上げるものとする。

4 第18条第1項に定める民間保育室等の利用者は、研究所が発行する請求書（別紙様式4）に基づき、利用月の翌月の10日まで（月の中で途中で退職することとなる者は、退職する日までとする。）に利用料を研究所に支払わなければならない。ただし、給与から控除される場合はこの限りでない。

5 第18条第2項に定める民間保育室等の利用者は、当該施設等に対し利用料を支払った後、立替支払承認申請（請求）書に利用料の領収書を添え、利用料から、乳幼児については30分当たり100円、児童については30分当たり50円を除いた金額を研究所に請求するものとする。

(キャンセル料)

第23条 民間保育室等の利用者は、自己都合により民間保育室等の利用を取り止めた場合は、キャンセル料として、許可された利用時間相当額の利用料を支払わなければならない。ただし、民間保育室等におけるキャンセル料が利用時間相当額を下回る場合は、民間保育室等におけるキャンセル料の額とする。

2 子が急に高熱を出すなど、保育室の利用を途中で取り止めることが妥当と認められる場合又は民間保育室等においてキャンセル料を徴収しないこととしている場合はキャンセル料を免除できる。

(その他)

第24条 理事長は、民間保育室等の利用に関し、必要と認める事項を別に定めることができる。

附 則 （平成21年1月14日 20森林総研第1276号）
この規程は、平成21年1月14日から施行する。

附 則 （平成21年3月30日 20森林総研第1693号）
この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 （平成22年1月21日 21森林総研第1441号）
この規程は、平成22年1月21日から施行する。

◆ 開設記念講演会

「森林総合研究所一時預り保育室開設記念式講話」要旨

エンカレッジ推進本部アドバイザー

原ひろ子（お茶の水女子大学名誉教授）

森林総合研究所におかれましては、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」事業として平成 19 年から「応援します！家族責任を持つ女性研究者」を進めておられます。その一環として、このたび一時預り保育室が開設されましたこと、まことにおめでとうございます。

総人口に占める子ども数の比率が縮小化しつつある今日、日本社会全体としてどのように少子化傾向に歯止めをかけるかは、喫緊の課題です。さらに子育てという活動のみならず、男性と女性が仕事と日常生活のバランスをとりながら、生涯を生き生きと生きていけるようにすることが、次世代を担う子どもや若者たちが希望をもって日本社会で生きていく上での重要な要件となりつつあります。

先日（2009 年 3 月 2 日から 13 日まで）、私はニューヨークの国連本部で開催された第 53 回女性の地位委員会に参加いたしました。委員会での中心テーマは、「ケアにおける男女の協働」というものでした。英語でのケア（Care）のそもそもの内容は育児・保育です。しかし、今日では、病者のケア（医療・看護・介護）、障がい者のケア、暴力／犯罪被害者のケア、高齢者のケア、紛争・災害被害者のケア、など多方面にわたる事象が含まれるとのことでした。

人生の諸段階で必要とされる多様なケアは、家族のみでなく職場、地域社会、政府などが多角的に連携して推進される必要があります。さらに、ケアの領域だけでなく、家庭、趣味、スポーツ、地域活動などの領域で「ワーク・ライフ・バランス」の中の「ライフ」の部分あらゆる年齢の男女が重視して、今後の日本を設計していく必要があるのではないのでしょうか。

日本男性が家事・育児・介護等にかかる時間は、共働き世帯で 30 分（妻は 4 時間 30 分）、夫が有業で妻が無業の世帯で 39 分（妻は 6 時間 21 分）と報告されています（総務省「社会生活基本調査」平成 18 年）。これと関連しているかも知れない現象が 40、50 歳台の日本男性の自殺率の高さです。「仕事人間」となっている男性が抱える大きな危険を反映しているといえましょう。ちなみに、平成 20 年 6 月に警察庁生活安全局地域課が発表した「平成 19 年中における自殺の概要資料」によると、平成 19 年中における自殺者総数は 33、093 人で、男性が 23,478 人（70.9%）を占めています。年次的に推移はありますが、昭和 22 年以来、常に自殺者総数は男性が多く、女性が少ないのです。さらに内閣府「自殺対策白書」（平成 19 年版）によると、平成 17 年、18 年の男女別・年齢別の自殺死亡率は、45-54 歳及び 55-64 歳の男性において 50%台を示し、他の年齢階層の男性や全年齢階層の女性に比して突出した高い数値を示しています。「男の人生は仕事！」とのみ決めつける傾向の故でしょうか。

これからの時代は、男性も女性も「ワーク・ライフ・バランス」の取れた人生を送る必要があります。それによって男性の自殺者も減少することを期待したいのです。

このように考えていきますと、男女の職業人の子育て支援のみならず、生活のあらゆる場における生活時間を保障しつつ、生き生きと仕事に励むことができる日本を築く上での、とりあえずの方策の一つが「女性研究者支援モデル育成」事業であると位置付けることができるのではないのでしょうか。森林総研での本事業の一層の進展を期待するものです。

速報！ 人財支援

(独)森林総合研究所で 「一時預り保育」を開始



▲保育施設「すぎのこ」の外観

森林・林業界にも女性が進出するようになって久しい。とはいえ、家庭を持つ職員、とりわけ幼い子を養育する者にとって仕事と家庭との両立が容易でないことは、他の業界と変わりはない。フィールドワークや出張が多いことなど業界ならではの事情を抱えるものの、その両立については各人の工夫・努力に依るところが多い現状と思われるが、家族構成などの個々の環境が異なる以上、組織的なサポートがあれば心強いというのが本音だろう。

そのような中、森林総研は職員の業務と家族責任との両立を支援するために、本所（つくば市）及び関西支所（京都市）に所内保育室を設置し、「一時預り保育」を開始した。運用開始から二ヶ月余が経過した現在の利用状況や整備に至った背景及び利用者の声を、関西支所で取材した。

そもそも「一時預り保育」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に採択され、「応援します！家族責任を持つ女性研究者」（以下、エンカレッジモデル事業）というテーマのもとに進めてきた職場環境整備の一つ。森林総研の業務にはフィールドワークや遠地への出張が多いこと、全国規模での転勤など他の研究所とは異なる特殊事情があることが、同事業の採択の決め手になったと言う。

事業実施期間はH19～H21の三ヵ年で、すでに次のような環境を整備してきた。

- ・ 育児休業中等の研究環境の整備（自宅等PC環境の整備：ハードや専門ソフトの貸与）
- ・ TV会議システムの導入（遠距離出張の負担軽減）
- ・ 研究補助員の配置
- ・ 自宅からの文献情報サービスの利用

先述のとおり「一時預り保育」はエンカレッジモデル事業の一つではあるが、二年に亘る準備期間を経て実現に漕ぎ着けた制度であり、事業の集大成とも言える。

同施設は、その名のとおり一時的に乳幼児及び児童を預かるもので、通常は一般の保育園や学童保育を利用しているが、病後や学校行事の振替え休日、あるいは保護者自身が病気等で保育が困難な場合に利用でき、ベビーシッター会社から保育士が専用施設に派遣される仕組みだ。非常勤職員や特別研究員、また共働き夫婦でなくても利用可能な点に幅広く職員を支援しようとする配慮が現れており、特定の職員だけでなく組織全体が共感を持つことができる制度になっている。開所から現在までに利用した子どもの延べ人数は本所で36名、関西支所で17名と、順調な滑り出しを見せて

いると言う。

本所及び関西支所とも、保育室は試験用施設を利用しており、それぞれ『どんぐりるーむ』、『すぎのこ』という愛称で親しまれている。今回訪問したのは、後者の『すぎのこ』で、外装材及び内装材に国産のスギをふんだんに使用した木造試験家屋だ。スギ材を使用した理由に、その香り・軟らかさ・温かさが乳幼児にとって最適なことに加え、空気清浄効果を持つことやホルムアルデヒドが出ない*等の点で安心・安全であるといった利点を挙げる。また、室内にはペレットストーブが設置されており、温熱環境等の継続的データ収集にも活用していくそう。

文科省の事業としてはH21年度をもって終了となるが、広報担当者によれば、「この三年間は両立支援の制度充実に向けての離陸準備期間。その後は森林総研が自力で同制度を継続する予定。我々の取組みが森林・林業界のエンカレッジ牽引役になれば。」と言う。また、「一時預り保育」利用者の研究職員やその上司・同僚に、今回の環境整備について感想を聞いてみたところ、「制度や施設が充実したことは勿論喜ばしいこと。けれど、それ以上に男女共同参画やワークライフバランスといった問題について、職場で自然に話したり互いに理解しようという風土が定着したことが大きな成果では。」という答えが返ってきた。

昨今、「人材」＝「人財」ともじった表現をしばしば目にする。仕事と家庭の両立支援は、組織の規模・性質等によって対応できる支援内容に差異が生じるのはある程度仕方のないことだろう。とすれば、各人が積み重ねてきたキャリアを活かそうとする「人財」という意識が、職場環境の整備及び運用上、その核心となるではなかろうか。

（普及部・志賀）

*：ホルムアルデヒドが発生しにくい中温乾燥材を使用

支所等保育サポート体制整備実施（予定）状況

	利用（予定）業者	単価経費（利用料金単価）	来年度 予想経費	制度開始	備考
北海道支所	北海道子ども緊急さぼねっと （厚生労働省「病児・緊急預かり対応基盤整備事業」）	1,000 円/h	(千円) 64	H22.2.1～	
東北支所	盛岡市・滝沢村に所在する認可保育園および無認可保育施設 （行政官庁に届け出ている施設等）	平均 840 円/h 以降 420 円/30 分	168	H22.3.1～	
関西支所	非該当				
四国支所	・ムッターキント（高知市鶴来（うぐる）集（す））（職場近辺） ・プティット高知（高知市伊勢崎町）（対象者の多数が入居している宿舎近辺）	1,000 円/h（6,500 円/日） 年齢に応じ 530 円～1000 円/h	205	H22.2.1～	
九州支所	・ちびっこランド新屋敷 ・病後児保育室キンダーハウス、病後児こあら保育室、グリム病後児保育室 ・ベビーシッター（株）パワーネット（サマンサ）	・年齢に応じ 577 円/h～525 円/h ・2,000 円/日 ・1,470 円/h	123	H22.3.1～	
多摩森林科学園	未定	利用予定なし			
育種センター	未定	利用予定なし			
北海道育種場	(1) NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ（ベビージッター） (2) わくわく保育パーク（保育園・認可外） (3) くさか乳幼児園（保育園・認可外）	・1,000 円/h（決定） ・年齢に応じ 900 円～600 円/h ・700 円/h（予定）	100	H22.3.1～	
東北育種場	東北支所と同じ	東北支所と同じ		H22.4.1～	利用予定なし
関西育種場	①高野保育園（岡山県津山市内） ②城北保育園（ ）	年齢に応じ 200～500 円/日	84	H22.4.1～	
九州育種場	・ファミリースポーツセンター（合志市） ・わかば保育室（合志市） ・いちごハウス（民間施設） ・マザーハウス保育所（民間施設）	・700 円/h ・時間に応じ 1,000～2,000 円/日 ・1,500 円/日 ・時間に応じ 300～600 円/h	120	H22.2.2～	

予想経費計 864 千円

※H22.2.22～男女共同参画室から各支所等エンカレッジ推進窓口へ問い合わせた結果の集約

2) - (2) 研究支援

エンカレッジ推進・研究支援検討作業部会

恒次 祐子 (構造利用研究領域)

金指あや子（男女共同参画室）

研究支援検討作業部会は、エンカレッジモデルの一環として、育児・介護などの家族責任のために研究所に在籍する時間が限られている研究者に研究支援（研究用ノート型パソコン（以下 PC）・ソフトウェア・周辺機器の貸与、研究補助員雇用・委託作業費用の援助）を行うことを目的として、2007 年 8 月に設置された。構成メンバーは表のとおり、本所 7 名、東北支所 1 名、関西支所 1 名である（表 1）。

表 1 研究支援検討作業部会メンバー

氏 名	所 属	備 考
田村 和也	企画部研究情報科	
長倉 淳子	立地環境研究領域	
加賀谷悦子	森林昆虫研究領域	
大西 尚樹	東北支所生物多様性研究 G	
谷川 東子	関西支所森林環境研究 G	
金指あや子	企画部男女共同参画室長	事務局(責任者)
恒次 祐子	構造利用研究領域	事務局(副責任者)
島田 健一	企画部研究情報科	事務局
太田 祐子	森林微生物研究領域	事務局

1. 平成 21 年度活動状況

(1) インタビュー記事の作成と広報

今年度は、まず、昨年度末より作業部会によって準備した支援利用者のインタビュー記事を集約し、平成 21 年度第 1 回エンカレッジ推進委員会に提案した。委員会での承認を受けて、その内容を男女共同参画室のウェブサイト（所内向けページ内）に掲載した。また、インタビュー内容はエンカレッジモデル事業全体の広報用パンフレットにも掲載し、9 月 8 日、「つくば 6 研究機関による男女共同参画合同シンポジウム」等で配布した。

(インタビュー記事掲載 URL : <http://encr.ffpri.affrc.go.jp/02localinfo/interview.html>)

（２）作業部会による検討

事業開始当初から合計 10 回の作業部会を開催したが、今年度は、研究支援活動が軌道に乗ったこともあり、作業部会としての会合は以下の 1 回のみであり、その他はメールでの意見交換を行った。

第 10 回作業部会 (2010 年 1 月 27 日 13 : 30～)

○場所ならびに出席者 本所第7輪講室 金指、太田、島田、加賀谷、恒次
東北支所（Web ミーティング）大西、関西支所（Web ミーティング）谷川

○議事内容

1. 事業期間全体の支援人数のとりまとめ

2. 2010 年度以降の PC・ソフト貸与について

PC はこれまでとほぼ同規模で支援を続けられる見込みである。ソフトウェアについては現在保有しているソフトをリストアップし、公開して次年度の希望を募ることとなった。

3. 2010 年度以降の雇用支援について

2010 年度以降の雇用支援に係る予算規模はやや縮小する見込みとなり、1 人あたりの支援上限額の設定について検討を行った。その結果、産休・育児休業からの復帰支援とその他の家族責任に対しては上限額にやや差を設けることが適当であるとされ、上限額の目安を前者は 50 万円、後者は 35 万円程度が適当であるとした。

4. 今後の作業部会の位置付けについて

支援内容の決定に際しては個人情報の取り扱いを最小限の範囲にとどめるため、作業部会メンバーの中の男女共同参画室長を含む 4 名のみが個人情報を把握した上で、作業部会全体には所属・氏名を伏せた形で情報を提示し、支援内容を決定する方式を取ってきた。次年度以降の研究支援においても、支援内容の公平な検討と個人情報保護への配慮のためには、作業部会を引き続き設置した上で、同様の取扱いを行い、詳細情報を取り扱う担当者は頻繁に変えないことが望ましいとした。ただし、来年度から事業が終了するため、終了後の作業部会構成メンバーの位置づけや任期について検討し、所としてオーソライズする必要がある。

5. 事業報告書について

内容と作業担当を検討した。

6. 2010 年度研究支援対象者の募集について

支援応募用紙案を作成し、2 月中に募集を行うこととなった（別紙 1）。

なお、これに先だって、これまでの研究支援利用者へのアンケート内容を検討し、2010 年 1 月に実施した。その結果は、後述（4.、5.）のとおりである。

2. 支援対象者

研究支援の対象者は具体的には以下のとおりである。

1. 妊娠中の方
2. 産前・産後休暇中の方
3. 育児休業、介護休業取得中の方
4. 未就学児、小学生低学年の子供の保育責任のある方
5. 配偶者、両親等の介護責任などのある方

1～3 への支援を最優先とし、次いで子供の年齢・数、介護の程度、家族の状況を考慮して家族責任の負担のより重い方を優先することとした。

事業初年度である平成 19 年度から最終年度である平成 21 年度にかけての PC・ソフト貸与ならびに雇用支援利用者（どちらかまたはどちらも利用した人）は、表 2 のとおりである。

また、年度による利用者数の推移は、

女性：13 名→14 名→13 名

男性：4 名→5 名→9 名

となり、女性は比較的安定した推移であったのに対し、男性は年々増加する傾向にあった。これは職場（領域・研究室等）の近い男性同士の情報交換などを通し「男性であっても利用できる」ということが口コミで広まったことによるものであると考えられる。なお本事業（科学技術振興調整費）の直接経費では女性研究者への支援のみが許されていたため、男性研究者に対する支援は直接経費以外の予算によって実施した。

表2 男女別家族責任の事情別支援利用者数（事業期間 H19～H21 年度間）

	女性	男性	計	備 考
①産休	7	-	7	うち産休後に育休取得 6 名
②育休取得	2	2	4	①以外の方
③3歳未満児の保育	2	6	8	①と②以外の方、うち1名は育児時間取得
④介護責任	2	0	2	うち1名は①と重複
⑤その他	2	1	3	親一人家庭、遠距離等
計	15	9	24	

3. 支援内容

支援利用希望者に対し、（1）ノート型 PC と研究用ソフトおよび周辺機器の貸与、（2）研究補助員雇用費用等の支援を行った。貸与する PC には、研究所（室）－自宅間で Web ミーティングが可能となるように、マイク付き Web カメラを取り付けた。研究用ソフトの貸与は研究室で既に使用しているものに限るようにした。研究補助員雇用については、なるべく多くの方を支援できるよう、支援利用者 1 人あたりの補助上限額を定めた（女性研究者：50 万円、男性研究者：35 万円）。

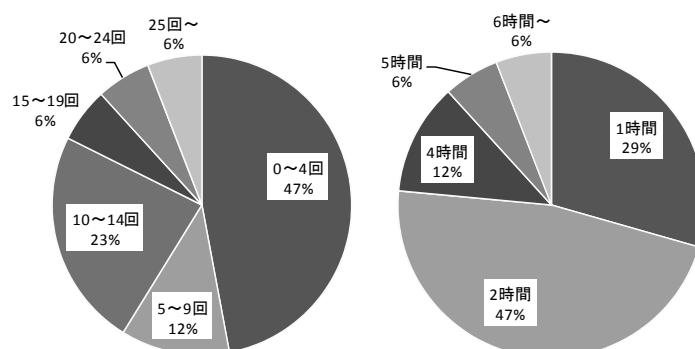
平成 21 年度の PC・ソフト貸与利用者は女性 12 名、男性 6 名であった。このうち女性 11 名、男性 4 名は平成 20 年度からの継続利用者、女性 1 名、男性 2 名が新規利用者であった。平成 21 年度に貸与されたノート型 PC は 15 台（うち、軽量型 Windows 8 台、大型画面 Windows 5 台、Mac 2 台、このうち大型画面 Windows 2 台は、育児休業中の研究者と研究室での Web ミーティング対応用機器として研究室に貸与）であり、また研究用ソフトおよび周辺機器の種類は後述（表 5）の通りである。

一方、平成 21 年度の研究補助員雇用補助利用者は女性 9 名、男性 5 名であった。このうち女性 8 名、男性 2 名は平成 20 年度からの継続利用者、女性 1 名、男性 3 名が新規利用者であった。また本所が 7 名（女性 5 名、男性 2 名）、四国支所は 2 名（女性 1 名、男性 1 名）、関西支所は 5 名（女性 3 名、男性 2 名）が支援を受けた。

4. 支援利用者の声（平成 21 年度）

平成 21 年度分の研究支援を利用した研究者に対し、支援の効果や問題点に関するアンケートを実施した（別紙 2）。

以下に回答の概要を示す。



貸与PCの使用頻度(月あたり)

貸与PCの使用時間(1回あたり)

◆ 貸与 PC・ソフトの使用状況

使用頻度：月に 1～30 回（女性平均 6.5 回、男性平均 11.1 回、全体平均 8.1 回）、
1 回あたり 1～7.45 時間（女性平均 2.4 時間、男性平均 2.2 時間、平均 2.3 時間）
使用状況：主に子供の就寝後や休暇中に自宅で利用されていた。

◆ 研究補助員雇用状況

雇用月数：3 ヶ月～12 ヶ月（平均 10.5 ヶ月、月あたり雇用日数は 4 日～6 日）

◆ 支援の有益性

ノート PC・ソフト貸与利用者（回答者 17 名）：

「大いに有益」12 名、「有益」3 名、「支援がないよりはよい」2 名

研究補助員雇用補助利用者（回答者 12 名）： 「大いに有益」9 名、「有益」2 名、「支援がない
よりはよい」1 名

◆ 支援の有益性に関する理由

アンケートでは研究支援の有益性（「大いに有益」「有益」「支援がないよりはよい」「支援は不必要」「不利益」から選択）について調査するとともに、その回答を選択した理由も聞いた。結果として PC・ソフト貸与利用者、雇用補助利用者ともに、「大いに有益」とした回答者と「有益」とした回答者の間で理由の差異は認められなかったため、以下にまとめて報告する。

PC・ソフト貸与が「大いに有益」「有益」であった理由としては「自宅で仕事を進めることができるようになった」というものが一番多かった。内訳としてこれまでに持ち歩くことのできる PC 自体を所有していなかった利用者と、自宅に PC はあるが研究用の高機能のソフトが入っていなかったという利用者がいたようであった。仕事に使える時間が限られていることから、移動中に仕事をするという回答もあり、軽量で持ち歩きができ、かつメール、ワープロ、データ解析などの作業も不自由なく行えるような PC への要望があると考えられる。また、ソフトについては専門性が高く個人で購入するには高価であるものを借りて、自宅の PC にインストールして使うという利用法が多かったようである。自宅でも職場と同等の PC 環境で仕事ができるようになったことで、データ解析や論文投稿など自宅での研究活動の質的向上につながった。このため、比較的ハイスペック（処理速度やメモリ容量などの面で）な PC の貸与は、研究支援として効果的であると考えられた。なお、事業期間中に貸与した PC についてスペックに関する不満は聞かれず、むしろ研究室で所有している予備の PC よりも処理速度が速いので助かるという声もあった。PC・ソフト貸与について「支援がないよりはよい」とした 2 名はそれぞれ「新しいパソコンを買ったため使用頻度が下がった。」「本年度は、育児の負担が減ったため、家庭での仕事量も結果的に減少した。」と自己の使用頻度に関する理由を挙げていた。

雇用補助利用者については「マンパワーによる支援が一番助かる」という声もあり、PC 貸与よりもさらに有益であると受け止める方が多いようである。また遠隔試験地における雇用を可能にしたことで「サンプリング作業を依頼した」というケースもあり、制度の柔軟な運用が重要であると考えられた。

以下に支援が有益であった理由として挙げられたものを列挙する。

ノート PC・ソフト貸与利用者：

【自宅での仕事が可能】

- ・自宅で時間のあるときに解析がすすめられた。
- ・仕事を休んで自宅にいるときも、データ解析ができ、報告書提出の期限に間に合わせることができた。
- ・残業ができないので、自宅で職場とほとんど変わらない PC 環境で仕事できて執筆効率が上がり、ありがたい。
- ・「あと少しなので、今日中に結果を見たい」をできたのはこの支援による大きな効果だった。
- ・育児休業中であっても、時間の許す限り研究を続けることができる。
- ・介護のためには泊まりがけの帰省が必要で、仕事との両立が困難だった。デスクワークを持ち帰ることができ、帰省しやすくなった。
- ・業務連絡を休暇中に自宅で受けて対処することができた。
- ・育児により職場で仕事ができる時間が限られているため家庭で仕事を進める必要があったが、その際に貸与ソフトが役に立った。
- ・特殊な器具や試薬を使わなければならない実験は、職場にいなければできないが、パソコンを使ったメールのやり取り、資料作成、論文執筆などは自宅でも可能。
- ・子どもの看護のために休暇を取っているときや早朝・深夜など、家を離れられないが、時間は空いているときにパソコンを使った作業を自宅で済ませ、職場にいる限られた時間を有効に使うことができた。

【ソフトウェア・Web カメラの利用】

- ・所属研究室との打ち合わせが容易であるため、担当課題の進捗状況を常に把握しておくことができた。
- ・自宅の PC には入っていない統計ソフトやパワーポイントが入っているので作業ができる。
- ・非常勤の方用の研究室備品の PC は旧型で画像を読み込むのに時間がかかり作業が能率的ではなかった。また買い換えるための研究費の余裕がなかった。ノート PC を貸与していただけたことで、移動時間中にも作業ができ、能率が上がった。

研究補助員雇用補助利用者：

【限られた時間の有効活用】

- ・残業ができない条件下で、実験補助がなければ実験の遅れがでたと思うが、支援を受けて遅滞なく実験が完了した。
- ・勤務時間に制約があるため、簡易な作業をサポートしてくださる職員を雇用できたことはありがたい。
- ・時間がかかる種子分けの作業を支援していただけて、かなり省力できた。
- ・所内にいる時間が限られるので、時間を有効に使うのに助けになった。
- ・時間がかかる単純作業から解放されて、時間の節約ができた。文献を電子化してもらい、自宅での論文執筆に大いに役立った。
- ・職場に出勤している時間以外で仕事をするのがほとんど不可能なので、かなり限られた仕事しかできない。そのため、研究補助員がいなくなると今以上に厳しい状況に追い込まれる。
- ・時間がかかる作業を代行して貰えるため精神的に余裕が出来てありがたかった。

・人に頼める作業を代わりにしてもらうことにより、原稿執筆、プレゼン準備など自分にしかできないことに集中できたので、限られた勤務時間を有効に使えた。

・専門性の高い作業を担える技能と根気を持ち合わせた方に手伝っていただけた幸運も大きいですが、手伝っていただけたことによって確保できた時間に、他の作業の進展とともにいくらかでも家族責任を果たせつつあるのではないかなと思う。

【その他】

・遠隔試験地での現地雇用は、現地に頻繁に行けない自分かわりに、サンプル採取していただけて助かった。

・育休復帰後すぐに本格的なデータ解析・論文執筆に入れる。

◆ 支援を受けた感想および制度に関して改良を希望する点、要望など

支援について大いに助かったという感想が多く、今後も柔軟な対応を希望するという声もあった。また、貸与 PC にあらかじめインストールされているウィルスソフトに関する意見などがあった。以下に具体的な回答例を挙げる。

【感想】

・子供の病気等で勤務に来られる日数が少なく、まとまった時間がとりにくいが、雇用支援で仕事をすすめることができ大変ありがたい。マンパワーによる支援が一番助かる。

・職場にいる時間がどうしても限定されるので、それを有効に利用できる雇用支援に大変感謝している。また、PC/ソフト貸与についても、メールやネットが発達した今後、ますます重要になりつつある。

・今年度は、同研究室の職員にも利用者がいたことで、連名での成果に結びつき、大変よかった。

・雇用支援で気持ちが楽になった。PC 支援は充実していたが、実際には使う時間が十分にとれなかったのが残念だった。

・当初予定していたよりもデータが増えなかったため、利用頻度も上がらなかった。研究を進める上で、メールのやり取り、資料作成、論文執筆などパソコンを使った作業は結構多くある。パソコンを使った作業を自宅で空いた時間になるべく済ませることで、職場にいるときに、実験、他職員との打ち合わせなど職場でしかできないことに時間を割くことができた。仕事と子育ての両立に大いに助かった。

【改良を希望する点、要望】

・ネットワークを通じて論文の複写依頼ができることは大変ありがたいが、もしかかる時間や労力が変わらないようであれば、コピーではなく PDF ファイルでメールに添付して送っていただけるようなシステムがあると便利だと思った。(注；6．参照)

・プロジェクト終了後も可能な範囲で支援を続けてもらえたらありがたい。

・休暇制度には該当しないようなケースにも対応して下さったことに、大変感謝している。公的な休暇制度がなくても支援を必要とするケースは他にもあるように思う。プロジェクトそのものは終わってしまうが、今後もいろいろな状況に柔軟に対応してくれる職場であってくれたらと思う。

・拝借中の PC を使用し、自宅で情報収集したり論文執筆をすることで、限られた時間を有効に使えている。

Norton Internet Security が重いせいか、インターネット接続中、著しく処理速度が低下する。異なるソフトウェアの導入も考慮してはどうか。

◆ その他の感想

ここでも全体に支援に対して肯定的な意見が多かった。目立つものとして、支援が仕事を進めるのに役立つとともに、研究所が組織的に支援をすることで精神的な支えが得られたという意見がいくつかあった。家族責任があるために、他の人よりも短い時間しか職場にいられないことなどが心の負担になっていたケースがあることがうかがえる。事業完了後の継続を希望する声もあり、今後も支援を続けていくことが望まれる。

一方で次項に示すように支援を受けた成果を発表論文等の数で評価することへの疑問も認められた。事業として実施していることもあり、支援の成果を何らかの数値で示すことが常に求められている側面はあるが、論文等の発表数には現れない支援の真の効果・成果を的確に示す必要があり、今後の課題である。

以下に具体的な回答の例を示す。

【制度全体について】

- ・申請の受け付け方などに柔軟性があり、ありがたかった。

(申請等に関する) 提出書類が複雑なものでなく助かる(書類が面倒なものだと、せっかく受けた支援が事務負担で相殺されてしまうので)。

- ・(研究支援の取り組みとは直接関係ないが、) 裁量労働制の導入により、育児に要する時間と研究等に費やす時間の配分を柔軟に行うことが可能となり助かっている。

- ・雇用支援も PC 貸与支援も大変に有効であり感謝している。ただし、平成 21 年度にいただいたご支援が成果(業績)として現れるのは翌年度以降になるので、(成果の評価をするにあたって) 直近 3 年度とそれ以前 3 年度の業績の比較は少なくとも私の場合には意味がないと思う。また、いただいたご支援によって確保できた時間や労力を振り向ける先が家族責任の全うであるならば、その成果を研究業績で評価するのが適当なのかどうか直ちには納得しかねる。

【PC・ソフトウェア貸与について】

- ・子供の就寝後に研究に関わる業務の一部を自宅で行うことが可能な体制がとれると大変助かる。

育休中に家で仕事するのは想像していたより困難でほとんどできなかった。でもやろうとしたときにできる環境を与えていただけたことで安心できた。

- ・論文作成には時間が十分にとれず、育児休業中および復帰後に論文をだせなかったのは、支援を受けた側として申し訳なく思っている。借りているパソコンの使用頻度は(育休) 復帰後はかなり減って(家でパソコンを使う余裕はないし、研究室にはパソコンがあるため)、あまり必要を感じなくなった。

- ・貸与期間途中のセキュリティソフトの更新に若干不安がありましたが、事なきを得た。

【雇用補助について】

- ・非常勤職員を雇用して実験補助をしてもらった結果、遅滞なく実験が完了してありがたかった。全体として、支援を受けたことは、精神的な支えになっていて、本事業に感謝している。

平成 20 年度にこの制度を利用することができ、大変助かった。復帰初年度はまだまだ休みがちで思うような成果が挙げられなかったが、研究補助員を雇用することで、少しでも職場への貢献を増やしたいと考えている。

- ・現在雇用している経験豊富な方をお願いできたおかげで、ただでさえあわただしいところに一から仕事を教える負担をせずにすみ、本当に助かった。男性職員なので、この制度が利用できる(当たる)とは思って

いなかった。本年は、大量のデータを入力して、それを分析して学会発表が多かったので、非常勤職員の雇用は大変に助かった。女性職員が主なのは大変さから言って当然だが、次年度以降も制度を続けて頂けるとありがたい。

5. 支援による研究成果について

(1) 支援による研究成果

支援対象者に対し、事業期間中の研究成果について調査した。19年度は年度後半からの支援であったため、条件がほぼ等しい状態にある平成20年度と平成21年度に支援を利用した方のうちの21名について、研究成果のデータを得た。その結果は、表3のとおりである。

表3 研究支援を利用した方21名のH20,H21年度の論文、学会発表数

	論文（筆頭）		学会発表（筆頭）	
	H20	H21	H20	H21
平均件数	0.6	0.7	2.2	1.8
（範囲）	(0-3)	(0-3)	(0-9)	(0-6)

筆頭論文数の平均は、平成20年度0.6、平成21年度0.7報、学会大会等の平均発表件数は平成20年度2.2、平成21年度1.8件であった。森林総研で求められている研究論文数は1.0報以上／年であるが、この21名の中には、2.で示したとおり、この期間内で実質的な研究活動ができない産休や育児休業期間の方（計8名）の他、育児時間取得者（1名）や、3歳未満児の保育責任を持つ方（8名）が含まれる。また、それ以外の事情で支援を利用した方も全て、家族責任を単独で、または大きく担いながら研究活動を進めている。このような事情を考慮すると、それぞれの制約にも関わらず、着実に研究活動を進めていることがうかがえる。

なお、回答者からは、「(支援の効果を見る上で) 支援を利用する前は、保育園の送り迎えの分担がなく育児時間を使っていなかったため、単純な比較はできない」「成果が出るまでにタイムラグがあるため、必ずしも支援の効果と成果発表数が対応しない（事業期間に発表したものでも支援前に行った研究の成果もある／支援を受けて行った研究の成果を発表するまでまだ時間がかかる）」という意見があった。

以下に、成果発表の媒体（論文誌、学会発表要旨集、公刊図書）として挙げられていたものの例を示す。

【論文誌】Conservation Genetics、Geoderma、Journal of Experimental Biology、Journal of Forest Research、Journal of Plant Research、Journal of Wood Science、化学と生物、森林と林業、森林立地、日本大学経済学部経済科学研究所紀要、野生生物保護、林業経済、林業経済研究

【学会大会発表】Program book of The 5th Animal Sonar Symposium、Proceeding of the International Symposium on Aliens in Southern Islands、International Conference on

Multipurpose Forest Management、The Proceedings of the International Plant Nutrition Colloquium、日本蟻類研究会プログラム、日本植物細胞分子生物学会大会・シンポジウム講演要旨、日本森林学会北海道支部大会研究発表要旨集、日本森林学会関東支部大会講演要旨集、日本森林学会関西支部大会研究発表要旨集、日本土壌肥料学会講演要旨集、日本熱帯生態学会年次大会講演要旨集、日本緑化工学会大会研究交流発表会要旨集、リグニン討論会講演要旨集

【公刊図書】森林大百科事典

（２）成果発表時の謝辞

研究支援を開始して２年目以降、論文、学会発表、報告書、記事、単行本等の研究成果が得られるようになってきた。研究支援を利用した論文等については、その旨を謝辞に記載するよう下記の例文を提示している（所内向けページ、<http://encr.ffpri.affrc.go.jp/02localinfo/index-onegai-old.html#04>）。

【謝辞の記載例】

（英文）This work was supported by the Program for Supporting Activities for Female Researchers funded by the Special Coordination Fund for Promoting Science and Technology of Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Japan.

（和文）本研究（の一部）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」による支援を受けた。

6. 自宅からの文献情報サービスの利用

本事業に関連して、育児等休業者に対して自宅から論文複写依頼を受け付けられる体制が、資料課の協力によって整備された。これを受けて、2008年２月22日の連絡調整会議にて「エンカレッジ推進による自宅からの情報収集方法」を職員に周知し、育児休業者に対する自宅への文献情報検索サービスを開始した。

これによって、あらかじめ男女共同参画室に登録した対象者は、複写依頼の申請を行うことで、依頼した文献が自宅で受領出来るようになった。事業期間中の利用者は表４のとおりである。人数は限定されているが、確実に活用されており、育児等による休業中の研究者に対する研究支援活動として欠かせない取り組みであると考えられた。

また、関連して、自宅から農林サーバーへのVNP接続法が改善され格段に使いやすくなったという声も寄せられており、本サービスの利用はより便利になっている。

表４ 平成19-21年度エンカレッジモデルによる自宅への文献複写送付実績（H20.2.22～H22.2.28）

利用者所属	本所・農林機関所蔵		
	人数	件数	枚数
本所	2	12	82
育セ等	1	14	153
合計	3	26	235

（注）自宅からの複写サービスに際し、ハードコピーの郵送によるタイムラグを避けるため、または事務手続きの簡略化のため、pdfファイルでの提供を望む声もある。しかし、文献複写は著作権法にしたがって行っているものであるため、紙媒体であることが条件となっている。その点、ご留意願いたい。

7. 次年度以降に向けて

研究支援の利用者からは男女ともに事業終了後にも支援を続けてほしいという声が多い。

昨秋実施した全職員の意識調査の結果（第Ⅱ部、参照）をみても、エンカレッジモデルで実施した「研究支援」は職場内で全般に肯定的にとらえられており、特に、研究管理職や研究職での評価は一般職よりも高い傾向がみられた。また、研究支援利用者のアンケート結果からは、家族責任を抱え時間的に制約のある研究者にとって、「研究支援」という形で公に研究活動をエンカレッジメントされることは精神的なサポートとしても高く評価されていることがうかがえた。

これらを踏まえ、事業終了後もエンカレッジモデルの一環として研究支援は継続されることとなった。2010年2月には、平成22年度に向けて研究支援の利用希望者の募集を開始した。これまでにエンカレッジモデルで整備し、来年度以降も貸し出しが可能なPC、ソフトは事業終了時に一覧として整理したが（表5）、PCの台数やソフトの本数から、事業期間中とほぼ同程度の規模の支援を続けていくことができる見込みである。研究補助員の雇用についても、来年度は森林総合研究所の研究管理費より支出されることとなった。予算規模はやや縮小する可能性もあるが、優先順位の明確化、上限額の設定などにより、必要なところに効果的な支援を行うことが重要である。

なお研究支援作業部会の中では研究補助員の雇用費の一部を「研究リスタート用」研究費として配布し、ある程度支援利用者の裁量で使えるような制度ができないかという意見もあった。これについては次年度以降男女共同参画室を中心に継続的に検討されることを希望する。

また、本来、業務としての研究を行わないため、無給で研究費の配分もなされない育児等の休業中の研究者に、研究支援の利用によって成果をいたずらに求められることに対する危惧の声も寄せられている。エンカレッジモデルで実施した研究支援は、あくまで自発的な研究活動の維持・継続を応援するものであり、特に育児休業中に研究を業務として担わせることではない。このような問題に対処するため、研究支援の制度を開始した際、男女共同参画室（E-Mail：geneq@ffpri.affrc.go.jp）に相談窓口を設置し、連絡調整会議を通して周知した。これらについては、改めて利用者のみならず、職場全体に重ねて周知する必要がある。同時に、研究支援の効果を正当に検証する方法についても、さらに検討する必要がある。

本作業部会は事業終了後も継続して研究支援に関わる検討作業にあたることが求められている。これまでバーチャル組織であるエンカレッジ推進室の下に位置付けられていたが、来年度以降はエンカレッジ推進委員会傘下など、組織として明確な位置づけで「作業部会」が設置される必要がある。また、本作業部会ではある程度の個人情報扱う機会もあるため、メンバーの人選、任期などについては、今後も慎重に検討する必要がある。

今後も、研究支援活動を円滑に推進していきたい。

表5 貸与用 PC, 周辺機器, ソフトウェア一覧

	種別	機種	台数
ノート PC	ウィンドウズ	Dell Latitude 15 inch*	4 台
		Let' Note 14 inch*	1 台
		Let' Note 12 inch*	8 台
	マッキントッシュ	Mac Book Pro 15 inch**	2 台
	*Norton Anti Virus, Microsoft Office Professional 2007, Adobe Acrobat 8 Professional 搭載 **Norton Anti Virus, Microsoft Office 2004 for Mac, Adobe Acrobat 8 Professional 搭載		
周辺機器	外付けポータブル HDD120GB ウェブミーティング用 USB カメラ Logicool Qcam Communicate Deluxe,		4 10
ソフトウェア	統計解析用ソフト	-SYSTAT -STATISTICA -JMP -NTSYSpc -IBM SPSS Statistic	3 1 2 1 1
	グラフ作成用ソフト	-Kaleida Graph -Sigmaplot	2 1
	画像編集用ソフト	-Adobe Illustrator for Win -Adobe Illustrator for Mac -Adobe Photoshop Elements for Win -Adobe Photoshop Elements for Mac	3 1 4 1
	研究解析用ソフト	-SEQUENCHER 4.8 for Windows (日立) -MacClade -Canoco 4.5 for Windows -Paup -WinRHIZO Tron MF 2007a -クロマト解析ソフト ChrmAnal.exe -ESRI, Arc GIS9.3.1, ArcView SU, 3DAnalysis, Spatial Analyst	1 1 1 1 1 1 1 1
	その他	-Endnote -e-Typist -FileMaker Pro 9 for Windows/mac -オムニクリエイティブバンドルプロフェッショナル版 for mac	3 2 1 1

この申込書は個人情報保護の観点から作業部会のみが取り扱い、他の目的には利用しません

H.22 年度全所対象 研究支援 利用希望調査票

氏名: _____
所属: _____ 研究領域 (グループ) _____ 研究室 _____ 内線: _____
連絡先 e-mail: _____
希望理由 (必ず記載。該当するものに○): 妊娠中 産休 育休 介護休暇 育児中 介護中
研究支援内容の調整の際に参考にしますので、お子さんの年齢や家族状況等、差し支えない
範囲で具体的に記載して下さい。

H21 年度の研究支援の利用は、(該当する方に○)
ある

ない

「ある」の方にお尋ねします。

H.22 年度の研究支援希望の内容は H.21 年度の支援から変更が、(該当する方に○)

ある

ない

H.21 年度の研究支援未利用の方、H.22 年度の研究支援から支援内容の変更を希望される方は、以下の設
問にお答えください。

1. ノート PC、パソコンソフトおよび周辺機器の貸与を希望する場合

(1) ~ (3) のいずれかのみでも希望可能です。

貸与希望時期 (期間): H. 22 年 月 から H. 年 月 まで)

- (1) ノート PC 貸与 (希望するモデルに○)
- ウィンドウズ大型画面モデル (Dell Latitude 15inch, Let's note 14inch)
 - ウィンドウズ軽量モバイル (Let's note 12inch)
 - マッキントッシュ (MacBook Pro 15inch)
 - 希望しない

(裏面に続く)

(2) ソフト貸与 注: 貸与可能ソフトのリストよりお選びください

希望するソフト名および使用理由:

(記入例) Adobe Photoshop Elements 5.0 プレゼン用の写真加工のため)

(3) 周辺機器貸与 (周辺機器名を記入) 注: 貸与可能機器のリストよりお選びください
希望する周辺機器および使用理由:

2. 研究補助員を希望する場合

注: 一人当たりの補助者雇用支援額の上限は 35 万円程度を想定しています。ただし、産休中・育
休中の方に対しては、事情に応じて上限額 (最高 50 万円まで) の増額を検討中です。

非常勤職員雇用希望 (データ入力、簡単な実験補助など 研究者各人が募集して雇用)

期間: H. 年 月から H. 年 月まで

雇用時間: 1 週間に 日 もしくは 1 ヶ月に 日

一日あたりの仕事 時間

時間単価: 円 交通費: 円

予算 (時間単価×1 日あたりの仕事時間+交通費)×総勤務日数: 円

仕事内容: (委託する補助業務の内容を記載してください。)

3. その他、関連するご意見・ご要望

締め切り: 2010 年 2 月 22 日 (月)

提出先(兼、問い合わせ先): geneq@ffpri.affrc.go.jp

(男女共同参画室 (金指あや子)宛郵送、または男女共同参画室 (南棟 2 階 図書室内複写室
入口)の専用ポストに投函されても結構です。)(問い合わせ先: 029-829-8360)

エンカレッジモデル・研究支援アンケート（最終年度分）

H21年度の研究支援をご利用いただき、ありがとうございました。
今後の取り組みの参考にするため、また、本事業の事後評価用報告の基礎資料とするために、アンケートを実施します。
ご協力下さいますよう、よろしくお願いいたします。

エンカレッジ推進・研究支援検討作業部会
男女共同参画室・金指あや子

締め切り：1月26日（火）、アンケート提出先：geneq@fipri.affrc.go.jp

記載例（森林美男：〇〇研究領域）

↓この色のセル内にそれぞれ記載して下さい。

【支援全般】		
	H20年度分・記載内容	H21
支援利用期間	H20.4.1～H21.3.31	
支援利用の理由	育休～育児中	
家族責任対象者（お子様等）の年齢	0歳、5歳	
家族責任の概要（介護度等）	妻が常勤勤務のため、育児を同等に負担している。また、他に育児責任のある同居家族がいない。	
※支援理由や家族責任の概要等は個人情報保護の観点から、個人を特定できる形で公開することはありません。※		
【1. PC等／ソフトウェア支援】 該当しない場合は、下の【2. 雇用支援】に進んで下さい。		
	H20年度分・記載内容	H21
PCの型 （プルダウンメニューから選択→）	Let's note 12inch	
現在貸与ソフト （お手数ですが、現在、貸し出されているソフトウェアを全て記載して下さい。）	Adobe Acrobat 8.1 Professional	
貸与・新規希望ソフト （型番等と用途もわかる範囲で記載して下さい）		
貸与・周辺機器	光学式マウス、小型カメラ(Web会議用)	
※以下の設問については、貸与されているもののいずれか一つだけでも利用した場合も含め「PC／ソフトウェア支援」全体に関して記載して下さい。		
利用目的と具体的作業	領域の業務報告会にWEB会議システムで参加した。論文執筆等をパソコンで行った。	
使用状況	子供の就寝後、ネットワーク経由で論文投稿。Webミーティングシステムで会議の報告を受けた	
使用頻度（回／月）	10	
使用頻度（時間／回）	1	
効果 （プルダウンメニューから選択→）	大いに有益	
理由	－	
PC／ソフトウェア貸与の 支援利用継続希望 （プルダウンメニューから選択→）	引き続き同じ支援を希望	
感想	Web会議システムによる会議参加は困難。子供を他の方にみてもらいながら打ち合わせに参加出来る方が有効。	

【2. 雇用支援】 該当しない場合は、下の【3. 研究支援全体について】に進んで下さい。		
	H20年度分・記載内容	H21
雇用形態 （プルダウンメニューから選択→）	有益	
雇用期間	H20.11～H21.3	
仕事内容	〇〇分析のため、月6回サンプル前処理、月6回解析用試料の照合作業	
効果 （プルダウンメニューから選択→）	大いに有益	
理由	実験補助を行なってもらった結果、研究が滞りなく行えた。	
雇用支援継続希望 （プルダウンメニューから選択→）	支援を希望	
感想	年度末の3月までこの予算で雇用できるので助かる。改良希望点はない。	

【3. 研究支援全体について】							
	H20年度分・記載内容	H21					
成果	学会発表1件、論文投稿1件	「成果」については、全支援利用該年度ごとの該当数値を記載して下さい。			↓ 支援利用年度の前の3年間の数値		
		H19	H20	H21	H16	H17	H18
論文 学会発表 刊行図書 雑誌 その他	論文	非該当					
	学会発表	非該当					
	刊行図書	非該当					
	雑誌	非該当					
	その他	非該当					
その他の意見	相談窓口ができたことが心強い。						

(↑特に具体的な成果や育休等の休業期間等注意点がございましたら、この欄に記載して下さい)

年度末のご多忙の時期に、ご協力ありがとうございました。

3) IT整備

エンカレッジ推進室

田村 和也（企画部研究情報科研究情報室）

1. 21 年度の取り組みと実績

（1）取り組み内容

テレビ会議システム、Web ミーティングシステムについて、昨年度に引き続き現有機器により利用を行い、遠隔会議の定着を図った。

テレビ会議システムは、利用スタイルがほぼ確立しており、利用希望に応じて円滑な運用に努めた。また、昨年度試験的に始めたテレビ会議の様子のストリーミング中継と録画を、会議開催者の希望に応じて実施した。

Web ミーティングシステムは、6 月にソフトウェアをバージョンアップしてデスクトップ共有機能が安定し、よりスムーズな利用が可能となった。また、マイクスピーカーを希望する支所等に送付して音声機器として利用してもらうようにした。12 月には、ミーティングを容易に行えるよう本所の一室（輪講室）に機器一式を常設した。

（2）21 年度の利用実績

平成 21 年 4 月～22 年 2 月の利用実績は、テレビ会議は利用 38 回・支所等の参加者 711 名（うち女性 100 名）、同じく Web ミーティングは 26 回・97 名（11 名）であった。会議種類別には、研究関連会議 23 回・研究関連セミナー 30 回・エンカレッジ打合せやセミナー 11 回であった。主催地別では、育種センターなど本所以外が主催した会議が 10 回近くあった。

2. 3 年間の総括

（1）整備目的と課題設定

IT 整備の取り組みを改めて振り返ると、本支所等間の会議に出張困難な研究者が参加できるよう、また自宅等から研究室等でのミーティングに参加できるよう、2 タイプの遠隔会議システム（テレビ会議システム＝専用機器、Web ミーティングシステム＝PC ベースの遠隔会議）を導入した。これらシステムにより、迅速な情報共有と研究活動の活性化を可能とする基盤の提供、また休業中でも研究活力の維持研鑽が可能な機会の提供を図った。

支所等や自宅等の者がメリットを享受するには、何よりも遠隔会議が多数開催されることが必要であり、導入システムの利用が所内に定着することを課題として、システム導入以来、さまざまな利用形態への対応や機器運用の改善に継続的に取り組んできた。

（２）導入システムと運用改善の取り組み

２つのシステムを導入し、実際に利用しながら、問題点や要望を踏まえて技術的な運用改善に取り組んだ。

・テレビ会議システム

- 19年11月に、サーバ(MGC-25 IP12)、端末(本支所等12ヶ所に各1台;本所 VSX7000s、他 VSX5000)を導入・運用開始
- 通信ネットワークに起因する問題（2時間超接続時の通信切断）を解消
- サーバ設定を見直し（PCプレゼンの送信遅延を若干改善）
- テレビ会議端末を配置していない拠点向けに、ストリーミングを実施（WME と WMS により WMP で視聴）。また希望に応じて、録画とストリーミングを実施

・Web ミーティングシステム

- 19年10月に、nice to meet you（サーバは所内に設置）を導入・運用開始
- 用いる USB カメラ・ヘッドセットを、研究支援貸出 PC に添付したほか、希望箇所に配布（ただし用いる PC は各自で用意）
- 1 箇所で複数人が参加する場合や長時間参加の場合のため、マイクスピーカー（PJP-100UH、PJP-25UR 等）を希望箇所へ配布
- ソフトウェアバージョンアップで、プレゼン（デスクトップ共有）機能が安定
- 本所の輪講室に機器一式を常設し、カーペットを敷いて音響改善

遠隔会議の普及には、導入時にテレビ会議により２つのシステムの説明会を行った。その後は、実際に利用しながら、利用時の観察や利用者の多様な希望への対応を通じて、問題点の把握や利用可能シーンの拡大に努めた。Web ミーティングについては、特に複数人数が参加するゼミ形式に応じた機器構成を利用を重ねて構築した。また、初めて利用する者とは個別に事前の機器接続テストと利用説明を行うようにした。ただ、Web ミーティングで利用する PC の用意は利用者に任せため、事前確認が十分でないと利用中に機器に起因するトラブルが起こることもあった。



写真１ テレビ会議実施の模様



写真２ Web ミーティング実施の模様
(スクリーンに他の参加者映像が投影)

(3) 利用実績

遠隔会議システムの利用実績は、研究関連の会議やセミナー、エンカレッジ打合せ等に利用した回数・延べ参加者数は表1のとおりで、期間を通じて148回の利用があり、延べ1700人が参加した。テレビ会議は20年度・21年度と利用回数が安定してきている。Webミーティングは小人数の打合せやゼミでの利用が主で、21年度も利用が若干増えており、機器常設などが寄与したと思われる。ただ、自宅からの参加は数回にとどまった。

出張困難な者の代理変数として集計した女性人数は、期間中の参加者の14%(243人/1696人)を占め、研究所の女性職員比率(研究職員の10%、職員全体の13%)をやや上回った。個別には、エンカレッジセミナーで女性参加者が3分の1を占めることもあり印象的であった。

表1 遠隔会議システムの利用実績

システム 年度	テレビ会議		Web ミーティング		両システムの計	
	回数	開催地以外の参加者数(うち女性)	回数	開催地以外の参加者数(うち女性)	回数	開催地以外の参加者数(うち女性)
19年度	18	172 (12)	3	11 (2)	21	183 (14)
20年度	50	667 (109)	13	38 (9)	63	705 (118)
21年度(2月まで)	38	711 (100)	26	97 (11)	64	808 (111)
合計	106	1550 (221)	42	146 (22)	148	1696 (243)

(4) 職員アンケート結果に見る遠隔会議の定着状況

遠隔会議システムの定着・受容について、21年10月に職員を対象に実施したアンケートの結果によれば、テレビ会議の参加経験は本所55%・支所等87%(いずれも回答者中の割合)に上り、またほとんどの者が認知している(図1)。支所等回答者のうち、テレビ会議導入で出張回数が減少したとの回答が23%、出張回数は変わらないが(遠隔で)参加する会議が増えたとの回答が45%であった。またテレビ会議導入の効果について、出張しないですむことは75%が肯定を、参加機会増加は72%が肯定した。

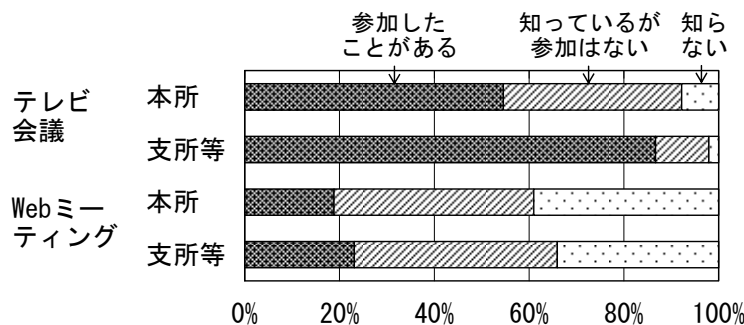


図1 遠隔会議システムの認知度

Web ミーティングは、参加経験は本所 19%・支所等 23%にとどまったが、知っているとの回答も合わせると本所 61%・支所等 66%で、認知は一定程度得ている（図 1）。利用したい使い方として、テレビ会議端末が無い拠点とのミーティングやテレビ会議がふさがっている時の代替としての利用には 3~4 割程度が肯定的だが、他所職員や自宅職員とのコミュニケーション利用については 2 割程度の肯定にとどまった。

アンケートの IT 整備に関する自由記述には 76 回答があった。全体として、大変便利になったと肯定する回答が多いものの、音声・映像の品質や PC 画面伝送遅延への不満が多く見られ、これらは映像音声通信をいっそうスムーズに、との要望と受けとめられる。Web ミーティングに関しては、テレビ会議より良い・自分の PC で参加できて便利、と評する声もある一方、トラブルに遭遇した利用者の印象は芳しくなかった。また自宅からの利用については、育児中は子供の面倒を見るため Web ミーティングに接続しても実質的参加は無理、研究所に出向いてどنگり一むに子供を預け直接会議に参加するほうがよい、との回答があった。

3. 取り組みの評価と今後の課題

利用実績や職員アンケートの結果によれば、多数の遠隔会議が開催されるようになり、所内に遠隔会議が定着してきたと判断できる。これにより、支所等の開催地以外の者が出張しないで会議に参加できる機会が大幅に増大し、また本支所等間の迅速な情報共有にも役立っており、遠隔会議システムの導入は一定の成果を挙げてきたと評価される。

それぞれのシステムについては、以下の評価と問題点が挙げられる。問題点の多くは、技術的・機能的なもので、解決には相応の投資が必要となつてこよう。

・テレビ会議システム

- 本支所等間の遠隔会議に問題なく利用できている。ただ、映像音声の品質が良好でない場合があり、これはネットワーク回線全体の制約により低い通信速度(192kbps)で実施しているためで、品質向上には回線増強が必要。
- 機器仕様による制約（画面分割ができない等）のため利用者が会議進行に不自由さを感じる場合があり、その解消にはオプション追加や機器更新が必要。

・Web ミーティングシステム

- システムは問題なく運用できている。ただ、利用者が用意する PC と USB 機器（カメラ、マイクスピーカー）によっては機器動作が不調を起こし、ミーティングの支障となってしまう。できれば PC 含めた機器一式を参加箇所に用意するのが望ましい。
- 導入のねらいであった自宅からのゼミ参加や打ち合わせの利用は数回にとどまった。利用可能なことは実証されたが、アンケート回答にあるように、育児中に集中して視聴するのは困難が大きいと思われる。いっぽう、相手が間近にいるようで想像以上に良かったとの声もあり、システムの有意義さは認められる。今後の利用拡大方向として、在宅の必要のある者との様々な利用シーンが想定されよう。

4) 次世代研究者育成

エンカレッジ推進室・次世代研究者育成作業部会

塔村真一郎（男女共同参画室）

野村 千真（男女共同参画室）

1. 平成21年度の実施状況

次世代育成WGでは、最終年度において（1）エンカレッジプログラムの所内への浸透度を確認するためのアンケート調査の実施（2）つくば地区の外部機関と連携した合同シンポジウムの開催による本プログラムの成果アピール（3）次世代の人材育成・確保につながる支援策・体制づくりの3点を目的とし、以下の活動を行った。

（1）意識啓発（所内向け）

- ・ 所内の各種研修および定例会議に男女共同参画のレクチャーを開催
中堅者研修（7/16）、新規採用者研修（H22/1/6）、総務部課長・庶務課長会議（12/7）など
所内の必須研修や会議の中に男女共同参画に関わるレクチャーを行った。
- ・ 男女共同参画意識に関わる所内意識調査（期末）の実施ととりまとめ（Ⅱ 付録 B）
一昨年実施した前回の調査からの変化を検証するとともに、3年間のエンカレッジプログラムの取り組みについての職員の率直な感想をモニターすることを目的として、全職員を対象にアンケート調査を行った。その結果、男女共同参画やエンカレッジプログラム関係の用語の理解度、支援継続の必要性の理解など一般職員への意識が前回より向上していることがわかった。
- ・ 第4回所内エンカレッジ推進セミナー（7/28）（別紙1、2）
キャリアカウンセラーの植田寿乃氏をお招きし、「ニューキャリア時代の人と組織を活かす人間力リーダーとは？」と題する講演会を開催した。
- ・ 第5回所内エンカレッジ推進セミナー（H22/3/4）（別紙3、4、5）
東レ経営研究所の渥美由喜氏と東京電力の雨宮弘子氏をお招きし、「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」と題する講演会を開催した。

（2）社会発信（外部向け）

- ・ 学会・他機関主催のシンポジウム等での活動報告
森林総合研究所におけるエンカレッジプログラムを外部に宣伝するため、学会や他機関主催の男女共同参画関連のシンポジウム等に積極的に参加し、活動報告等を行った。（別紙6）
また他機関との情報交換を図った。
- ・ IUFRO ジェンダーと森林資源に関するワークショップ（9/7-9）（別紙7）
- ・ つくば6研究機関男女共同参画合同シンポジウムの開催（9/8）（別紙8）
女性研究者支援事業を実施している独立行政法人三機関（産業技術総合研究所、物質・材料研究機構、森林総合研究所）が主催し、H20年度採択の筑波大学、農業・食品産業技術総合

研究機構、農業環境技術研究所の共催で、つくば市の国際会議場大ホールにて「つくば発男女共同参画が開く文化の扉」と題した公開シンポジウムを開催した。参加者は約 290 名と盛況であった。シンポジウムの最後に「つくば 6 研究教育機関による男女共同参画宣言」を採択した。(3 独法研究機関事務局打合せ全 18 回、本年度は第 5 回～第 18 回：4/22, 5/18, 6/12, 6/26, 7/8, 7/22, 8/7, 8/19, 8/27, 9/3, 10/5, 10/28, 12/8)

- ・ 農研機構シンポジウムにて講演(12/7) (別紙 9)
- ・ 外国森林系研究機関へのアンケート調査の実施 (第 III 部参照)

外国の森林系研究機関を対象に女性研究者の置かれている現状と意識に関するアンケート調査をメール配信にて実施した。対象機関は IUFRO (国際森林研究機関連合) に属する 100 を越える大学または研究機関とした。

表 1 所内研修・セミナー・シンポジウムの参加者数 (H21 年度)

項目	日付	名称	参加者数 (うち女性)	備考
職員研修	7/16	中堅研究職員研修	15(2)	
	1/6	新規採用者研修	5(3)	
所内会議	5/26, 11/19	研究所会議 (幹部・管理職員)	88(1)	定例会議
	12/7	総務部課長・庶務課長会議	29(0)	定例会議
	12/15	研究調整監会議	48(1)	定例会議
エンカレッジ事業	7/28	第 4 回所内エンカレッジ推進セミナー	148(47)	うち支所等 54(12)
	9/6	つくば 6 研究機関合同公開シンポジウム	290(146)	うち森林総研 68(26)
	3/4	第 5 回所内エンカレッジ推進セミナー	77(24)	うち支所等 36(7)
合計 (うち女性)			699(223)	

(3) 次世代育成 (他機関との交流と制度改善等)

- ・ 他機関への訪問
シンポジウム・セミナー等の依頼や情報収集のため他機関へ訪問し、担当者との交流および情報交換を行った。 (表 2)
- ・ (独) 産業技術総合研究所ダイバーシティサポートオフィス (DSO) への参画
産業技術総合研究所ダイバーシティサポートオフィス (DSO) が提供するキャリアカウンセリング／アドバイジングのサービスを継続して利用した。DSO 主催セミナーへの積極的な参加や講師の派遣等の協力を行った。
- ・ ポジティブアクションの導入と採用計画の検討
新規研究者採用の選考にあたっては、女性の積極的な人材発掘と応募の推進、家族責任のための研究断続期間への考慮などに組織を挙げて取り組んだ結果、H22 年 1 月 1 日付け新規研究職員公募に対し、応募者および採用者の女性比率が 30%を越え、当初のミッションを達成できた。また、次期科学振興調整費「女性研究者加速化プロジェクト」の応募に向けて、中長期的な人事採用計画の検討を進めた。
- ・ 男女共同参画学協会連絡会の動向 (別紙 10)

表2 大学・企業訪問（H21年度）

月日	場所	出張者	対応		記録
5月19日	JAXA 相模原キャンパス	塔村真一郎 東由紀子	宇宙航空研究開発機構	小川美奈	シンポジウム特別講演の打合せ
6月1日	筑波大学	金指あや子	筑波大学学長	山田信博	シンポジウムパネルディスカッションの打合せ
6月4日	ホテルビュー浅草	塔村真一郎 金指あや子	講談師	神田紅	シンポジウム特別講演の打合せ
6月4日	東京大学	金指あや子	男女共同参画オフィス	都河明子	シンポジウムパネルディスカッションの打合せ
10月11日	九州大学	金指あや子	九州大学	上瀧恵里子 犬塚典子	加速プロについての情報収集
11月11日	東京農工大学	金指あや子	東京農工大学	宮浦千里	加速プロについての情報収集
12月11日	能見オフィス	金指あや子	能見オフィス	能見貴人	所内研修の打ち合わせ
12月24日	お茶の水女子大学	金指あや子	お茶の水女子大学	川島亜紀子	意識調査打ち合わせ
12月24日	原ひろ子氏宅	金指あや子	アドバイザー	原ひろ子	事業進捗報告

2. 全期間を通しての成果

（1）意識啓発活動

所内向けセミナー開催

	実施日	タイトル	講師	参加人数 (うち女性)
第1回	H19年9月19日	男女共同参画による個人と組織の活性化ーダイバーシティ・マネジメントとワーク・ライフ・バランスー	澤田美智子氏((独)産業技術総合研究所 男女共同参画室長)	70 (14)
第2回	H20年9月26日	農林水産業の発展と男女共同参画ー女性の視点で何が変わるの?ー	二階堂孝子氏(農林水産省 経営局 人材育成課 女性・高齢者対策推進室長)	78 (25)
第3回	H21年3月18日	職場環境とメンタルヘルスー森林総研の調査結果からー	お茶の水女子大学 人間文化創成科学研究科 准教授)	80 (27)
第4回	H21年7月28日	ニューキャリア時代の人と組織を活かす人間力リーダーとは?	植田寿乃氏(キャリアコンサルタント)	148 (47)
第5回	H22年3月4日	ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	渥美由喜氏((株)東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長)、雨宮弘子氏(東京電力(株) ダイバーシティ推進部長)	77(24)

所内研修レクチャー

H19 年度

	実施日	項目	参加人数 (うち女性)
職員説明会	H19 年 8 月 2 日, 9 月 20 日, 21 日, 26 日, 27 日, 28 日, 10 月 1 日, 5 日	エンカレッジモデルの説明会	185 (29)

H20 年度

	実施日	項目	参加人数 (うち女性)
職員研修	H20 年 4 月 15 日	新規採用者研修	2 (0)
	H20 年 7 月 16 日	中堅研究職員研修	15 (0)
所内会議	H20 年 5 月 2 日, 11 月 13 日, H21 年 3 月 12 日	研究所会議(幹部・管理職員)	88 (1)
	H20 年 12 月 5 日	総務部課長・庶務課長会議	30 (0)
	H20 年 12 月 16 日	研究調整監会議	52 (1)

H21 年度

	実施日	項目	参加人数 (うち女性)
職員研修	H21 年 7 月 16 日	中堅研究職員研修	15 (2)
	H22 年 1 月 6 日	新規採用者研修	5 (3)
所内会議	H21 年 5 月 26 日, 11 月 19 日, H22 年 3 月 10 日	研究所会議(幹部・管理職員)	88 (1)
	H21 年 12 月 7 日	総務部課長・庶務課長会議	29 (0)
	H21 年 12 月 15 日	研究調整監会議	48 (1)

アンケート調査の実施

調査名	実施期間	回収数	回答率 (%)
森林総合研究所における男女共同参画意識調査および所内一時保育室設置に関するアンケート調査	H19 年 9 月 7 日～ 10 月 2 日	668	61.7
ワークライフバランスと精神的健康の関連についての調査研究	H20 年 10 月 13～ 10 月 24 日	543	49.7
男女共同参画およびエンカレッジモデルについての意識調査	H21 年 10 月 2～ 10 月 6 日	624	55.1
Survey of Supporting Activities for Women Researchers in Forest Sciences (海外向け)	H21 年 11 月 10 日～ H22 年 1 月 11 日	29	17.1

(2) 成果の社会発信

公開シンポジウム開催

実施日	タイトル	参加人数 (うち女性)	会場
H20 年 1 月 28 日	サバイバル！魅力あふれる研究所をめざして	161 (33)	つくば国際会議場
H20 年 12 月 8 日	ワーク・ライフ・システム構築への挑戦	108 (48)	メルパルク京都
H21 年 9 月 8 日	好奇心が開く つくば発 共同参画文化の扉	290 (146)	つくば国際会議場

他機関・学会党での成果発表

	ポスター発表	講演	パネリスト
H19 年度	3	2	0
H20 年度	10	3	0
H21 年度	7	4(うち海外 1)	1

他機関シンポジウムへの参加

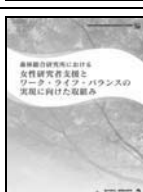
	回数
H19 年度	7
H20 年度	30
H21 年度	26

DSO セミナー等*への参加

	項目	参加回数	参加人数 (うち女性)
H19 年度	エンカレッジングセミナー	2	4(4)
	ロールモデルとの懇談会	0	0
	研修	1	2(2)
	介護に関する勉強会	0	0
H20 年度	エンカレッジングセミナー	3	9(4)
	ロールモデルとの懇談会	1	1(1)
	研修	1	3(3)
	介護に関する勉強会	0	0
H21 年度	エンカレッジングセミナー	2	7(6)
	ロールモデルとの懇談会	3	7(6)
	研修	開催なし	—
	介護に関する勉強会	1	2(2)

* セミナー、懇談会などの他に、DSO によるキャリアアドバイジング／キャリアカウンセリングのサービスを利用した職員も多い。

刊行物

刊行年月	タイトル	
H20 年 3 月	「サバイバル！魅力あふれる研究所をめざして、第 1 回公開シンポジウム 報告書・参考資料（平成 19 年度エンカレッジモデル概要）」	
H21 年 3 月	「ワーク・ライフ・システム構築への挑戦、第 2 回公開シンポジウム報告（平成 20 年度エンカレッジモデル事業報告）」	
H21 年 3 月	「森林総合研究所における男女共同参画意識調査報告書」	
H21 年 9 月	「森林総合研究所における女性研究者支援とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み」パンフレット	

H21 年 12 月	「育児・介護のためのガイドブック」	
H21 年 12 月	「好奇心が開くつくば発共同参画文化の扉 2009 年つくば 6 研究機関男女共同参画合同シンポジウム報告書」	
H22 年 3 月	「平成 21 年度エンカレッジモデル事業報告」	

ホームページ

男女共同参画室ホームページの開設(H20 年 2 月)

同英語版ホームページ開設 (H21 年 8 月)



3. 今後の課題

- ・ 男女共同参画室およびエンカレッジ推進体制の継続
- ・ 男女共同参画啓発活動の継続
- ・ 女性研究者採用へのポジティブアクションの導入



振興調整費

森林総合研究所 第4回エンカレッジ推進セミナー

ニューキャリア時代の 人と組織を活かす 人間力リーダーとは？



日時：平成21年7月28日（火）
15:00～17:00

場所：森林総合研究所・本所2階大会議室
（支所等へのTV中継あり）

講師： 植田 寿乃 氏

《講師紹介》

有限会社キュー 代表取締役、キャリアコンサルタント（米国CCE, Inc. 認定 GCDF-Japan）、ダイバシティコンサルタント、EQ検査公認インストラクター。1998年IT業界の人材育成を目的に独立し、有限会社キューを設立。「モチベーション・リーダーシップ」「経営陣、管理職の人間力アップ」「女性と組織の活性化」などをテーマにしたオリジナルカリキュラムを開発。日経BP社セミナーや、企業研修・講演等を年間200日実施。現在70社を超える企業をサポート。『「女性を活かす」会社の法則』など著書多数。

※超売れっ子植田先生のレクチャーを所内で受けられる絶好のチャンスです！

新しい風を吹き込む、時代の流れを汲んだセミナーです。
制度を整えるのみではなく、組織と人をいかに活用するか、人間力を持つリーダーとは？？
組織内で働く方、組織を管理する立場の方、女性、男性に関わりなく、
誰にとってもプラスになる意識改革のヒントと情報・知恵が満載です。
ふるってご参加ください。

なお、17:30より懇親会を開催する予定です。こちらも歓迎いたします。

お問い合わせ



男女共同参画室

（内線8360）

FFPRI GEO Gender Equality Office

第4回所内エンカレッジ推進セミナー 概要

日時：2009年7月28日(火) 15:00～17:00

講師：植田寿乃氏（キャリアコンサルタント）

テーマ：ニューキャリア時代の人と組織を活かす人間力リーダーとは？



（講師の植田氏）

日経 BP 社セミナーなど、日本を代表する多くの企業の管理職研修で講師として活躍されている植田寿乃氏をお迎えし、標記セミナーを開催した。

2000年を境に、時代は定常的・固定的『オールドキャリア』時代から、流動的・柔軟性が求められる『ニューキャリア』時代へと移り変わった。オールドキャリア時代から抜け出すためには、意識改革が必要である。

ニューキャリア時代は変化のダイバーシティ時代ともいえるが、多様な人材が働く組織の中でリーダーに求められるのは『人間力』である。人間力を持つダイバーシティ時代のリーダーは、女性を活かすのはもとより、男性も活かすことができ、モチベーションの高い組織へと繋がっていく。

そこで、以下7つのリーダーシップが提示された。

1. 強制型リーダーシップ
2. 管理型リーダーシップ
3. ベースセッター型リーダーシップ
4. ビジョン型リーダーシップ
5. 関係重視型リーダーシップ
6. 民主型リーダーシップ
7. コーチ型リーダーシップ



（ディスカッションの様子）

自分がどのタイプのリーダーであるかを把握することも重要だが、だからと言ってそれに決めつけてしまうのではなく、時と場合によってうまく組み合わせたり使い分けたりと、柔軟性を持ってリーダーに臨むことの必要性が示された。



（質疑応答の様子）

人材と組織を生かすための意識改革のヒントや情報が多く盛り込まれており、組織内で働く人、組織を管理する人、女性、男性に関わりなく、誰にとっても有意義な内容となっていた。



振興調整費

オープンセミナー
参加無料

日時:

3月4日(木)

15:00~

場所:

**森林総研本所2階
大会議室**

(TV会議にて支所等に中継)

講師:

渥美 由喜 氏

(株式会社東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長)

雨宮 弘子 氏

(東京電力株式会社労務人事部
ダイバーシティ推進室長)

森林総合研究所
第5回 エンカレッジ推進セミナー

ワーク・ライフ・バランスと ダイバーシティ

プログラム(案)

15:00~ 開会挨拶

15:05~ 渥美氏講演『ワークライフバランスの意義』

15:45~ 雨宮氏講演『ダイバーシティ推進の意義と実践』

16:35~ 討論 (講師のお二人を中心に)

(セミナー終了後、第4会議室にて懇親会)



男女共同参画室

FFPRI GEO

Gender Equality Office

森林総研

ワークライフバランスの意義

2010.3.4

東レ経営研究所

ダイバーシティ&WLB研究部長

渥美由喜

1

私の研究スタイル①現場主義

- これまでWLB/DIVIに取組む、先進企業
国内外650社のヒアリングを実施。
- 半分以上が地方の中小企業。
- 3000社データベースを作成し、分析。
- 自治体経由の企業コンサルティング(埼玉県、石川県、神奈川県、三重県など)、先進企業の施策展開のアドバイス
例:加賀屋(石川県和倉温泉)

私の研究スタイル②「皮膚感覚」重視

- 同い年の妻と共働きで、3歳児と0歳児の子育中。
- 3年前、育休を取得。地域の微妙な視線。
- 貴重な「マイノリティ体験」!
- 最近、実父が軽度の認知症に→要介護。
- 育自(自分)と介互(お互い様)
- 17年前から、地域の公園で「子ども会」のボランティア活動に従事。
- 女性だけでなく、男性にもWLB/DIVIは、メリット大きいと痛感

3

1. ワークライフバランスとは

4

仕事

育児・介護
家庭生活

バランスが大切

(1)二者択一ではない

5

ワーク

ライフ

質の高い仕事につながる

質の高い生活が
メリハリのある仕事は
生活の余裕につながる

健康・休養 子育て・介護 自己啓発、趣味等
生存、家庭、地域等

(2)ワークとライフの相乗効果

ワークの土台がライフ

6

(3)WLBの3要素

◎実務面では、「業務をオープンにして共有化」・
「たえざる業務改善」。
cf:北九州市で個人表彰を受けた女性
◎意識面では、「お互いさま、思いやり」。
◎「労働は美德」→いつしか「長時間労働は美德」
同僚・部下を巻き込み、家庭を巻き込みやすい。
◎WLBに取り組むと、自分の時間が大切のみならず、
「相手の時間」への敬意を持つ。
◎職場に、「思いやり」が広がっていく。

8

(4)女性活躍の発展3段階

第一段階
職場に既婚女性や子どもがいる女性が増えるロールモデルも多くなり、職場も広がる

第二段階
男女に関係なく昇進の機会が与えられるが、時間制約がある社員にとっては働きにくい

第三段階
時間あたりの生産性で評価される仕事と家庭を担う両立支援を重視誰でも働きやすい(ダイバーシティ)

女性活躍とは、

「女性が男性社会に適応すること」ではない！

ーキャリアか子どもか、男性へのファミハラ

多くの「先進自称」企業は、第2段階にとどまる

（資料）選美由喜が作成

8

— 60 —

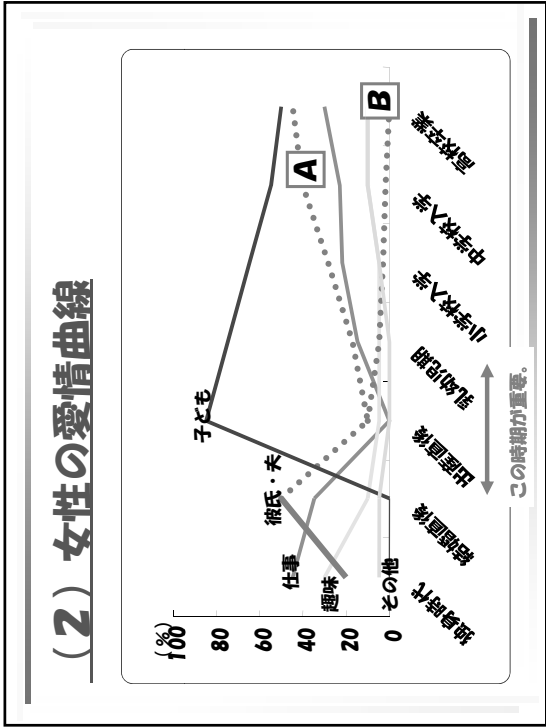
2. 男性にとつてのWLB

9

(1) 育休前の職場の反応

- 2006年6月に第一子を授かった。
- 男性の育休取得第一号。
- 周囲の女性社員の反応。
- 周囲の男性社員の反応。
- 自身も「紀元前」と「紀元後」ぐらいの変化

10



(3) 男性がWLBに取り組むメリット

- 保育所の送り迎えは私が担当。
- 苦労もあるが、男性としてWLBに取り組むメリットを体感。

業務効率の向上
保育所に迎えに行く時間が近づく、締切日のように追いまかれるので、業務効率は格段に向上。

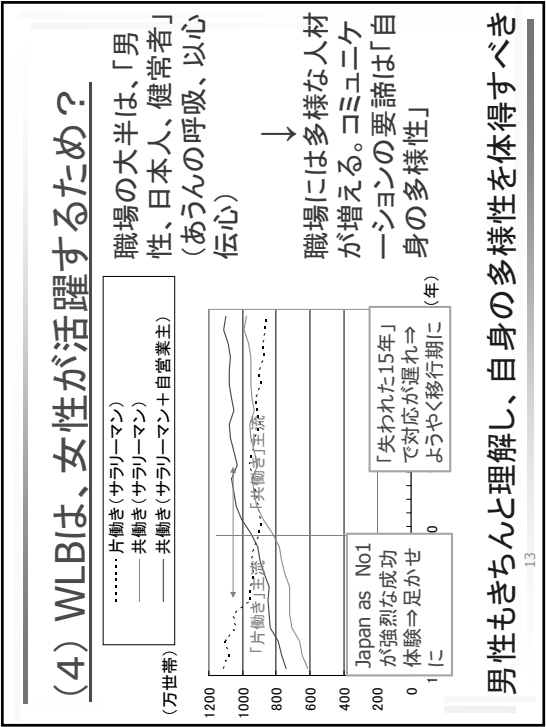
業務の棚卸し
育児休業取得前後に、自分の中の優先順位を整理できた。

リスク管理能力
育児休業中には、家事育児全般をこなす必要性にせまられた。
5秒後に起きかねない事故や怪我のリスクを予知して、回避する能力も高まった。

最大の効果は「コミュニケーション能力」向上

2010/3/9

12



男性もきちんと理解し、自身の多様性を体得すべき

- ### (5) 制約は「個性」であり、高感度アンテナ
- 女性(含イクメン): 時間制約・場所制約
 - 外国人: 言語制約
 - 障害者: コミュニケーション制約
 - ↓
 - 制約は、得がたい「個性」の一つ。
 - きめ細やかな消費者ニーズを拾い上げる「高感度アンテナ」
 - 普遍的な「働きやすさ」へ。例: 加賀屋
- 14

(6) WLBはワークからライフにシフト？

- WLBの推進は楽なことではなく、厳しさが伴う。
時間制約・場所制約がある人 時間を湯水のように使える人は気づかない！

• 業務の無駄＝過剰品質・サービスに気づく！

15

- ### (7) 「平等」から「公正」へ
- × これまでは「全員一律」が平等だという考え方
平均像と離れた人は、働きにくい
 - 今後は「各人各様」を公正に扱うという考え方
時間制約・場所制約があっても「能力発揮」する人を評価すべき
- All Rights Reserved
Copyright (C) FRI
2008
- 16

(8) 男性育児休者に増えているエース社員

- 大きく3グループ＝①尻に敷かれ型、②マイペース型、③エース社員型
- 最近、増えているのが「エース社員型」
- 海外企業でも同様。スウェーデン企業経営陣（両親休暇導入の第一世代）の育児取得率は平社員よりも高い。←内閣府の委託調査。
- なぜ？ 北欧企業30社ヒアリング結果。
- 進取の気心に富む、タイムマネジメント力、部下マネジメント力、ライフが堅固なのでワークに打ちこめる

17

(9) WLB/DIV推進3.5ポイント

- ①経営トップのコミットメント
- ②「時間・場所の制約」を前提とした業務管理
- ③他者を受容する従業員の意識変革
- (④各種制度の導入・利用しやすい環境作り)
- 男性は育児・介護参画を機に、②③を体得
- 会社の推進状況のリトマス試験紙

18

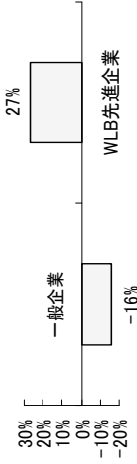
(1) WLB/DIVはハイリターン投資

× 誤解：コストがかかって企業にメリット少ない



◎ 正しい理解：ハイリターンが約束されている投資

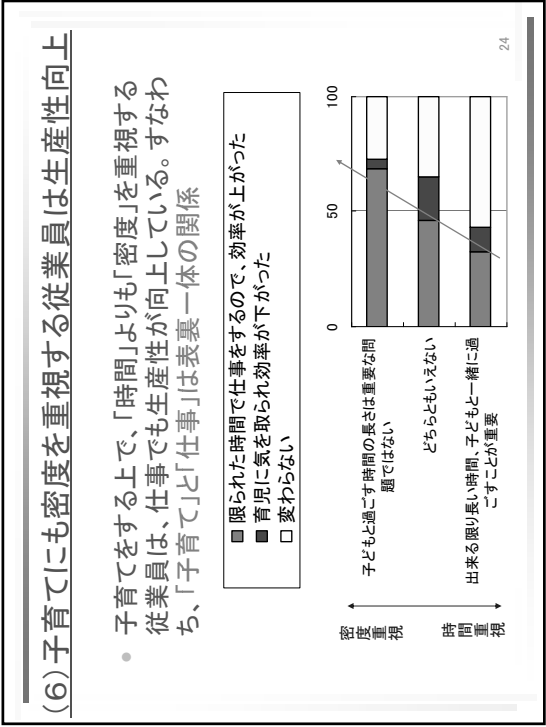
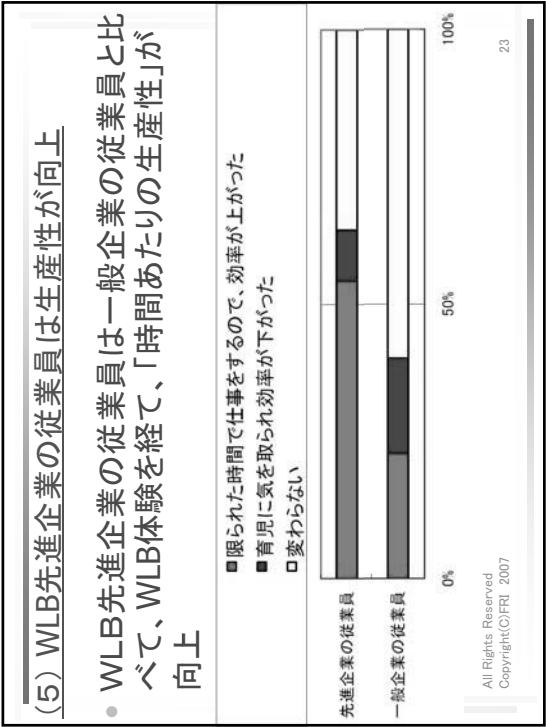
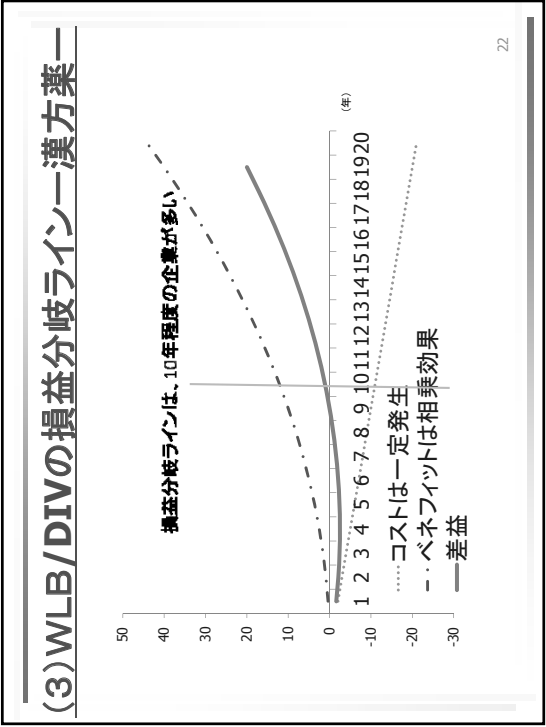
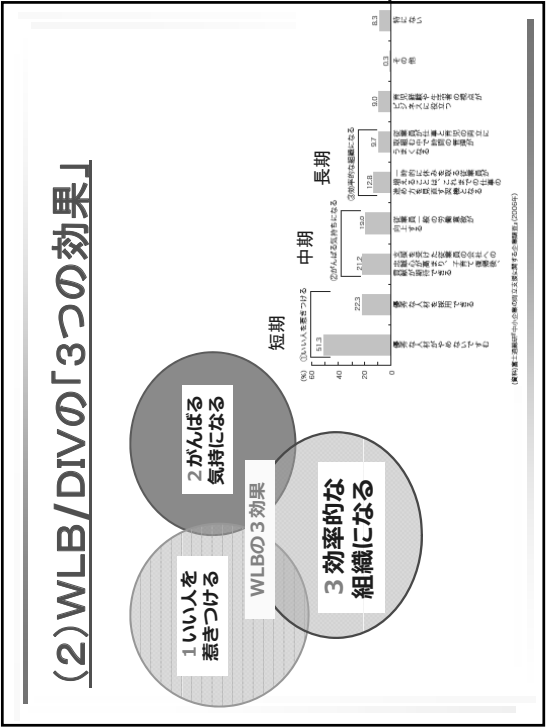
○ 一般企業では2割強、売上高が減少した一方で、先進企業では3割近く増大（経常利益も同様）



(資料) 経済産業省「企業活動基本調査」各年版、有価証券報告書等を基に、遅美由香が作成。

19

3. WLBの経営効果



(11)WLコンフリクトに伴うリスク②

○来る「介護休業ラッシュ」！



○育児休業さえ取りにくい会社では、
介護休業には対応できない。

○失敗例：アンチWLB中高年が「周囲
に迷惑をかける」のを苦に退職

29

(12)WLB/DIV先進企業の業績変化

- ◎不況期にこそ、差別化を図るチャンス。
- ◎WLB・DIV先進企業の財務分析をする
と、企業業績を著しく伸ばしているのは「不
況期を脱出した2－3年後」

All Rights Reserved
Copyright(C)Atsumi
2009

30

(13)大きな明暗を分ける！

先進企業

WLB推進により、筋肉質な
組織に変える好機！

人材確保

やる気アップ

働きやすさ

正の連鎖

一般企業

メタボ体質のまま、だら
んサイジングor見かけだ
おしのダイエット

働きにくさ

負の連鎖

やる気ダウン

人材流出



1

ご清聴いただき、
ありがとうございました。

渥美

32

東京電力のワーク・ライフ・バランス推進

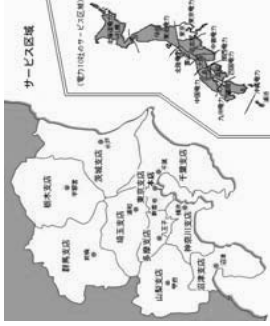
2010年3月
東京電力株式会社 労務人専部 ダイバーシティ推進室
雨宮 弘子

**東京電力**
TEPCO

この資料には当社の知的財産が含まれています。取扱は十分注意願います。

東京電力の経営状況 ― 会社概要

①会社名 東京電力株式会社
The Tokyo Electric Power Company, Incorporated
②設立 1951年(昭和26年)5月1日
③資本金 6,764億円
④売上高 5兆8875億円
⑤経常損益 ▲845億円
⑥社員数 38,030人(内女性4,596人)
平均年齢 40.4歳(内女性37.7才)
⑦販売電力量 2,889億kWh
→日本全国の約1/3
⑧供給エリア 1都8県(右図参照)
*④～⑦:2008年度

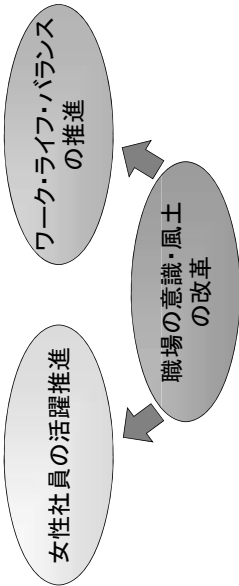


サービス区域
(電力10回線のサービス区域)

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

ダイバーシティ推進活動 3つの柱

「すべての人がやりがいを持ち、
能力を発揮できる職場」の実現



女性社員の活躍推進
ワーク・ライフ・バランス
の推進
職場の意識・風土
の改革

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

ワーク・ライフ・バランス推進の必要性

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

5

1. ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ファミリーバランス

育児期にある女性の
高立の問題

仕事

家庭

ワーク・ライフ・バランス

働くすべての人の
仕事と生活の調和

自己啓発

育児

介護

家事

家族

地域活動

健康づくり

趣味

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

6

2. ワーク・ライフ・バランスをどうとらえるか

ライフの中身も多様化

育児

自己啓発

家事

健康づくり

介護

地域活動

趣味

ネットワーク

■ 個人 → 人生・生活の充実・満足度向上 → 仕事の成果に

■ 会社 → 仕事の価値・生産性向上

→ 会社の魅力度アップ → 優秀な人材確保・定着に

引用：東京スター銀行頭取タッド・ハッジ氏

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

7

ワーク・ライフ・バランス推進
具体的な取組み

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

8

1. 概念の理解促進

A. 上級管理職向け講演会（肩書きは当時）

◆ 東し経営研究所 佐々木常夫社長

◆ アパシヨナータInc代表
パク・ジョアン・スックチャ氏

◆ トリンプジャパン(株)社長 吉越浩一郎氏

◆ (株)東芝 ぎらめきライフ&キャリア推進室 岩切貴乃氏

◆ 参議院議員 舩添要一氏

B. 社員向け講演会

◆ 東京大学社会科学研究所 佐藤博樹教授
→佐藤教授監修のDVDの貸し出しも実施中

理解促進



秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

— 68 —

1. 概念の理解促進
C. 新任管理職向け研修でビデオ紹介 ・ 育児休職から早期復帰した女性社員 ・ 男性の育児休職取得者 ・ その上司 D. 小冊子の配布 ・ 「ダイバーシティのススメ」ワーク・ライフ・バランス特集号 ・ 「育児期の部下を持つ上司へのヒント集」

1. 概念の理解促進
E. ファミリーデー(家族の職場参観)の実施 職場で名刺交換 食堂も親子で ユニフォームで記念撮影 パパとお仕事 → 次世代育成支援対策推進法の行動計画の1つ → 互いのワーク・ライフ・バランスを意識するきっかけ 働き方やライフの多様性をお互いに認め合う

2. 両立支援制度の充実
“休む支援”から“働く支援”へ ➢ 育児休職: 満3歳の翌3月末まで ➢ 短時間勤務: 小学校1年修了(3月末)まで ➢ 特別フレックス勤務: 小学校1年修了(3月末)まで ➢ 配偶者出産特別休暇: 5日(有給) ➢ 子の看護休暇: 各年度5日間(有給) ➢ ベビー用品購入、保育所利用などへの補助(カフエテリアプランで育児・介護は1.5倍に) ➢ 育児・介護休職中のPC貸与⇒インターネット情報提供 ➢ 社内内託児所 ➢ ベビーシッター補助制度 ➢ チャイルド・プランサポート(不妊治療費の給付・融資・特別休暇) ➢ ジョブ・リターン(パートタイマー再雇用)

3. 両立を実現するための支援
育児休職者セミナー ○ 目的: 育児休職者の復帰意欲向上と復帰後の両立不安解消 (次世代育成支援対策推進法の行動計画の一つ) ○ 対象: 育児休職者 ○ 形態: 年2回、研修施設で2時間程度、子連れで自由参加 ○ 内容: ・ 福利厚生／両立支援制度の説明 ・ 会社の直近の動向 ・ 先輩社員の講話 ・ 参加者同士の情報交換 * 各店所で順次開催中

13

労働時間

4. 効率的な働き方の提案

「メリハリワーク運動」の展開(2008年4月～)

く 部門・店所ごとに取組みを選択 〉

➢ 原則20時退社(19:30に音楽を流す)

➢ ノー残業デー

➢ 休日勤務申請の徹底

➢ 業務スクラップ月間

➢ 労働時間の見える化(グラフの掲示など)

➢ 長時間労働の配慮

➢ 退社予定カードの提示

➢ コアタイムの短縮

➢ がんばるタイム

東京電力 秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

15

意識付け

5. 働き方の多様性の浸透

ミニ・フォーラムなどで意識度チェックを実施

「ワーク・ライフバランス」意識度 チェック!!

(○×をいづれか(必ずどちらか)して下さい)

◇普段の生活が必ずしも健康であり、体力に自信がある

◇会社以外の人の付き合いが多い

◇子育てに男性も積極的に参加すべきだと気づく

◇同僚や部下が早く帰っても気にならず、むしろ感謝できる友人が多い

◇時間的余裕はあまりなく、休みの日も家族や友人と過ごす時間が少ない

◇子どもの参加など私的な用事があることは仕事より優先する

◇睡眠時間をきちんととっている

◇上司や先輩からの飲み会の誘いがあることも、断ることがある

◇地域活動には積極的に参加している

◇自分の健康について、他人に3分以上聞かせる

◇健康診断など、仕事以外の自己健康に関心している

◇20時以降の残業はなるべくしたくない

◇家族や友人と過ごす時間や一人でいる時間が十分ある

◇仕事以外で「目的」として大切なものがある

◇の暇で、あなたのワーク・ライフバランス意識度を診断します！ →

「意識度チェック」話し合い → 違いを知る → チームワークに

東京電力 秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

14

労働時間

4. 効率的な働き方の提案

「メリハリワーク」のすすめ

○ 1週間の中でメリハリをつける (ノー残業デーの活用)

○ 月単位、年単位でメリハリをつける (計画的な休眠の取得)

○ グループ内のメンバー同士でメリハリをつける (お互い様の精神、チームワーク、コミュニケーション)

○ 家族内でメリハリをつける (共働き夫婦の両立の工夫)

➡

仕事以外にやりたいこと、やらねばならないことができる。
それがメリハリワークのメリット

東京電力 秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

16

意識付け

6. ワーク・ライフ・バランスのポイント

○「理想のバランス」に近づけよう！というものではない。
○人によってバランスは違う。
○時期によってもバランスは変わる。
○仕事よりライフの充実を、ということではない。
○わがままを何でも認めるということではない。

☆多様性を認め、助け合うこと。
☆タイムマネジメントをして、効率をあげること。
☆よいバランスは仕事の成果につながる。

東京電力 秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

17

7. 目指すゴール： 多様性を活かせる風土作り

(1) 多様性があることを知る
(働き方・ライフ・価値観の違い)

→

リスクマネジメント

○コミュニケーション活性化

○社内外のネットワーク

(2) 多様性を活用する

→

チームマネジメント

○自分がないものを補う

○「お互いさま」の精神とチームワーク

○違うもの同士が協働して価値を生み出す

東京電力

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

18

ワーク・ライフ・バランス推進の
効果と今後の課題

東京電力

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

19

今後の課題

○働き方の多様性
在宅勤務などのテレワークの検討

○介護・メンタルヘルスへの対応

○さらなる意識啓発
管理職と一般職の意識ギャップを埋める

東京電力

秘密情報 複製・目的外使用・開示禁止 東京電力株式会社

学会・他機関主催のシンポジウムでの活動報告

月日	シンポジウム名	場所	参加者	講演・ポスター
H21年 5月13日	(独)産業技術総合研究所 DS0総会特別講演組織のメンバーのモチベーションをあげる「人間力」と7つのリーダーシップ	産業技術総合研究所つくばセンター共用講堂	塔村真一郎、東由紀子	
5月28日	第27回研究職集会（全農林筑波地本主催）	農林水産技術会議事務局筑波事務所	金指あや子	講演
5月28日	第4回JWSE 研究懇談会	政策研究大学院大学	塔村真一郎	
6月26日	平成21年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 開催報告 キックオフ！これからの10年—男女共同参画社会基本法制定から10年—	日本青年館	岩満理美	
9月3日	植田寿乃セミナー		東由紀子、渡部佳子	
9月7日 ～9日	IUFRO 「ジェンダーと森林資源」に関するワークショップ	ブリティッシュコロンビア大学(カナダ)	塔村真一郎	講演、ポスター
9月16日	(独)産業技術総合研究所 ロールモデルとの懇親会 先輩研究者と話してみよう！聞いてみよう！—ランチタイムを一緒に—	産業技術総合研究所	太田祐子、川元スミレ、塔村真一郎	講演
10月7日	第7回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 持続可能社会と男女共同参画	東工大 蔵前会館	金指あや子、大西尚樹	ポスター
10月7日	農業環境技術研究所 女性研究者ロールモデル講演会 フランスの女性研究者によるワークライフバランスなどに関する講演	農業環境技術研究所	酒井佳美、太田祐子	
10月30日	名古屋大学男女共同参画推進シンポジウム「女性研究者のキャリア深化のためのシステム改革」	名古屋大学	福田隆政、金指あや子	ポスター
10月31日	東京大学男女共同参画オフィス国際シンポジウム 第2回日中韓女性科学技術指導者フォーラム	東京大学山上会館	金指あや子	
11月1日	JSTサイエンスカフェ「語り合おう！女性研究者支援の明日」	東京国際交流館	川元スミレ	
11月4日	第30回 女性と組織の活性化研究会	財団法人日本生産性本部	高橋公子	
11月25日 ～26日	女性研究者支援システム改革加速プログラム 事業合同シンポジウム「女性研究者支援の新時代を迎えて」	日本大学会館	金指あや子、高橋公子	講演
11月25日 ～26日	つくば男女共同参画会議参加団体(株)スイングアートセミナー コスト削減！企業戦略としての「ワーク・ライフバランス」	つくばカピオ	金指あや子	
12月1日	千葉大学第4回シンポジウム「千葉大学における男女共同参画-次のステップに向けて-」	千葉大西千葉キャンパス	金指あや子	ポスター
12月4日	植田寿乃セミナー		高橋公子	
12月7日	農研機構シンポジウム「元気な農と食を支える研究開発と男女共同参画」	東京国際フォーラム	金指あや子	講演
12月8日	新潟大学第2回シンポジウム「女性研究者が活躍できる大学を目指して」	新潟大学総合教育研究棟		ポスター
12月12日	つくば市「男・女(みんな)のつどい2009—もっと自由にのびやかに—」	つくばカピオ	金指あや子、東由紀子	ポスター
12月16日	産総研エンカレッジセミナー講演に学ぶ印象に残る話し方講座	産業技術総合研究所	金指あや子、酒井佳美	
12月19日	日本私学大学連盟 平成21年度 学術推進フォーラム	日本学術会議講堂	福田隆政、金指あや子	
12月21日	第1回中国四国男女共同参画シンポジウム、第3回広島大学男女共同参画シンポジウム「協働」社会へ！中国四国地方からのアピール	ホテルグランヴィア広島	植田愛美、杉本育己、山本佳代、小野雅子、祐延邦資	

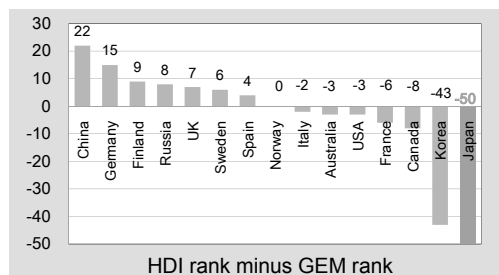
月日	シンポジウム名	場所	参加者	講演・ポスター
H22年 1月28日	植田寿乃セミナー		金指あや子	
2月3日	九州大学女性研究者キャリア開発センター第1回セミナー	九州大学伊都キャンパス 稲盛財団記念館稲盛ホール	太田祐子、塔村真一郎	
2月23日	「持続可能な女性研究者支援筑波大スタイル」キックオフシンポジウム 筑波研究学園都市における男女共同参画の推進	筑波大学	石崎涼子	パネリスト、ポスター
3月5日 ～6日	岡山大学男女共同参画推進シンポジウム 「世界は今、そして未来はー 男女共同参画とワーク・ライフ・バランス」	岡山国際交流センター レセプションホール		ポスター
3月5日	秋田大学「男女共同参画推進を考える」	秋田ビューホテル	福田 隆政	

学会誌・雑誌等における発表実績

発表時期	発表題目	発表場所	発表者名	発表記事
H21年9月	つくば研究機関における男女共同参画ー女性研究者支援の取り組み	つくば市民活動センター 広報誌 ひよ Vol.19	金指あや子	別紙11
11月	IUFRO国際研究集会「森林カリキュラムにおけるジェンダー教育」に参加して	IUFRO-J News No.98:4-6	塔村真一郎	別紙12
12月	森林総合研究所における女性研究者支援の取り組み	森林技術 No.813:28-31	金指あや子	別紙13

■ Current Status of Women Researchers in Japan

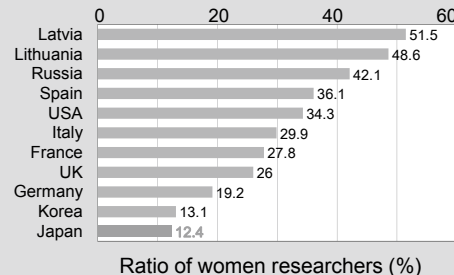
Necessity of promoting gender equality



Japan is ranked 7th out of 177 countries in the Human Development Index (HDI), but is ranked 42nd out of 75 countries in the Gender Empowerment Measure (GEM). Although Japan has achieved considerable success in the degree of human development and standards of living in general, women still do not have sufficient opportunities to participate to their full capacity in political and economic activities.

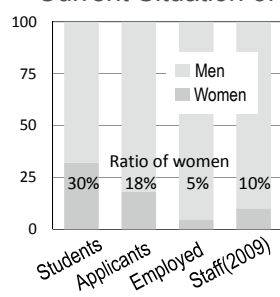
The ratio of women researchers is also quite low compared to other developed countries.

(Gender Equality Bureau, Cabinet Office Government of Japan)



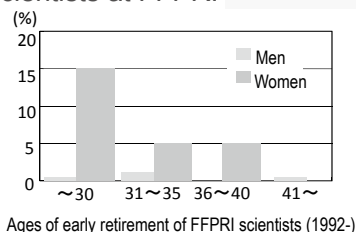
■ Current Situation of Scientists at FFPRI

Difficulty of building career for women scientists



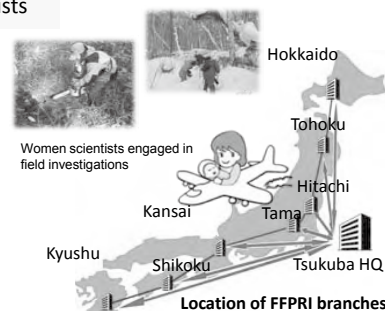
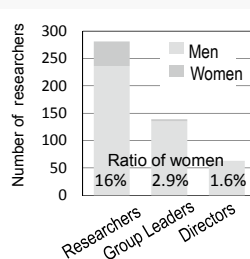
Hurdle of recruitment

The women ratio of FFPRI newly employed has decreased to 5% in the last three years.



Early retirement & Promotion difficulty

In the past, many women researchers seemed to have given up their job in their 30s. At present, the proportion of women research staff at FFPRI is steady at about 10% of the overall research staff (or 49 out of 470 persons); approximately 60% of these women are in their 30s and are likely to be involved in childbirth and childcare as of 1st April 2009. The higher official positions, the lower the ratio of women.



Not having enough time to spend with family.

- Frequent business trips for field work, and
- Transferred to several branches without other family members.

■ Project of "We Support Women Scientists with Family Responsibilities!"

Improvement of work life-system

Funded by Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology
Support program for woman scientists to promote Science and Technology

Number of researchers who use support service in FFPRI (2007-)

Reason/Service	Women		Men		Total
	Child care	Elder care	Child care	Elder care	
PC/Software lending	12	2	6	0	21
Research assistant	9	1	5	0	15

The supporting service gives full benefit to scientists taking child care leave.



TV conference system
HQ ↔ branches
Web Meeting system
Office ↔ home



Contents

a) Installing Flexible working system

- Install flexible working system to make office hours shorter, and to make time for dealing with family issue.
- Organize regulations for taking maternity, nursing leave
- Establish consulting service to organize work and family.

b) Support of child and nursing care

- Establish a day-care center at FFPRI
- Install support system for business trips and emergency situations
- Distribute information on local child and nursing care agency, etc.
- Lend PC/software, and provide grants to hire research assistants.



New temporary child care house



My working style has changed more efficient in the limited office hour since I started taking part in childcare.

c) Establishment of IT environment

- Construct video conference system (between HQ and branches)
- Construct WEB meeting system (between work place and home)

The WEB meeting system enabled me to participate in the research discussion at home.



d) Gender education for next generations

- Educate all employees on gender-equality (Survey of current problems, training, and organizing seminar and symposium)
- Conduct campaigns for hiring more women scientists
- Place high priority on hiring women scientists who have not been able to work because of family-related issues.

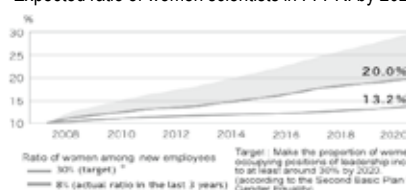


Gender equality symposium in 2008

■ Mission Statement

- Installing flexible work hours system
- Building flexible support system of child and nursing care
- Building net-working system between Headquarters and entire branches, laboratory and home
- Increasing the ratio of women scientists to 30%
- Making early retiree ZERO

Expected ratio of women scientists in FFPRI by 2020



つくば6研究教育機関による 男女共同参画宣言

私たち、つくばに拠点を持つ6研究教育機関は、科学技術を通じて社会に貢献することを責務としています。我が国は科学技術分野において女性の参画が遅れており、研究者に占める女性の割合は、欧米の先進諸国と比べて2分の1から3分の1と低いのが現状です。

私たちは、男女共同参画社会の実現にむけて、性別に関わらず多様な人材が活躍できる研究環境を整え、これまで以上に研究活動を活性化させることを目指します。同時に、女性研究者の採用を増加させ、科学技術分野への女性の参画を加速させます。

研究機関が集積しているつくば市をはじめ茨城県において、私たちは、関連する大学、研究機関、団体、産業界および市民との連携を強めることにより、多様性に基盤をおいたグローバルな研究教育機関として発展し、様々な研究成果を世界に発信するよう努めます。

2009年9月8日

物質・材料研究機構理事長

森林総合研究所理事長

産業技術総合研究所理事長

筑波大学長

農業・食品産業技術総合研究機構理事長

農業環境技術研究所理事長

潮田資勝
鈴木和夫
野間口有
小田信博
堀江 武
佐藤 洋平

農業・食品産業技術総合研究機構シンポジウム (2009年12月7日)

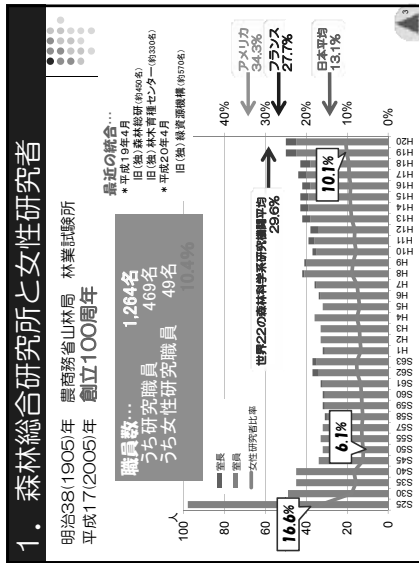
森林総合研究所における 女性研究者支援モデル

家族責任に焦点を当て...

男女共同参画室
金指 あや子

< 目次 >

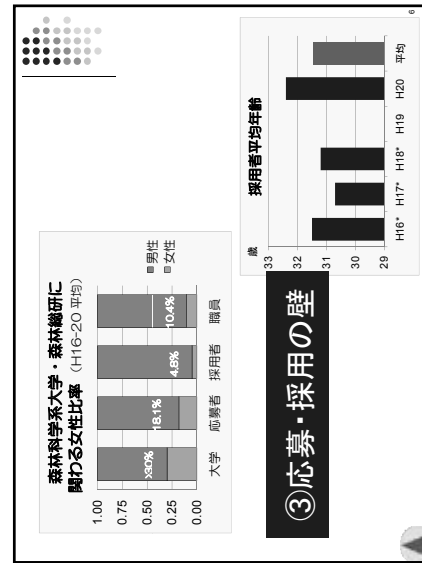
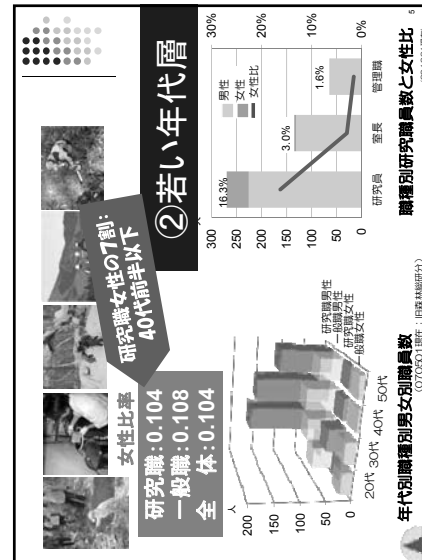
1. 森林総研と女性研究者
2. インカレッジモデル
— 取組みの概要と成果 —
3. 女性研究者支援で学んだこと



森林総合研究所と女性研究者

本所等... 本所(つくば市) 支所・科学園 青森センター、青森県 全国6地域 全国6地域

① 転勤と出張





< 目次 >

1. 森林総研と女性研究者
2. エンカレッジモデル
— 取組みの概要と成果 —
3. 女性研究者支援で学んだこと

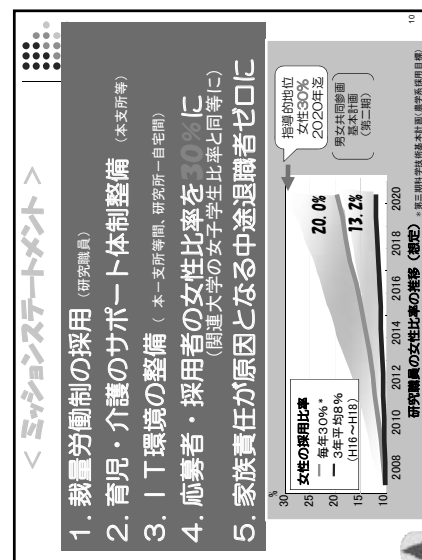
2. エンカレッジモデル

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
(平成19～21年度)

「応援します！家族責任を持つ女性研究者」

実施内容

- ①推進体制の整備
- ②育児・介護サポートシステム整備
- ③IT環境の整備
- ④次世代研究者育成支援



①推進体制の整備

…組織体制および両立支援勤務制度・休暇制度の整備

(1) 組織体制の整備

- ・推進本部の設置
- ・推進委員会、推進室、各種作業部会

推進本部長：鈴木和夫理事長
推進本部アドバイザー：原ひろ子先生
(お茶の水女子大学名誉教授)

男女共同参画室の設置

・企画部
室長(本務)、
室員2名(研究職・一般職各1、兼務)

①推進体制の整備

…組織体制および両立支援勤務制度・休暇制度の整備

(2) 両立支援に関わる各種制度の整備

- ・休暇・勤務制度の改善
(育児短時間勤務07 Oct～、子の介護に関わる休暇09 Jan～)
- ・裁量労働制の導入 (09 Jul～)
- ・両立支援ガイドブックの発行 (09 Nov～)
- ・HPの開設とQ&Aによる周知 (07 Aug～)
<http://encourage.go.jp/>

育児・介護のための
ガイドブック

②育児・介護のサポートシステム整備

(1) 育児・介護サポート
地域の育児・介護情報の収集・提供 (HPにて、08 Feb.~)
一時預り保育支援規程の整備

一時預り保育 条件...

- i 病後児 (回復安定期)
- ii 健康ではあるが、集団生活がためらわれる場合
- iii 通常の保育者が保育できない場合

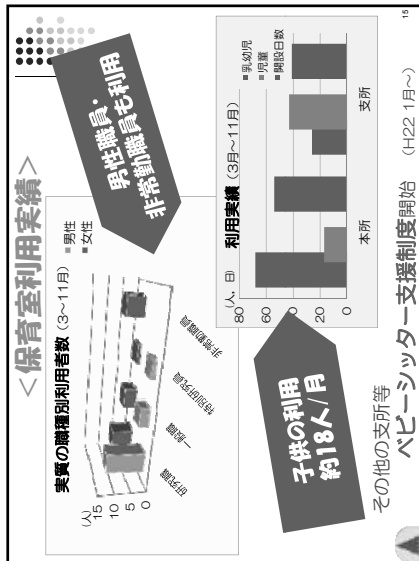
一時預り保育室の開設
(本所、関西支所の2カ所、09 Mar.~)

本所
「ひんぐりるーむ」
'09 3月~

関西支所
「すぎのこ」
'09 4月~

すぎのこ

ひんぐりるーむ



②育児・介護のサポートシステム整備

(2) 研究支援

- ・研究用P.C.、ソフトウェアの貸与、研究補助員の雇用 (07 Dec.~)
- ・育児・介護休業中研究者への文献情報サービスの開始 (08 Feb.~)

支援対象者...

- i 育児休業取得者
- ii 未就学児、小学生低学年の子供の保育責任のある方
- iii 配偶者、両親等の介護責任のある方

★育児中でも研究との接点をもち続けることができました

★インフルエンザの子供の看護中でも論文審査に対応できました。

★所として依頼する姿勢を示してくれたことが有能かったです。

研究支援利用者数

H19 H20 H21

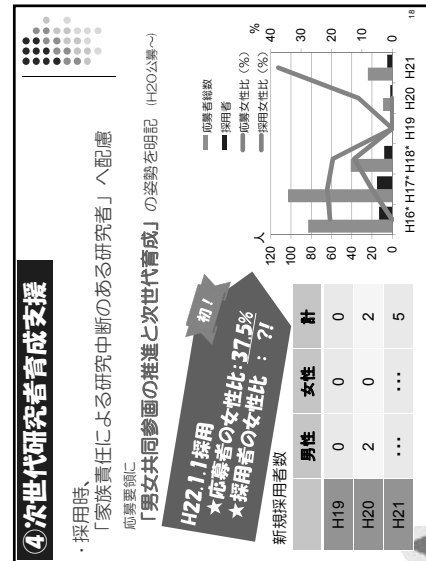
③IT環境の整備

・・・出張を減らす、情報の共有、情報格納の是正

★計131回
★開館地以外の女性の参加のべ320名 (07.10~09.3)

Webミーティングシステムの導入

Webミーティングシステムを利用した業務報告会

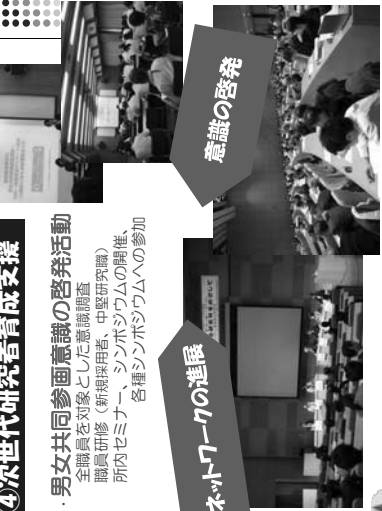


④次世代研究者育成支援

・男女共同参画意識の啓発活動
全職員を対象とした意識調査
職員研修(新規採用者、中堅研究者)
所内セミナー
シンポジウムの開催
各種シンポジウムへの参加

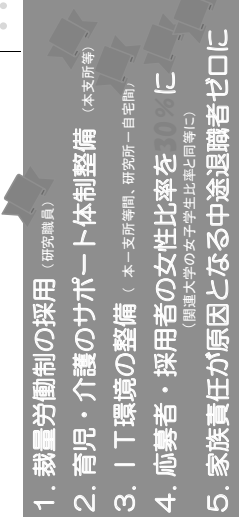
ネットワークの進展

意識の啓発



ミッションステートメント

1. 裁量労働制の採用 (研究職員)
2. 育児・介護のサポート体制整備 (本支所等)
3. IT環境の整備 (本支所等間、研究所一自宅間)
4. 応募者・採用者の女性比率を10%に (関連大学の女子学生比率と同等に)
5. 家族責任が原因となる中途退職者ゼロに



森林総合研究所の女性職員 Before & After

子の数 (子の数0には
肩書きを記す)

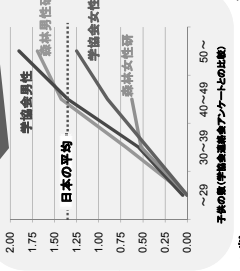
平均=0.5
研究職女性 n=33

平均=1.3
研究職男性 n=272

平均=0.8
一般職女性 n=42

平均=1.2
一般職男性 n=162

★事業期間中に...
7名の女性研究者
3人目を出産



職別男女別職員の子供の数 (アンケート結果Oct.07)

<目次>

1. 森林総研の女性研究者
2. エンカレッジモデル
ー 取組みの概要と成果 ー
3. 女性研究者支援で学んだこと
(1) セミナー名集
(2) リーダーシップ
(3) ネットワーク



3. 女性研究者支援事業で学んだこと

- 第1回セミナー (平成19年9月)
澤田美智子氏 (産業技術総合研究所男女共同参画室長)
- 第1回シンポジウム (平成20年1月)
原 ひろ子氏 (お茶の水女子大学名誉教授)
新島源子氏 (元森林総研名譽森林科学室長)
- 第2回セミナー (平成20年9月)
二階堂孝子氏 (農林水産省総務局 女性・高齢者活動推進室長)
- 第2回シンポジウム (平成20年12月)
有賀早苗氏 (北海道大学教授)、東 和美氏 (資生堂)
- 第3回セミナー (平成21年3月)
宮田増男氏 (前森林総研林木育種センター部長)
- 第3回シンポジウム (平成21年7月)
大森美香氏 (お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科教授)
- 一時預り保育室開設記念講話 (平成21年4月)
原 ひろ子氏 (お茶の水女子大学名誉教授)
- 第4回セミナー (平成21年7月)
植田寿乃氏 (キャリアアカデミー)
- 合同シンポジウム (平成21年9月)
神田 紅氏 (講師)、小川美奈氏 (宇都航空研究開発機構)

(1) セミナー名集

●第1回所内セミナー (平成18年9月)
「男女共同参画による個人と組織の活性化
ーダイバーシティマネジメントと
ワーク・ライフ・バランスー」
澤田美智子氏 (産業技術総合研究所男女共同参画室長)

★男女共同参画は
ダイバーシティの第一歩
★男女共同参画は全ての基本



(1) セミナー名言集

●一時預り保育室開設記念講話（平成21年4月）

原 ひろ子氏（お茶の水女子大学名誉教授）




★WLBの崩壊→男性への負荷
★ケアにおける男女の協働

(1) セミナー名言集

●第3回所内セミナー（平成20年3月）

「職場環境とメンタルヘルスー森林総研の調査結果からー」

大森美香氏（お茶の水女子大学人間文化創成科学准教授）




★WLBに配慮する上司
→部下のストレスの軽減

(1) セミナー名言集

●第2回所内セミナー（平成19年9月）

「農林水産業の発展と男女共同参画の推進
ー女性の視点で何が変わるの?ー」

二階堂孝子氏（農林水産省経営局 女性・高齢者活動推進室長）




★女性の課題は分野共通
★男女共に必要な意識改革

(3) リーダーシップの重要性

2007.1.26
女性研究者支援モデル事業への応募



大熊幹章理事（当時）



大熊幹章前理事長によるエンカレッジモデルの手書き原案(08.2.2)

(1) セミナー等から学んだこと

★男女共同参画は全ての基本
★ダイバーシティの第一歩
★女性が活躍できる職場は全員が活躍できる職場
★WLBに配慮する上司は部下のストレスを軽減
★WLBの崩壊は男性への負荷を増加
★ケアにおける男女の協働の重要性
★男女共に必要な意識改革
★女性の課題は分野共通

リーダーシップ

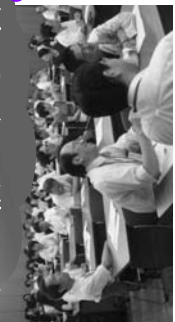
ネットワーク

(1) セミナー名言集

●第4回所内セミナー（平成20年7月）

「ニューキャリア時代の
人と組織を活かす人間力リーダーとは？」

植田壽乃氏（キャリアアカウンセラー）

★女性が活躍できる職場は
全ての職員が活躍できる職場

二人目のキーマン

2001.4
林学会（現 日本森林学会）大会における
学会内託児室 初の設置



2002.4
林学会に初の**女性理事**誕生
鈴木和夫会長（当時）

2007.4.1
森林総研理事長

2007.4.15
女性研究者支援モデル育成事業にアラインング対応

31

(3) ネットワークの重要性

つくば6研究機関男女共同参画合同シンポジウム
好奇心が開く つくば発 共同参画文化の扉

2009年9月8日 於、つくば国際会議場



【主催】
物質・材料研究機構
森林総合研究所
産業技術総合研究所

【共催】
筑波大学
農業・食品産業技術総合研究機構
農業環境技術研究所

32

つくば6研究教育機関による男女共同参画宣言

私たち、つくばに拠点を持つ6研究教育機関は、科学技術を通じて社会に貢献することを責務としています。我が国は科学技術分野において女性の参画が遅れており、研究者に占める女性の割合は、欧米の先進諸国と比べて2分の1から3分の1と低いのが現状です。

私たちは、男女共同参画社会の実現に向けて、性別に関わらず多様な人材が活躍できる研究環境を整え、これまでに以上に研究活動を活性化させることを目指します。同時に、女性研究者の採用を増加させ、科学技術分野への女性の参画を加速させます。

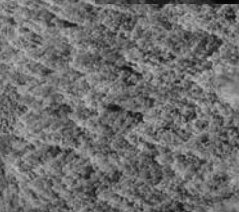
研究機関が集積しているつくば市をはじめ茨城県において、私たちは、関連する大学、研究機関、団体、産業界および市民との連携を強めることにより、多様性に基礎をおいたグローバルな研究教育機関として発展し、様々な研究成果を世界に発信するよう努めます。

2009年9月8日

物質・材料研究機構理事長 瀬田 賢勝
森林総合研究所理事長 鈴木 和夫
産業技術総合研究所理事長 野間口 有
農業・食品産業技術総合研究機構理事長 山田 信博
筑波大学長 堀江 武
農業環境技術研究所理事長 佐藤 洋平

33

林業試験場から、森林総合研究所へ



森をつくり
森を活かす

モノカルチャーから…多様性の高い…

研究所へ

34



**女性研究者
魅力あふれる研究所**



ご清聴ありがとうございました。

36

男女共同参画学協会連絡会の動向

エンカレッジ推進室・次世代研究者育成作業部会

酒井 佳美（立地環境研究領域）

男女共同参画学協会連絡会（以下、学協会連絡会）は、応用物理学会、日本化学会、日本物理学会などが中心となり理工学系学協会が参加し、2002年7月に男女共同参画学協会連絡会準備会を開催して、12学協会によって発足した。現在は、39の正式加盟学協会と30のオブザーバー加盟学協会によって活動している（2009年10月）。これまでの活動では、2003年と2007年に実施した大規模アンケートの報告をもとに、「科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業の推進と拡充、出産・子育て等支援制度の拡充、並びに任期付職の育児支援等に必要な施策の実現に関する要望」を提出してきた。これらの活動は、第3期科学技術基本計画への女性研究者の採用目標数値の記述や、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」「女性研究者育成システム改革加速プログラム」や「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」の創設、日本学術振興会特別研究員・RPDの創設に、多大な影響を与えている。

近年の活動としては2007年の第2回大規模アンケート「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」の報告書を取りまとめ、英語訳版を作成し、国際的な理解への取り組みも進められている。また、毎年10月に主催するシンポジウムのテーマは「持続可能社会と男女共同参画」で、今年度で7回目を迎えた。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」や「女性研究者育成システム改革加速プログラム」で採択された機関や、加盟学協会による発表が行われ、今年度も森林総研は「応援します！家族責任を持つ女性研究者」をポスター発表した。このシンポジウムは学協会の関係者をはじめ、前述の科学技術振興調整費事業に採択された機関や、関係省庁・団体が集う絶好の機会であり、活発な情報交換が行われた。また、加盟学協会もそれぞれで男女共同参画関連シンポジウムなどを開催するようになった。森林総研の関連する学会では、第121回日本森林学会大会では、男女共同参画に向けてのワークショップ「雇用不安定な若手研究者の支援のために」、第57回日本生態学会東京大会ではフォーラム「若手のための学位取得後のキャリア支援」の開催が予定されている。また、日本木材学会も2008年にオブザーバー機関として加盟した。

このように学協会連絡会は、自然科学系の学協会における男女共同参画関連活動だけでなく、政府の関連施策に対しても強い影響力のある団体となっています。森林総研としては、関連学会を通じて今後も連携し、情報交換を行っていきたいと考えている。

・ 参考 ・

男女共同参画学協会連絡会ホームページ

<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/index.html>

平成19年度文部科学省委託事業報告書

「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」

<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/enquete.html>

研究機関のSR紹介

SR: Social Responsibility
社会的責任。利益を追求するのみならず、組織活動が社会へ与える影響に責任を持ち、自発的活動として持続可能な未来を社会とともに築いていく活動。

つくば研究機関における男女共同参画—女性研究者支援の取り組み

昨今、さまざまな分野で女性の活躍を目にします。しかし、科学技術分野における女性の参画の状況を世界各国と比較すると、日本は非常に遅れているというのが実態です。この現状を打破するべく、文部科学省では平成18年度より「女性研究者支援モデル育成事業」を開始し、これまでに、45の大学や独立行政法人などが女性研究者の働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

● 森林総合研究所

森林の仕組み、森林管理、木材の有効利用に関わる研究とともに、林木品種の開発普及などを行っています。

本事業では、家族責任を持つ職員の業務と家庭の両立を支援するため、病後児などを対象とした一時預かり保育室を設置し、育児中の職員の負担の軽減に努めています。また、育児、介護などで時間に制約のある研究職員に対して、研究補助員を雇用したり、在宅での打合せを可能にする遠隔会議システムを導入するなどの研究支援を実施しています。

● 物質・材料研究機構

「明日を創る材料研究」をテーマとして、物質・材料に関する様々な研究を専門に行っています。本事業では、特につくばという地域の特性を生かした人材データベース「人なび」を運営しています。「人なび」では、ハイレベルな知識や技能を持ちながら、家庭に入っておられる奥様方のような隠れた人材を対象に、大学や研究所でのお仕事を紹介しています。また、厚生労働省による次世代

● 産業技術総合研究所

産業技術や社会基盤に関わる様々な研究を実施しています。産業界や大学との連携による研究も盛んで、新たな技術シーズの創出や技術移転にも力を注いでいます。早くから職場内保育室を設置・運営し、柔軟な勤務制度の導入を行つなど、両立支援に取り組んでいます。

本事業では、他の研究機関との研究者支援事業のノウハウの共有促進、情報の収集及び提供を目的とするダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)を設置し、キャリアアップのための各種セミナーや研修、キャリアカウンセラー・アドバイザーによるカウンセリング、女性研究者支援のためのマルチロードマップデータベースの作成などを実施しています。



9月には上記の3機関に加え、筑波大学等3機関(平成21年度より新たに同事業を開始)が協力し、つくばに研究拠点を持つ6研究機関合同の男女共同参画に関するシンポジウムが開催されます。

特別講演では、それぞれの世界で女性が活躍するための極意について講演があります。つくば6研究機関の長によるパネルディスカッションでは、各機関における男女共同参画への将来ビジョンが提示され、最後に男女共同参画に関わる共同宣言を発表する予定です。奮ってご参加下さい。

お知らせ

つくば6研究機関男女共同参画合同シンポジウム ～好奇心が開く つくば発 共同参画文化の扉～

【主催】(独)物質・材料研究機構、(独)森林総合研究所、(独)産業技術総合研究所
【共催】筑波大学、(独)農業・食品産業技術総合研究機構、(独)農業環境技術研究所

日時 2009年9月8日(火) 13:00~16:50

場所 つくば国際会議場「エポカルつくば」(大ホール) (入場無料)

【特別講演】

神田 紅 氏(講師)

—伝統社会に女性が進出する時—

小川 美奈 氏(宇宙航空研究開発機構)

—「かぐや」の月への旅路を支えたJAXA男女共同参画の意識—

【パネルディスカッション】

—つくば6研究機関の長、男女共同参画ビジョンを語る—

【共同宣言発表】

【お問い合わせ】シンポジウム運営事務局(ゼン・コミュニケーションズ内)

☎03-6657-3250, FAX 03-3532-0808, E-mail tsukuba_6kikan@zencom-inc.co.jp

詳細、お申し込み方法等: http://www.zencom-inc.co.jp/tsukuba_6kikan_symposium/



託児室有り
(要予約)

IUFRO Conference on Gender and Natural Resources, S6.08.02

「森林カリキュラムにおけるジェンダー教育」に参加して

森林総合研究所男女共同参画室 塔村真一郎

はじめに

2009年9月7～9日に、カナダ、バンクーバー市のブリティッシュコロンビア大学 (UBC) にて開催された国際会議に参加しました。本会議は、IUFROのDivision6 (Social, Economic, Information, and Policy Sciences) の中、サブグループ S6.08.02 の「Education, gender and forestry (教育、ジェンダーと森林)」の国際会議として位置づけられ、今回は「森林カリキュラムにおけるジェンダー教育」をテーマに11件の発表と討論が3日間に渡って行われました。

本サブグループのコーディネーターであるドイツ、フランクフルト大学の Siegfried Lewark 教授が現在サブグループの議長として UBC に滞在中ということで、UBC の関係者となりました。参加者は全部で20名程度。カナダ、ドイツ、オーストラリアの大学、研究機関から数名、UBC のジェンダー教育専門家、森林系教職員スタッフ、ボスドック (アメリカ、インド、イラン、中国、南アフリカの出身者) が参加しました。

森林総合研究所にはジェンダーを研究テーマとして取り扱っている部署は現在ありませんが、2007年度より取り組んでいる文部科学省科学振興調整費女性研究者支援モデル育成事業 (エンカレッジプログラム) での活動内容の紹介と、課題のひとつである「海外の森林系研究機関における女性研究者支援の現状調査」の協力依頼を兼ねて、男女共同参画室のスタッフとして参加しました。会場となった UBC の Forest Science Centre は、4回まで通しの吹き抜け空間と天井からの採光を取り入れたモダンなデザインの木構造で、大講義室や会議室、教職員スタッフの研究室、廊下等の内装にもふんだんに木質材料を配した素敵な建物でした。

プログラム内容の概要

今回はサブグループ内の限られたメンバーによる会議でしたが、欧米諸国の森林系学部におけるジェンダー教育についての現状報告と今後の具体的な活動についての検討に参加する貴重な機会を得ることができました。

初日はまず UBC 森林学部の副学部長の Cindy E. Prescott 教授による基調講演があり、森林学部の学部の生の女性比率は1980～1990年に15%程度だったのが

2000年以降35%を超え、現在は40%となっている。現在の大学院学生の学生数は261人(男性157人、女性104人(約40%))。そのうちの半数以上が博士課程の学生で男性90人、女性50人、計140人とのことでした。森林系学部への女子学生の比率は年々高まっており、特に生物系、環境系で著しいとのことでした。(注:このような傾向は日本の森林科学系大学でも同様で、1985年には10%以下であった女子学生比率は、2005年には学部生、大学院生ともに3割を超えるようになっていきます(丸田ほか2006)。)

一方スウェーデン(教授、准教授)は、Forest Science 5/16 (女性/全数) (女性割合30%)、Forest Resources Management 1/18 (1%)、Wood Science 1/14 (7%) であり、続いてコーデイネーターの Lewark 教授から、IUFRO Gender and Forestry のユニットができて9年目に当たるとのこと、2002と2004年に米国を中心としてカナダ、西ヨーロッパの森林系学部を対象に行ったアンケート結果の報告がありました。森林系学部でのカリキュラムにジェンダー問題 (ここでは男女共同参画と解する) を取り入れていくのかとの質問に、19/32が潜在的に (implicit)、9/32が明示的 (explicit)、4/32が不明との回答が得られました。また強制的に受講させているかの質問には14/32が強制的に、12/32が潜在的に、6/32は不明との回答でした。この結果から、森林教育の中にジェンダー授業は限られており、ジェンダーについて教えることは特別なことであり、多くの人が女性だけの関心事であると考えられていると結論付けられました。しかし、日本においては一般の教養課程において



写真-1 発表者 (左端 Lewark 教授、右端筆者)

え、取り入れられているところはごく限られた大学であることを考えると、欧米はかなり進んでいると感じました。

この調査での自由コメントには、「森林においてそもそもジェンダーはファクターではないから教育の必要はない (イギリス)」、「教授陣が男性ばかりなのでジェンダーを入れない方がよい (フィンランド)」、「そもそも森林教育にジェンダーをいれる必要はない」という声が多い (イタリア)。「今のところジェンダーを取り上げる重要な問題とは扱われていない。森林・林業や木材産業界はいまだ男性ばかりでもっと女子学生が増え、古い世代の人たちがリタイヤする頃には状況が変わるだろう (オーストラリア)」などの否定的な意見がある一方で、「コロンビア」では大学の授業に取り入れられており、多くの女子学生が卒業し、プロフェッショナルとして公機関、私企業で成功している。「インド」では男性女性従業員や林業のコースにおいて同じように認められる機会を持っていく。[2006年から学部や大学院でジェンダーと森林のコースがスタートした (ザンビア)] などむしろ発展途上国で前向きなコメントがみられました。

初日の午後から二日目まではドイツ、カナダ、オーストラリアの大学教授からの報告で、やはり森林系学部への女子学生の比率は年々高まっており、特に生物系、環境系で著しいとのことでした。大学の森林系学部ではジェンダーの授業を必須あるいは選択科目として明示して (explicit) 入れるところもありますが、最近ではむしろ各開別の講義の中にどのようジェンダー事項を潜在的に (implicit) 入れていくの方が関わっているそうです。すなわち、講師陣へのジェンダー教育の方に視点を変えてみると、女性研究者が教壇にまで上り詰め、系の大学を卒業し、何か大きなプロジェクトで素晴らしい仕事をしたりして、女性の名前はよく知られるようになる場合が多い (メインではなくサブ的な扱いを受ける) など、依然として男性優位の風潮が見られるケースがあるようでした。ただ、これら年配男性スタッフの教育 (意識改革) は難しく、ジェンダーというだけでフェミニズムだと毛嫌いする人も多く、男子学生の中にさえいざしらは見られるとのことでした。したがって、ジェンダーを前面に出すのではなく多様性を受け入れることの重要性や現行する差別の解消 (これは性差別的なもの、民族、宗教、先住民、階層など様々な社会的差別を含む) という視点で、より自然な形で教育を行うべきだとの議論がありました。しかし、ディスカッションの中では、各国によって文化背景や宗教的な慣習などが異なっており、そう簡単ではないということもわかりました。

森林総合研究所の取り組み紹介

上述のとおり、森林総合研究所では2007年度から本年度までの3年間、「応援します! 家族責任を持つ女性研究者」というタイトルで女性研究者を支援するエンカレッジプログラムを実施しています。これまで家族責任を理由に研究継続を断念してきた女性研究者がいたことや、今の高立問題に直面している若い女性研究者を職場として積極的に支援するとともに、現在の所内の研究者の女性比率(10%)を大学の森林系学部での女子学生比率(30%)にまで高めることによって人材を活かすことが目標となっています。大きな柱は、1) 各種面立支援制度の改革、2) 育児・介護サポート体制の整備、3) ITによる遠隔会議システムの整備、4) 次世代育成 (育児) 活動の推進の4つとなっており、これまでにいくつかの本所と京都の関西支所で所内一時預り保育施設を開設したり、出張を軽減するためのTV会議システムを導入したり、セミナーやシンポジウムを開催して職員の意識啓発や広報に努めてきました (詳しくは男女共同参画室HPをご参照下さい)。

<https://enr.fpri.affrc.go.jp/index.html>

筆者は今回二日目の午後、Supporting Activities for Women Researchers at FPRRI, Japan (森林総合研究所における女性研究者支援活動について) と題して、日本における男女共同参画の動きについて概観すると共に、このエンカレッジプログラムの内容を紹介しました。女性研究者を支援する事業は、科学技術分野の競争力を高める多様なニーズに対応させる施策の一つとして、日本における女性研究者が日本では圧倒的に少ない現状を改善するため、平成18年度から文部科学省が積極的に進めている政策実現型の事業ですが、質疑応答では、なぜ女性研究者だけを支援するのか? 男性 (パートナー) は何をやっているのか? 家族責任がないのか? なぜ家族の誰かが親の介護をしないといけないのか? などの質問が相次ぎ、日本と欧米との基本的な家族責任についての考え方の違いを認識させられました。ただ、女性研究者の数はやはり少なく、ポジティブになるに連れてより少なくなるといふ現状や、家庭においても家事や育児に関しては女性の方がより中心的役割となる傾向は同じでした。ITの遠隔会議システムの取り組みについては、在宅で仕事が可能になるなら非常に興味があるといったご意見もいただきました。

また、日本の女性が専業主婦、所得などを指標にしたHDI (人間開発指数) が高いにもかかわらず、社会的に権限をもつ地位につく割合などを指標にしたGEM (ジェンダーエンパワーメント指数) が異常に低いことに対する驚きと、それに対して国が事業として取



写真-2 森林エコツアー

り組んでいることに対する評価をいただきました。また、これまで欧米中心での活動だったが、これからはアジアにも目を向ける必要があるとのコメントもあり、今回の参加はそれなりに成果があったものと思いました。

エクスカーション

最終日にはエクスカーションとしてUBCキャンパスのすぐ隣にある森林を散策するエコツアーがあり、巨木が立ち並ぶカナダ天然林の変遷や自然更新の様子について、ツアーガイドを務めてくれた女子学生が丁寧に解説してくれました。時折立ち止まっては、環境系に女子学生が多いのはなぜか？ そもそも男女学生の対象の違いはどこから来るのか？ なぜ女子学生は初対面でもすぐにおしゃべりが始まるのに、男性同士は黙っているのか？ などといったようなジェンダーに関するディスカッションも行われなかなか楽しいツアーでした。さらに午後からはUBCキャンパス内にあるFirst Nations Longhouseというアボリジニー（カナダ先住民



写真-3 UBC 文化人類博物館の野外展示

のこと）の文化を勉強する施設や、Museum of Anthropology（文化人類博物館）の見学もあり、はるか頭上に見上げるウエスタンレッドシダーの巨木に彫刻されたトーテムポールなどがたくさん展示してありました。

おわりに

セッションの最後には本グループの次の目標として、ジェンダー教育に関する英語版データベース（専門用語や教育法についての解説）をネット上で公開すること（すでにドイツ語版は完成している。以下URL）の提案がありました。

http://www.gender-curricula.eu/en_curricula_suche.php?gruppe=all&lg=en&main=2

またe-ラーニングシステムを構築し、世界中の人がネットを通して学べるようにするとの提案もありました。来年韓国で開催されるIUFRO大会でも引き続きセッションを企画しているとのこと、参加者の再会を期待して充実した3日間が無事終了しました。

森林総合研究所における 女性研究者支援の取り組み

金指あや子

(独)森林総合研究所 企画部 男女共同参画室 室長
〒305-8687 茨城県つくば市松の里1 E-mail: geneg@fori.affrc.go.jp
Tel 029-829-8360 Fax 029-874-8507 URL: http://encr.fpri.affrc.go.jp/

はじめに

平成20年2月、独立行政法人森林総合研究所(以下、「森林総研」)に男女共同参画室が設置された。男女共同参画とは対極にあるように思われがちながテン系研究機関では前代未聞の事である。発端は、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である。

この事業は、科学技術分野で女性の参画が国際的に非常に遅れている現状を改善するために、平成18年度より新たに設けられた政策実現型事業の一つであり、競争力を高め多様なニーズに対応させる科学施策と位置づけられている。事業開始の平成18年度は採択機関のすべてが大学であったが、翌平成19年度は、物質・材料研究機構、産業技術総合研究所とともに森林総研が独立行政法人として初めて採択され、農水系独立研究機関の先陣を切って女性研究者支援のモデル事業と男女共同参画への取り組みを始めたのである。

日本と森林総研の女性研究者の現状

男女共同参画と聞いてすぐに引いてしまう方がそ見えていたきたいデータがある。表は、国連が毎年発表している人間開発と女性参画に関する指標の国際比較である。HDI(人間開発指数)は、その国の国民が享受できる豊かさ、健康さ、教育水準のレベルを示す指標で、日本は世界の中で常にトップ10に入る先進国である。HDIが上位の先進国は、社会的な女性の参画のレベルを示すGEM(ジェンダーエンパワーメント指数)も上位を占めるのが通例であるが、唯一の例外が日本であり、最新の報告では109カ国中57位となっ

ている。

このような日本における女性の参画の相対的な遅れは科学技術の分野でも同様である。平成21年度版男女共同参画白書によれば、日本における自然科学系女性研究者比率は13.0%であり、アメリカ34.3%、フランス27.7%、イギリス26.0%など欧米各国と比べて非常に低く、韓国とのブービー争いにもこの数年は負け続きで、白書で示された36カ国の中で今年も最下位に甘んじている。

ちなみに、森林総研の女性研究者比率は10.4%(平成21年8月)であり、日本の平均をさらに下回っている。一方、大学では、森林関連学部での女子学生比率は年々高まり、1975年時点で10%に満たなかった女子学生は2005年には30%を超えて増加傾向にある(丸田ら2006)。第3期科学技術基本計画で自然科学系研究分野の女性研究者の採用割合を平均25%とする数値目標を掲げている中、農学系の目標値が30%とされているのも、この分野の博士課程での女性比率の高さが反映されているからである。森林総研では中期目標に「女性研究者を積極的に採用する」ことを明記しているが、最*の新規採用研究職員の女性比率の平均は4.8%まで落ち込んでいるのが現状である。

[*平成16～20年度のうち、新規採用のなかった平成19年度を除く4年間(以下同様)]

森林総研のエンカレッジモデル

本支所体制を取る森林総研では、転勤の可能性が常にあることに加え、野外調査などの出張も多く、育児や介護などの家族責任を持つ職員にとって研究と家庭の両立を困難にする大きな要因となっている。また、最近では選考採用による採用時年

▼表 人間開発指数(HDI)上位25カ国のジェンダーエンパワーメント指数(GEM)の順位

国名	HDI 順位 (182カ国)	GEM 順位 (109カ国)
ノルウェー	1	2
オーストラリア	2	7
アイスランド	3	8
カナダ	4	12
アイルランド	5	22
オランダ	6	5
スウェーデン	7	1
フランス	8	17
スイス	9	13
日本	10	57
ルクセンブルグ	11	...
フィンランド	12	3
米国	13	18
オーストリア	14	20
スペイン	15	11
デンマーク	16	4
ベルギー	17	6
イタリア	18	21
リヒテンシュタイン	19	...
ニュージーランド	20	10
英国	21	15
ドイツ	22	9
シンガポール	23	16
香港	24	...
ギリシャ	25	28

出典：国連人間開発計画報告 UNDP Report (2009)

齢の高年齢化が進み、採用者の平均年齢はこの数年*、毎年30歳を越えている。この年代は、妊娠・出産という女性特有のライフイベントを迎える年代でもあり、若い女性研究者に対して研究が妊娠・出産かの二者択一を迫る場面も少なくない。実際、応募者に占める女性割合は、近年、減少の傾向にある。

このような課題を踏まえ、森林総研は女性研究者支援モデルに「応援します!家族責任を持つ女性研究者」と題するエンカレッジモデルを提案した。事業の性格上、女性研究者に特化せざるを得ない部分もあるが、基本的には女性も男性も、研究職員も事務職員も、それぞれの個人の生活と研究・業務を両立させるために障害となるものを少しでも緩和させることを目指したものである。ミッションステートメントとして次の項目を掲げた。

- 裁量労働制の採用(研究職)
- 出張・転勤、緊急時のサポート体制の整備
- IT環境の整備
- 応募者・採用者の女性比率を30%とする

- 家族責任が原因となる中途退職者ゼロを目指す これらを達成するため、次の4つの課題を中心に取り組みを進めてきた。

- 1) 推進体制の整備：理事長を本部長とする「エンカレッジ推進本部」を設置し、両立支援に関わる休暇・勤務制度の改善を検討し、裁量労働制の導入や両立支援制度周知のためのガイドブックの発行などを行った。
- 2) 育児・介護サポート体制の整備：「森林技術」6月号(No.807)で紹介いただいたとおり、両立支援の一環として一時預かり保育室を本所と関西支所に設置した。また、家族責任のため研究所での研究時間に制約がある研究者に対してPCの貸与や研究補助者の雇用などの研究支援を行った。
- 3) IT環境の整備：出張の負担を軽減したり研究所間や研究所と自宅間での研究情報の共有のため、テレビ会議とWebミーティングのシステムを導入した。
- 4) 次世代研究者育成支援：セミナーやシンポジウムを開催し、男女共同参画意識の啓発を図るとともに、平成20年度より森林総研が男女共同参画と次世代育成に積極的に取り組む姿勢を応募要領に明記し、家族責任による研究中断のある研究者への配慮を示した。

これらの取り組みによって、「何よりも研究所としてサポートをする姿勢を示してくれたこと」や、その結果として「不安であった妊娠・出産に踏み切ることができた」という声などを受けたことが、担当する者にとってもエンカレッジメントとなっている。事業の詳細や関係情報は、森林総研・男女共同参画室のホームページ(<http://encr.fpri.affrc.go.jp/index.html>)で紹介しているので、参照いただければ幸いである。

合同シンポジウム

平成19年度に女性研究者支援モデル育成事業に採択された独立行政法人物質・材料研究機構、森林総合研究所及び産業技術総合研究所はいずれも本所はつくば市にあり、事業当初より緊密な協

力関係を持ってそれそれの取り組みを進めてきた。事業の最終年度にあたって、これまでの成果を踏まえ、女性研究者支援と男女共同参画社会の推進に貢献することを目的として、3機関主催の男女共同参画合同シンポジウムを企画した。このシンポジウムには、平成21年度に新たに事業に採択されたつくば市に研究拠点を持つ3機関（独立行政法人農業・食品産業技術総合研究所、農業環境技術研究所及び筑波大学）も共催機関として加わり、内閣府男女共同参画局長、文科省、地元自治体関係者を来賓として迎え、「好奇心が開くつくば発共同参画文化の扉」と題し、去る9月8日、つくば国際会議場にて開催した。

特別講演では、講談界で女流講師の地位を確立した神田紅氏と、子育ての真っただ中で月探査衛星「かぐや」の打ち上げプロジェクトで活躍した宇宙航空研究開発機構・小川美奈氏による講演をいただいた。従来、男性が優位であった世界において女性が活躍する上での道しるべとなるような知恵に溢れ勇気の湧く講演となった。女性の参画を進める上でお手本となるロールモデルの提示が重要であるといわれるが、特別講演のお二人は、まさに働く女性にとっても輝くロールモデルとなったと思う。続いてパネルディスカッションでは、主催・共催の6機関の長がパネリストとして登壇し、意識改革の重要性和参画加速のための法的規制やインセンティブの付与の必要性を提案するなど、女性研究者の活躍促進と男女共同参画に向けたビジョンを、それぞれ自身の言葉で熱く語っていた。その後、男女共同参画の推進に向けて各研究機関が協力して取り組む姿勢を示す共同宣言（写真）に署名・公表して閉幕した。

このシンポジウムは、男女共同参画をテーマにつくば6研究教育機関の長が一堂に会した画期的なシンポジウムとして注目され、新聞・テレビでも報道された。



▼パネルディスカッションの様子

追い風と逆風と

日本で「男女共同参画基本法」が施行されてすでに10年が経つが、「男は外、女は内」という伝統的な性別役割分担の意識を変えるのは決して容易ではない。女性研究者支援のモデル事業や男女共同参画に関わる取り組みを実施する上でも、この事は身を持って痛切に感じた。一方で、森林総研のみならず企業も含め多くの組織では、男女共同参画の推進に向けた幹部層の意識が予想外に高いことを驚きを持って知ったのも事実である。これは、企業の経営戦略として喫緊の課題である「多様な人材の確保」のため、男性も含めて仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進める必要が認識されるようになったという背景もあるようだ。

しかし、経済危機の象徴のような最近の雇用の委縮は、森林総研でも例外ではない。採用の極端な減少は、女性だけでなく若手全体に関わる社会の問題となっており、ワーク・ライフ・バランスも吹き飛び勢いである。男女共同参画ほど、逆風と追い風が同時に吹く課題も珍しいかもしれない。このような中で、男女共同参画は女性の参画だけに特化するのではなく、若手の育成や家族責任を持つ男性、さらには有期雇用雇員の活用にも配慮して進める必要があるだろう。

折しも、行政刷新会議の「事業仕分け」の対象として、この女性研究者支援関係事業も組上に載せられ、その行方が注目されている。拙稿が誌上

つくば6研究教育機関による男女共同参画宣言

私たち、つくばに拠点を持つ6研究教育機関は、科学技術を通じて社会に貢献することを責務としています。我が国は科学技術分野において女性の参画が遅れており、研究者に占める女性の割合は、欧米の先進諸国と比べて2分の1から3分の1と低いのが現状です。

私たちは、男女共同参画社会の実現にむけて、性別に関わらず多様な人材が活躍できる研究環境を整え、これまでに以上に研究活動を活性化させることを目指します。同時に、女性研究者の採用を増加させ、科学技術分野への女性の参画を加速させます。

研究機関が集積しているつくば市をはじめ茨城県において、私たちは、関連する大学、研究機関、団体、産業界および市民との連携を強めることにより、多様性に基盤をおいたグローバルな研究教育機関として発展し、様々な研究成果を世界に発信するよう努めます。

2009年9月8日

- | | |
|--------------------|-------|
| 物質・材料研究機構理事長 | 朝田 資勝 |
| 森林総合研究所理事長 | 鈴木 和夫 |
| 産業技術総合研究所理事長 | 野間 有 |
| 筑波大学長 | 山口 信博 |
| 農業・食品産業技術総合研究機構理事長 | 堀江 武 |
| 農業環境技術研究所理事長 | 佐藤 洋平 |

に載る頃は、すでにその結果は確定しているだろう。本来、この事業は、各研究機関が女性研究者の活躍を促進させる職場環境改善のモデルとなるための助走的事業の性格が強く、事業期間終了後も研究機関の責任で継続して進める覚悟が当初から求められている。森林総研が平成19年度に採択された後、研究手法として採択されたのは2機関だけで、いずれも農水関係強化であること、そして、何よりもこの事業に採択されなければ、この時期に森林総研で女性研究者支援の取り組みを始めたため、男女共同参画室が設置されることはなかったであろうことを考えると、森林総研がこのモデル事業に取り組むことが出来た意義は大きい。

森林総研のエンカレッジモデルは未だ発展途上にあるが、最近行った職員の意識調査からは「着実に職場が変わってきた」という感想も見られた。女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場であり、組織の活性化の第一歩であると言われている。でも結局できるものではないが、チームは組織だけで終結できるものではないが、合同シンポジウムでの男女共同参画宣言を踏まえ、これまでに構築されたネットワークを活かしつつ、事業として最終段階を迎えたエンカレッジモデルの次の展開の充実に努めたい。

(かなざし あやこ)

▼つくば6研究教育機関による男女共同参画宣言書

Ⅱ 男女共同参画とエンカレッジモデルについて の意識調査報告

II 男女共同参画とエンカレッジモデルについての意識調査報告

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科研究院

川島亜紀子

エンカレッジ推進室・次世代研究者育成作業部会

塔村真一郎（男女共同参画室）

太田祐子（森林微生物研究領域）

酒井佳美（立地環境研究領域）

金指あや子（男女共同参画室）

1. 目的

平成 19 年度に開始したプロジェクト「応援します！家族責任を持つ女性研究者」実行のために、平成 19 年 10 月、「森林総合研究所における男女共同参画意識調査」を行い、その結果を事業推進に反映させてきた。

3 年間のプロジェクトの終了にあたり、平成 21 年 10 月に再び標記の職員意識調査を行った。アンケートの第一目的は、プロジェクトの成果の検証である。従って、アンケートは、エンカレッジモデルおよびその柱となる 4 つの課題についての職員の意識を問う設問を中心においた。さらに、エンカレッジモデルの基盤をなす男女共同参画意識が事業の開始時期からどのように変化したかについても調査することとした。このため、職員のフェースシートに関わる設問項目に加え、男女共同参画に関わる用語の認知度についての設問は、出来る限り前回のものと同一とした。本プロジェクトは 3 年間で終了するが、本アンケートの結果は今後も継続して行われる森林総合研究所の男女共同参画活動に資するものである。

2. 方法

1) 対象者

本調査の実施時期は平成 22 年 10 月 2 日～16 日であり、独立行政法人森林総合研究所役職員（但し、森林農地整備センターを除く）1,132 名に対し、紙媒体による調査用紙の配布または所内イントラネット・サイボウズによる回答用紙の提供によってアンケートを依頼、所内専用回収ボックスまたはメール・郵送によって 624 名分のデータを回収した（回収率 55.1%，表 1，2 参照）。なお、結果の集約においては、フェースシートの記載不備のあった 23 名分を除いた 601 名の回答を対象とした。

また、回答者の性別・職種別人数を表 2 に示した。回答者の年齢段階として最頻だったのは、女性で 35-39 歳（19.5%）、男性では 40-44 歳（18.6%）であった（付録 C）。勤務地別では、回答者の約半数（52.9%）は本所勤務であり、次いで多かったのは東北支所（8.1%）であった。回答者全体の約 7 割（67.8%）は男性であったが、材木育種センターや北海道育種場においては、女性の回答者数が 4 割を占めていた（付録 C）。

表 1 組織別・職種別役職員数と回答率*

	役員	研究職	一般職	技術 専門職	非常勤	非常勤 PD	計
本所	3** (100.0)	280 (53.2)	110 (59.1)	13 (30.8)	184 (45.1)	25 (56.0)	615 (52.8)
北海道支所	0	35 (42.9)	13 (61.5)	1 (0.0)	37 (8.1)	1 (0.0)	87 (35.6)
東北支所	0	27 (81.5)	12 (91.7)	1 (0.0)	21 (71.4)	-	61 (82.0)
関西支所	0	26 (69.2)	11 (100.0)	2 (50.0)	15 (53.3)	-	54 (74.1)
四国支所	0	14 (64.3)	8 (75.0)	2 (0.0)	13 (23.1)	-	37 (51.4)
九州支所	0	26 (69.2)	12 (66.7)	-	20 (70.0)	-	58 (72.4)
多摩科学園	0	8 (37.5)	9 (55.6)	2 (50.0)	24 (45.8)	-	43 (51.2)
試験地	0	7 (14.3)	1 (0.0)	-	5 (20.0)	-	13 (23.1)
林木育種センター	1 (0.0)	24 (8.3)	28 (42.9)	2 (100.0)	20 (35.0)	1 (0.0)	76 (34.2)
北海道育種場	0	5 (100.0)	10 (80.0)	1 (100.0)	5 (100.0)	-	21 (90.5)
東北育種場	0	6 (66.7)	13 (46.2)	-	4 (50.0)	-	23 (52.2)
関西育種場	0	6 (50.0)	13 (53.8)	-	5 (100.0)	-	24 (62.5)
九州育種場	0	5 (100.0)	10 (100.0)	1 (100.0)	4 (100.0)	-	20 (100.0)
	4	469 (54.2)	250 (62.8)	25 (44.0)	357 (45.1)	27 (51.9)	1,132 (55.1)

*上段;職員数, 下段;回答率(%)

**本所の役員数は3名であるが, 10月1日付け人事異動に伴い, 前任者と後任者による回答の重複があった。両者の回答を活かすために, 実質の役員数を5名, 全体の役職員数は1,133名として回答率を得た。

表 2 対象者の職種別・性別人数

		性別		
		男性	女性	合計
研究職	役員・指定職	4	0	4
	研究職・管理職相当	44	1	45
	研究職・室長相当	66	3	69
	主任研究員・研究員	114	26	140
一般職	一般職・管理職相当	42	3	45
	一般職・係長相当	68	18	86
	一般職・係員	19	7	26
	技術専門職	11	0	11
	非常勤(PDを除く)	29	132	161
PD等		10	4	14
合計		407	194	601

2) 測定項目

回答者の属性、男女共同参画についての認知度、事業評価について質問する尺度を構成した（詳細は付録 B 参照）。

a. フェイスシート

回答者の属性について、性別、年齢（年齢段階の評定）、職種、勤務地、配偶者の有無、配偶者の職業、同居（単身赴任の場合、別居）の家族構成、子どもの有無および子どもの年齢段階別人数、介護の有無および介護を必要とする家族の人数について尋ねた。

b. 男女共同参画についての認知

男女共同参画と男女共同参画において使用される概念に対する認知度を測定するため、関連概念 16 項目（図 10 参照）についてどの程度知っているか、“全く知らない（1）”から“人に説明できる程度によく知っている（4）”までの 4 件法で尋ねた。得点が高くなるほど、認知度が高くなることを示した。

c. 事業評価

体制整備評価 エンカレッジ事業によって整備されたホームページや各種休暇・休業制度について、認知度と利用頻度について、“利用したことがある（利用している）”、“知っているが利用したことはない”、“知らなかったが利用したい”、“知らない（利用予定もない）”の 4 件法で尋ねた。

保育支援評価 エンカレッジ事業によって開設された一時預り保育施設についての、認知度、利用経験の有無、利用できなかった理由について尋ねた。利用できなかった理由については、“所属する職場内に保育施設がないため”など、具体的な理由 5 項目について、どの程度あてはまるか、“あてはまらない（1）”から“あてはまる（5）”までの 5 件法で尋ね、得点が高いほど、利用できない理由として当てはまることを示すようにした。

研究支援 エンカレッジ事業によって行われた、家族責任を持つ研究者への研究支援についての認知度と利用経験を研究者を対象として調査した。さらに、研究支援に対する態度（研究補助者を雇用する支援は有効だ、など 6 項目）について、全回答者を対象に“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。

IT 事業整備 エンカレッジ事業によって導入された、テレビ会議システムと Web ミーティングシステムについての、認知度と利用経験について、常勤職員を対象に調査した。さらに、テレビ会議導入によるメリット・デメリット（出張しないで済む、など 6 項目）について、“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。また、Web ミーティング使用場面（他所職員との日常的なコミュニケーションなど 4 項目）について、“利用したくない（1）”から“利用したい（5）”の 5 件法で尋ねた。

意識啓発活動 エンカレッジ事業によって行われた、一般向け公開シンポジウム（3 回分）と所内セミナー（4 回分）について、参加したかどうかと、参加した場合の感想を“ためにならなかった（1）”から“ためになった（5）”の 5 件法で尋ねた。さらに、男女共同参画に関するセミナー（ワーク・ライフ・バランスなど 6 項目）について、どの程度参加したいと思うかについても、“参加したくない（1）”から“参加したい（5）”の 5 件法で尋ねた。事業終了後のセミナーに対する考え（“続けてほしい”、“対象者を絞った研修のほうが効果的だ”）に対し、“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。

事業全体への評価 エンカレッジ事業全体について、“直接サポートを受けた”、“職員の意識や職場の

雰囲気徐徐に変わってきた”などの 7 項目について，“そう思わない（1）”から“そう思う（5）”までの 5 件法で尋ねた。

自由記述 育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なことや、一時預り保育制度についての意見、家族責任を持つ職員を対象とした研究支援についての意見、テレビ会議や Web ミーティングについての意見、男女共同参画を進めるうえでの研究所としての取り組みについて、自由記述による回答を求めた（付録 D）。

データの解析には統計ソフト PASW Statistics 18 を使用した。同様の調査を同じ対象に行っているため、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な回答用紙を設計したため、それぞれのデータを独立したものとして検討を行った。選択肢から選択させるようなカテゴリカル・データ（項目番号 1.1-2, 2.1-2.2-3, 3.1-3.4, 4.1, 5.1-5.2, 5.4, 6.1）では χ^2 乗検定を用い、段階尺度についての評定（項目番号 4.2, 5.3, 5.5, 6.1-7.1）では、説明変数の数に応じ、 t 検定もしくは分散分析を行った（具体的な検定については、結果に記載）。

3. 結果

1) 回答者の属性の検討（設問：F1～F8-2、全体の概要）

まず、分析の対象となる回答者の属性の分析を行った。回答者の性別に、常勤・非常勤という勤務形態別¹の人数をグラフ化した（図 1）。前回（H19 年調査）同様、男性職員が全体の 7 割近く（68%）を占め年代に関わらず男性が 7 割程度であった。前回は 668 名（回収率 62%，今回は 624 名（回収率 55.1%）のデータに基づく分析である。前回より 30 代 40 代の男性の解答が少ないが、おおむね同じ母集団として比較可能であると考えられる。

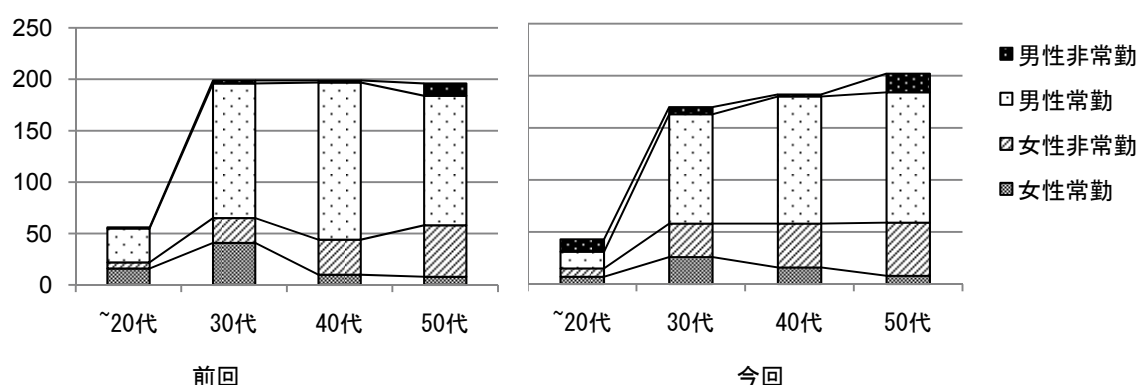


図 1 年代別・勤務形態別 男女の人数（前回（H19）と今回（H21）の比較）
（前回は男性 461 名、女性 190 名分、今回は男性 407 名、女性 190 名分のデータ）

次に、配偶者の有無について、性別、職種 3 種²（研究職・一般職・非常勤）別に検討を行った（図 2）。

¹ 常勤はアンケート上で職種 1～8（役員・指定職、研究職・管理職相当、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）、非常勤は職種 9～10（非常勤職員（ポスドクを除く）、ポスドク等）を基に分類した（付録 A 参照）。

² 研究職はアンケート上で職種 2～4（研究職・管理職相当、研究職・室長相当、研究職・主任研究員・研究員）、

常勤職（研究職および一般職）では、男性のほうが配偶者を持っている比率が高いが（男性が 7 割から 8 割に対し、女性では 6 割程度）、非常勤においてはこの比率が逆転し、男性では約半数が配偶者を持たないのに対し、女性では約 9 割が配偶者を持っていた。

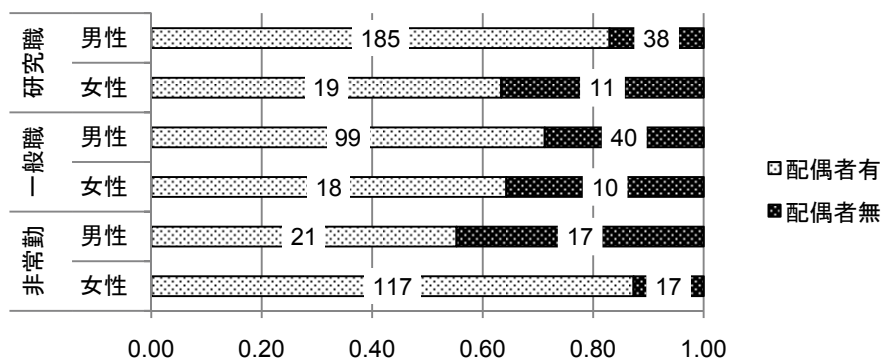


図 2 性別・職種 3 種別 配偶者の有無の比率（今回調査データ）
（男性 400 名分，女性 192 名分）

次に、配偶者を持つ対象に、配偶者の職業について回答を求め、性別・職種（3 種）別に比較を行った（図 3～5）。

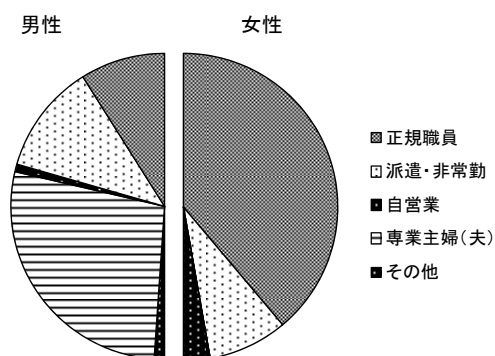


図 3 研究職の性別配偶者の職種（今回調査データ）
（男性 185 名，女性 18 名分データ）

一般職は、アンケート上で職種 5～8（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），非常勤は職種 9～10（非常勤職員（ポスドクを除く），ポスドク等）を基に分類した（付録 A 参照）。

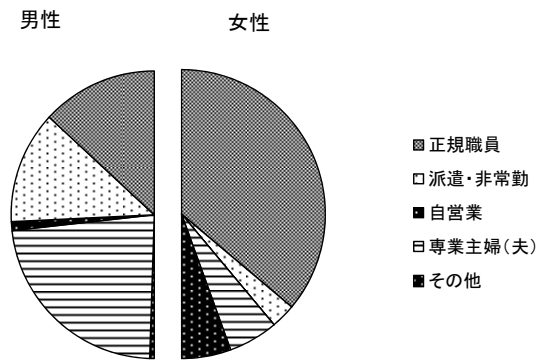


図 4 一般職の性別配偶者の職種（今回調査データ）
（男性 99 名，女性 18 名）

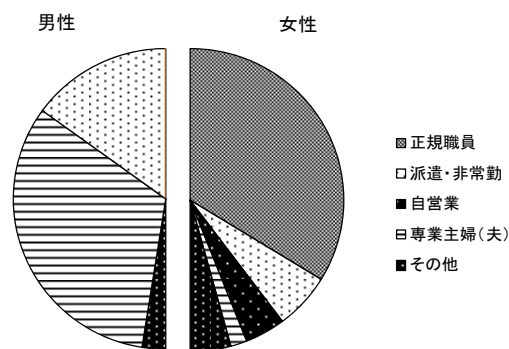


図 5 非常勤職員（PD を含む）の性別配偶者の職種（今回調査データ）
（男性 20 名，女性 117 名）

全般的に、男性の配偶者は、専業主婦であることが多く、女性の配偶者のほとんどは、正規職員であった。特に、男性の研究者、非常勤男性の配偶者に、専業主婦率が高かった。非常勤男性の配偶者において専業主婦率が高いのは、退職後の職員が多く含まれていることが要因であると考えられる。以上から、男性職員の半数程度と女性のほとんどは共働きであることが示された。

さらに、回答者の家族構成について、性別、職種（3 種）別に検討を行った（図 6）。一般職の男女や研究職女性、非常勤男性に比較して、研究職男性と非常勤女性の単身世帯率が低かった。国立社会保障・人口問題研究所（2006）の報告によれば、単身世帯は全体の 2 割であることが示されていることから（2004 年現在）、研究職男性と非常勤女性はこれを下回っていることが分かる。回答者全体で最も一般的な家族構成は、子と同居（約 45%）であり、約半数は子どもに関する家族責任を持っていることが示された。また、3 世代家族を含む、親と同居している世帯は非常勤に多かった（男性非常勤職員で 18%、女性非常勤職員で 24%）。

前回調査（H19）と今回調査（H21）で子どもの数に変化があるかどうか、職種別、性別に子どもの人数を比較した（図 7）。

その結果、子どもを持たない男性がやや減少し、子どもを二人もつ女性がやや増加していたが、統計的には有意な違いは見られなかった（男女の順に、 $\chi^2(5) = 4.10, 7.41, n.s.$ ）。

年代別、職種別に子ども人数の平均を算出して、前回との比較を行ったものが、図 8 である。全体として、年代が上がるほど子ども的人数が多くなる傾向は前回・今回とも変わらず、子ども的人数自

体も全体で 1.24 人から 1.27 人と大きな変化は見られなかった。しかし子どもを持つ年代として考えられる、20 代、30 代に焦点を当てると、研究職の 30 代では平均子ども人数に増加が見られ、一般職の 20 代女性でも増加が見られた。しかし、一般職の 20 代男性では減少、30 代では男女とも減少傾向にあった。

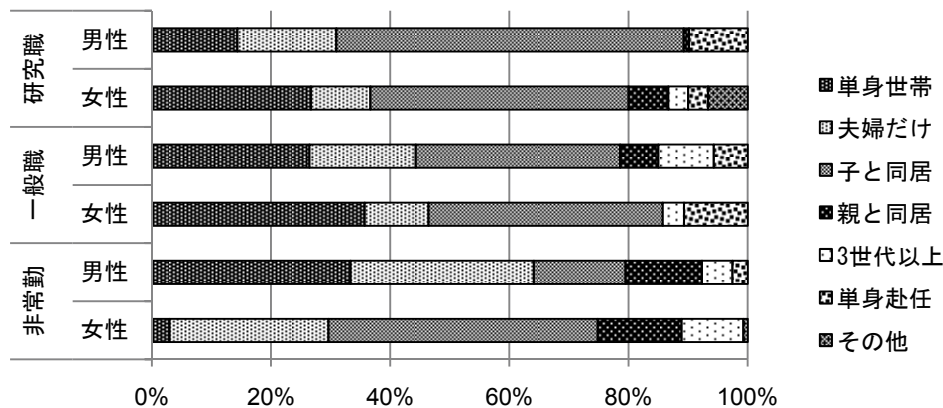


図 6 性別、職種 3 種別 家族構成の割合
(男性 402 名、女性 193 名分のデータ)

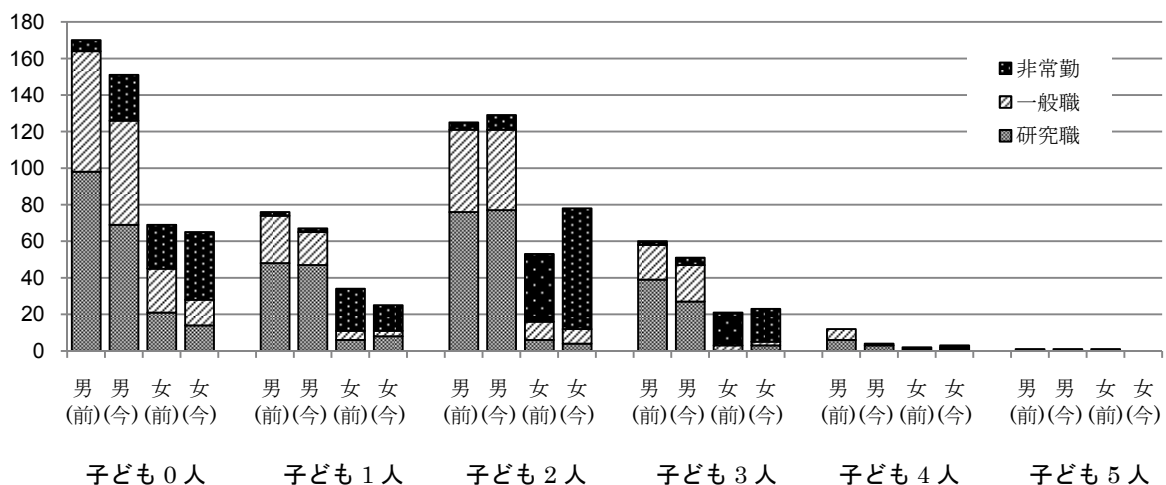


図 7 性別・子どもの人数別 職員数のグラフ（前回調査との比較）

（前回男性（H19）444 名、女性（H19）224 名、今回男性（H21）403 名、女性（H21）194 名分のデータ。
男（前）は前回（H19）男性、男（今）は今回（H21）男性、女（前）は前回（H19）女性、女（今）は今回（H21）女性を示す。）

介護の有無について、勤務形態（常勤・非常勤）別、性別に、前回調査との比較を行った（図 9）。その結果、介護の必要な家族がいないと回答した人は、前回よりも減少しており、将来の介護の必要性の評価が高くなっていた。

以上をまとめると、前回調査との比較では、回答者の属性に大きな変化は見られなかったが、20 代男性の非常勤率の高さと、30 代研究職の子ども人数のわずかながらの増加、そして、介護や介護の必要性（家族責任）についての意識の高まりが示唆された。

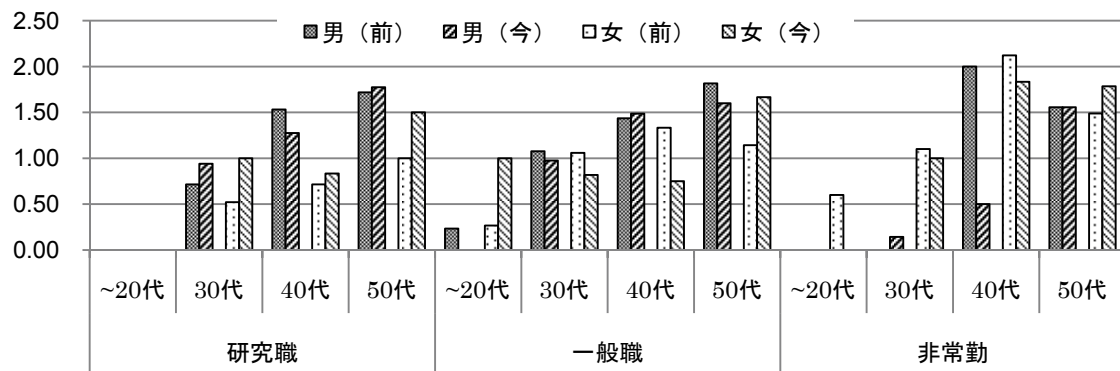


図 8 年代別・職種別 子どもの人数の平均（前回調査との比較）

（前回男性（H19）444 名，女性（H19）224 名，今回男性（H21）403 名，女性（H21）194 名分のデータ。
男（前）は前回（H19）男性，男（今）は今回（H21）男性，女（前）は前回（H19）女性，女（今）は今回（H21）女性を示す。）

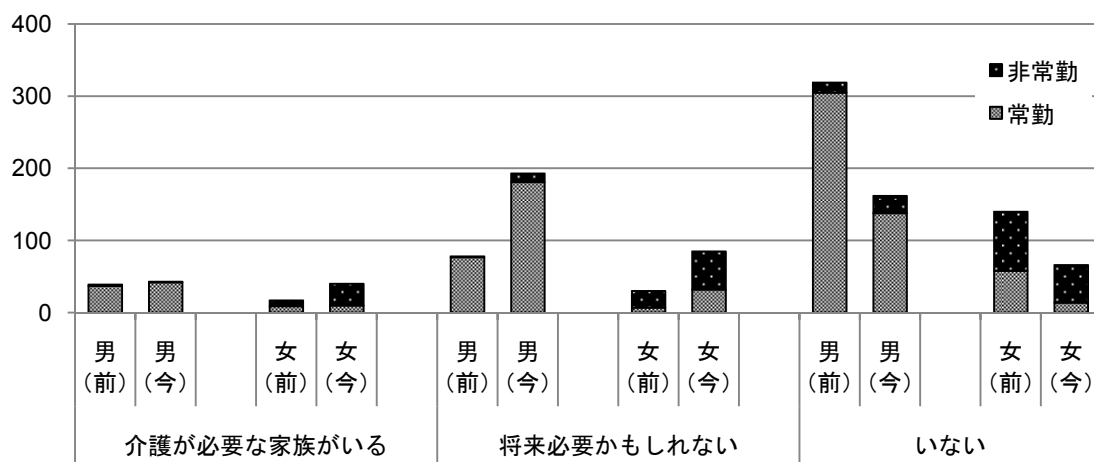


図 9 勤務形態（常勤・非常勤）別・性別 介護の有無（前回調査との比較）

（前回男性（H19）436 名，女性（H19）187 名，今回男性（H21）398 名，女性（H21）191 名分のデータ。
男（前）は前回（H19）男性，男（今）は今回（H21）男性，女（前）は前回（H19）女性，女（今）は今回（H21）女性を示す。）

2) 男女共同参画についての検討

男女共同参画に関連する概念の意味について，どの程度認知されているのか検討するため，男女共同参画ならびに男女共同参画に関する 17 の概念（図 10 参照）について知っている程度を 4 段階（“人に説明できる程度に知っている（4 点）”から“全く知らない（聞いたことがない）（1 点）”まで）によって評定させたデータを使用して，前回調査（H19）との比較を行った。

まず，今回の調査データのみを用いて，全体の認知度を検討するために，平均値を算出したところ，最も認知度が低かったのはジェンダーエンパワーメント指数（GEM）であり，最も認知度が高かった

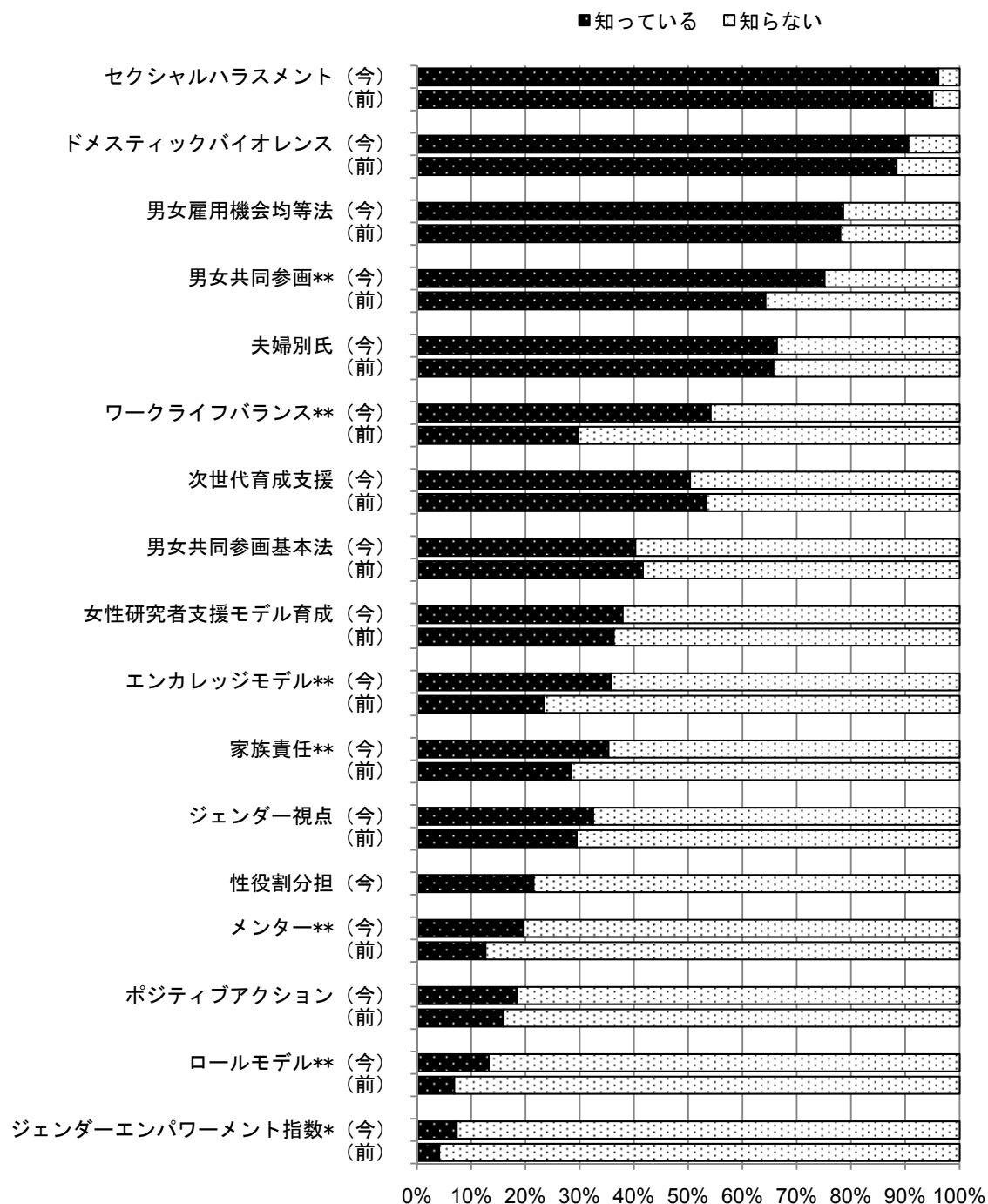


図 10 男女共同参画関連用語の認知度（前回との比較・認知度の高い順）

（回答者 616 名分のデータ（一部欠損値あり）。単語横のアスタリスクは、前回と今回で有意な差があったもの
 ** $p < .01$, * $p < .05$ 。）

のは、セクシャルハラスメントであった（平均値として 1.36（標準偏差 0.66，“全く知らない”から“意味はわからないが聞いたことはある”程度），3.25（標準偏差 0.55，“大体の意味は知っている”から“人に説明できる程度に良く知っている”程度）の順）。前回の調査では使用されなかった，“固定的性別役割分担”という概念の認知度は、平均として 1.77（標準偏差 0.87）であり，“全く知らない”から“意味

はわからないが聞いたことはある”程度であった。

次に、前回との比較を行うため、大体の意味は知っている（3点）以上の評価をした人の人数をそれぞれ算出し、 χ^2 乗検定を行って前回と今回の比較を行った。有意性の検定を行ったところ、男女共同参画、ワークライフバランス、ロールモデル、エンカレッジモデル、メンター、家族責任の各項目で前回と比較して認知度が高くなっていることが示された（ $\chi^2(1) = 17.55, 78.43, 14.20, 23.43, 11.65, 7.04$, いずれも $p < .01$, 図 10）。ジェンダーエンパワーメント指数では 5%水準にとどまるが、前回よりも今回のほうが認知度が高くなっていることが示唆された（ $\chi^2(1) = 6.16, p < .05$ ）。

前回との比較では、全体としての認知度が少し高まっていることが示唆されたものの、依然として男女共同参画関連概念の認知度は極めて低く、ワークライフバランスといった、現在メディア等でも取り上げられるような概念であっても、認知度は 5 割程度にすぎない。このことから、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さと、特に全体の 7 割以上の人認知していないような概念（ジェンダー視点以下の概念）を用いたセミナー等の啓発活動を行う際には、事前に概念の説明、紹介を行うことの必要性が示唆された。

3) 事業評価に関する検討

a. 体制整備について

エンカレッジ事業により開設された男女共同参画室が、家族責任を持つ職員の両立支援のために行った体制整備について、ホームページ、休暇制度の整備の 2 点について評価を求めた。

まず、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 41%が一度も閲覧したことがないと回答していた。性別、職種別に検討したところ（図 11）、研究職の女性において、ホームページ利用率や認知度が高いことが示され、非常勤職員の認知度が低いことが示された。

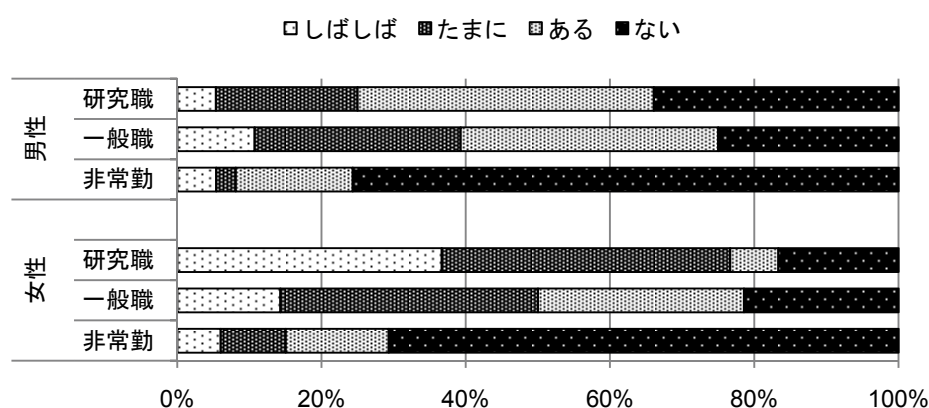


図 11 性別・職種別（3 種）ホームページ閲覧の有無
（男性 401 名、女性 191 名分のデータ）

さらに、勤務地が本所かどうかによって違いがあるかどうか検討したところ、研究職では閲覧頻度が少し下がる程度であったが、一般職や非常勤職員の認知度の低さが示された（図 12）。

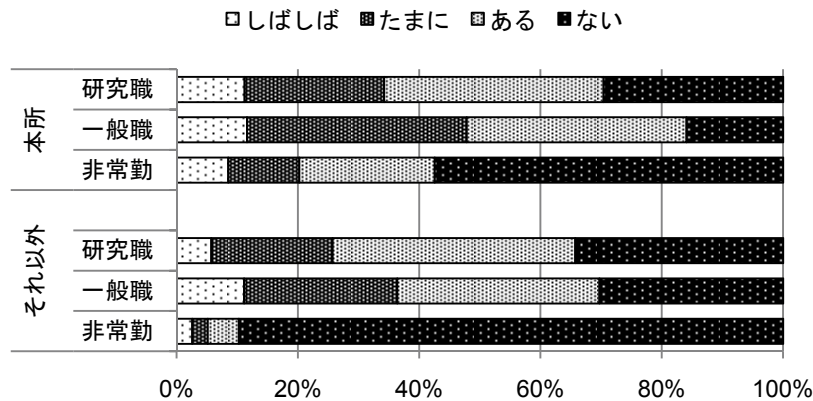


図 12 勤務地別・職種（3 種）別 ホームページ閲覧の有無
（本所 315 名，その他 282 名分のデータ）

一度も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 43%と全体の比率（32%）よりも高く（ $\chi^2(1) = 21.59, p < .01$ ），非常勤の比率が 50%と全体の比率（29%）よりも高く（ $\chi^2(2) = 90.54, p < .01$ ），本所以外の人が 57%と全体の比率（48%）よりも高かったが（ $\chi^2(1) = 13.85, p < .01$ ），年代や配偶者の有無，子どもの有無，介護の有無によって，ホームページ閲覧の有無に違いは見られなかった（順に $\chi^2(1) = 5.62, 2.23, \chi^2(2) = 3.07, n.s.$ ）。

男女共同参画室のホームページ内に整備されている「各種休暇・休業等の制度」の早見表についての認知度も同様の検討を行ったところ（図 13），利用したことがある人の割合は，女性の常勤職で 25%程度と高いことが示唆された。「知らない（知らなかった）」と回答した人 473 名（76%）と，知っている人 151 名（24%）との群で比較を行った。その結果，知らないと回答したグループでは，非常勤の比率が高く（34% vs. 15%， $\chi^2(2) = 26.67, p < .01$ ），配偶者や子どもがいないと回答した人の比率が高かった（配偶者がいない人の比率 25% vs. 15%， $\chi^2(1) = 6.87, p < .01$ ；子どもがいない人の比率 37% vs. 23%， $\chi^2(1) = 9.03, p < .01$ ）。一方，群によって男女の割合（ $\chi^2(1) = .22, n.s.$ ），年代の比率（ $\chi^2(3) = 1.09, n.s.$ ），本所勤務者の割合（ $\chi^2(1) = .66, n.s.$ ）は異ならなかった。「知らなかったが利用したい」と回答した人は，男性研究職で 4 割近く，女性一般職で 5 割と高かった。非常勤職員は，利用しないという回答が多いが，女性職員では知っていると回答した人が全体の 1 割いたが，男性で知っているという回答した人はいなかった。

妻の産前産後休暇期間中に男性の育児参加休暇制度があることを知っているかどうか，その認知度を尋ねたところ（図 14），利用の有無にかかわらず知っているという回答した人は男性で 7 割，女性で 8 割程度と認知度が高かった。知らなかったが利用したいと回答したのは，男性で 7%程度，女性一般職では 1 割強いることが明らかになった。

次に，子の看護休暇制度について，対象が「中学校就学の始期に達するまでの子」までに拡大していることを知っているかどうか尋ねた（図 15）。

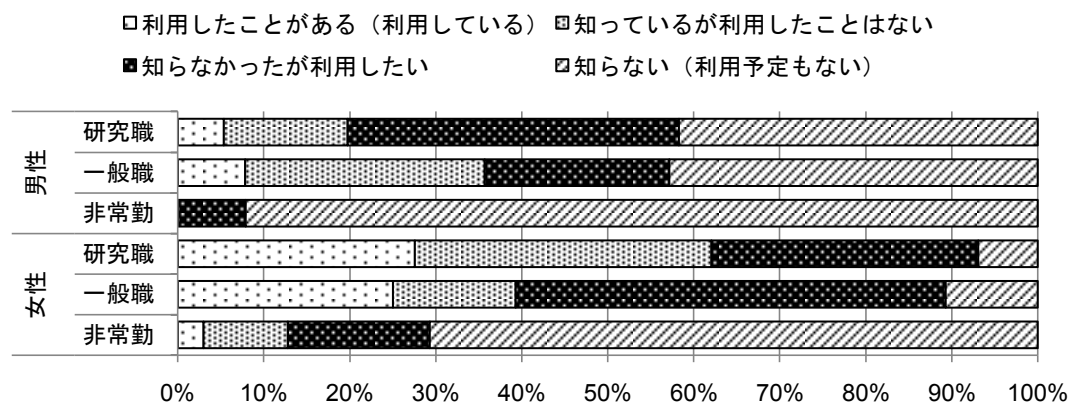


図 13 性別・職種別（3 種）休暇早見表の認知度
（男性 401 名，女性 190 名分のデータ）

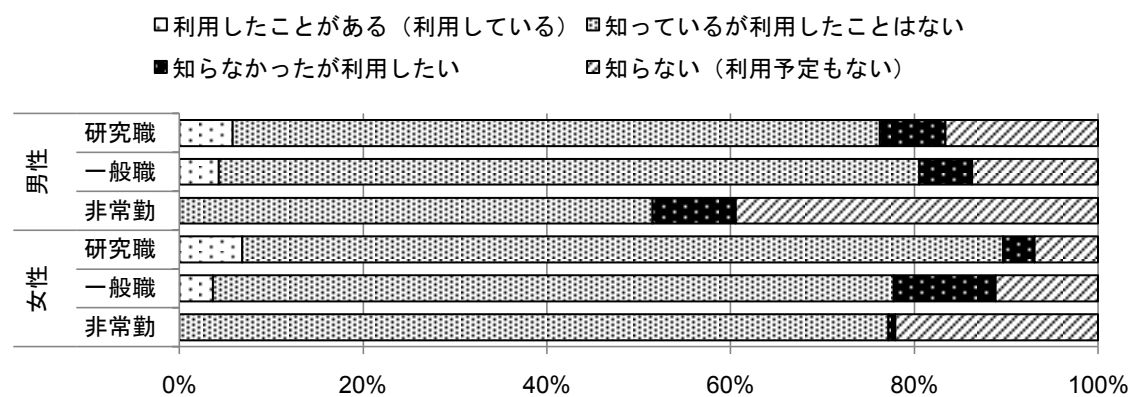


図 14 性別・職種別（3 種）男性育児休暇制度の認知度
（男性 395 名，女性 183 名分のデータ）

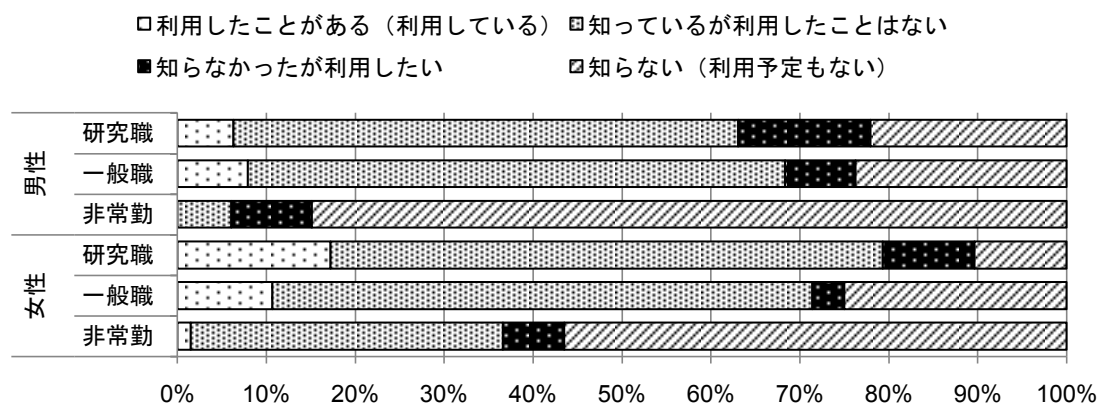


図 15 性別・職種別（3 種）子の看護休暇制度の認知度
（男性 394 名，女性 188 名分のデータ）

その結果、利用の有無にかかわらず、知っていると回答したのは、男性で半数、女性で 4 割程度であった。そのうち、利用したことがあると回答したのは、女性の常勤職で 1 割から 2 割弱と男性常勤職の 1 割弱よりも多かった。知らなかったが利用したいと回答したのは、男性研究職で 15%、女性研究職で 10%見られた。

エンカレッジ事業によって整備されたホームページや休暇制度について、「知らなかったが利用したい」という回答数が、内容によって程度の差はあるものの、どの制度についても見られたことから、より多くの対象が支援を受けられるように、情報提供の方法を検討、整備していくことが重要であると考えられる。

「育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なこと」について、自由記述を求めたところ（原文は付録 D 参照）、介護や介護支援に関する不安が多く挙げられていた（33 ケース、27%）。また、支援制度を利用するにあたって他の職員や業務遂行に不安を感じている人や、転勤や出張などに対する不安なども見られた。子育て支援については、中心的な対象となっている乳幼児から児童だけではなく、中学校就学後の支援や、子どもを持つ前の職員を対象としたセミナー等の支援活動を求める意見も見られた。

b. 保育支援について

エンカレッジモデル事業によって、平成 20 年度に本所と関西支所に病後児等を対象とした一時預り保育施設が開設されたが、この一時預り保育施設（本所「どんぐりる一む」、関西支所「すぎのこ」）が開設されたことを知っているかどうか尋ねた（図 16）。施設のある本所・関西支所では認知度が高かったが、男性非常勤職員の認知度は勤務地にかかわらず、その他の職種と比較して低かった。

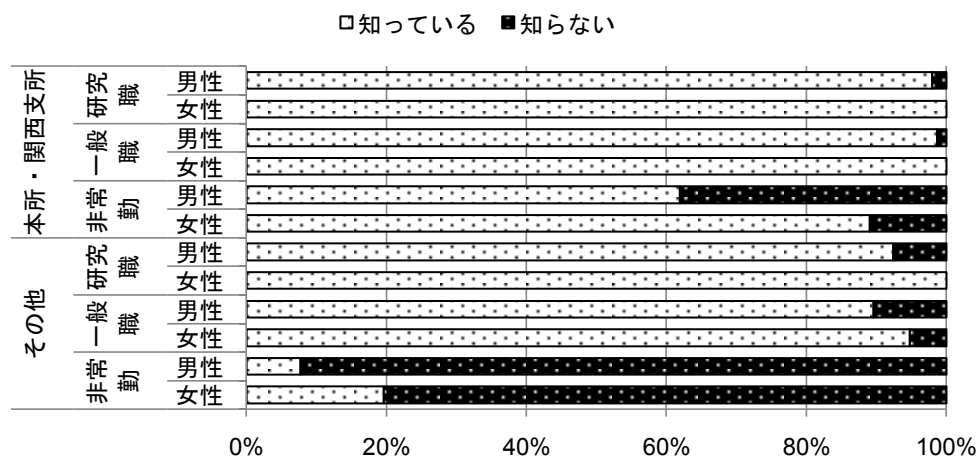


図 16 勤務地・職種・性別 一時預り保育施設認知度
(本所・関西支所男性 238 名、女性 113 名、その他男性 159 名、女性 78 名)

次にこうした一時預り保育施設の利用について尋ねた（図 17）。その結果、一時預り保育施設を利用したことがある人は少ないが、今後利用する可能性があるという回答した常勤職員は 2 割から 5 割程度見られた（全体の 25%）。

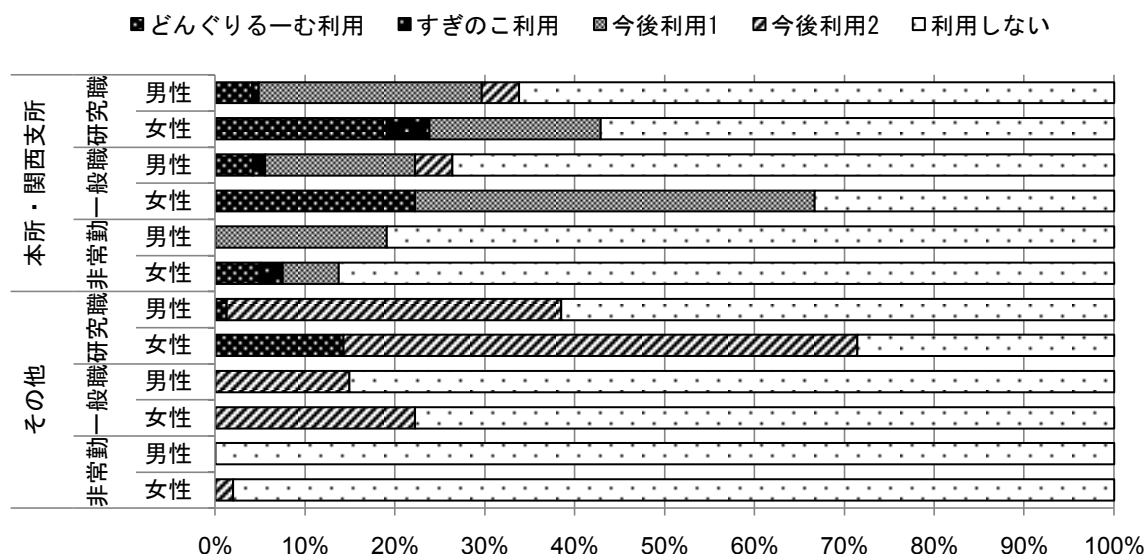


図 17 勤務地・職種・性別 一時預り保育施設認知度

(本所・関西支所男性 238 名，女性 110 名，その他男性 157 名，女性 76 名)

注) 今後利用 1 は、「本所・関西支所勤務者で利用したことはないが，今後利用する可能性はある」，今後利用 2 は、「本所・関西支所以外の勤務者で利用したことはないが，転勤・出張時等，今後利用する可能性はある」を示す。本所・関西支所勤務者で今後利用 2 を選択しているものがあつたが，そのまま回答を反映させた。

所内一時預り保育を利用したことがあるか，もしくは今後利用する可能性があると回答した人を対象に，所内一時預り保育施設を利用したかったのに利用できなかったことがあるかどうか尋ねたところ (図 18)，そのような経験をしたことがある人は本所・関西支所勤務者で 2 割程度，その他施設勤務者で 1 割程度いることが明らかになった。

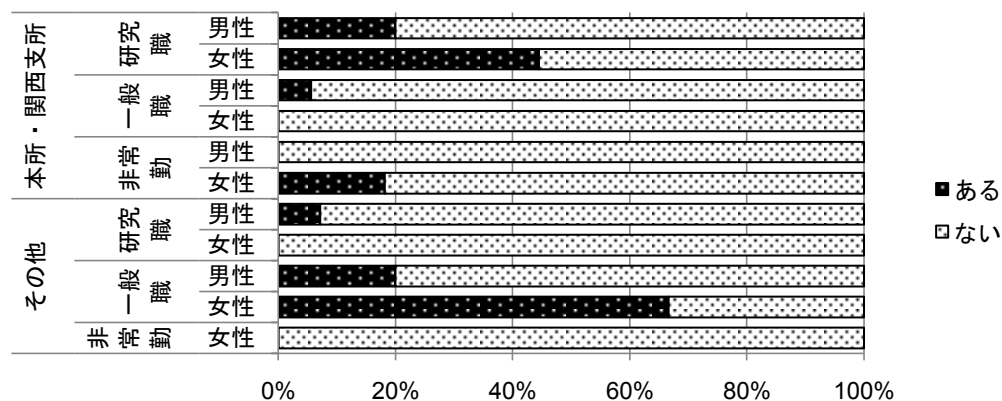


図 18 所内一時預り保育施設を利用できなかったことがある人の割合

(本所・関西支所男性 67 名，女性 25 名，その他男性 38 名，女性 9 名)

そこで，利用できなかったことがあると回答した 23 名を対象に，一時預り保育施設を利用しなかった理由について問い合わせたところ³，調査者が用意した「所属する職場内に保育施設がない」，「設備に不安 (不満) がある」，「保育士に不安 (不満) がある」，「保育料金に不安 (不満) がある」，「利用

³ 調査用紙の不備 (回答方法 (ややあてはまらない，ややあてはまる，の提示順の誤り) のため，「あてはまる」，「どちらともいえない」「あてはまらない」という回答のみを分析の対象とした。

手続きがよくわからない」という 5 項目については、ほとんどの回答者が「あてはまらない」に回答していた（68%-79%，図 19）。

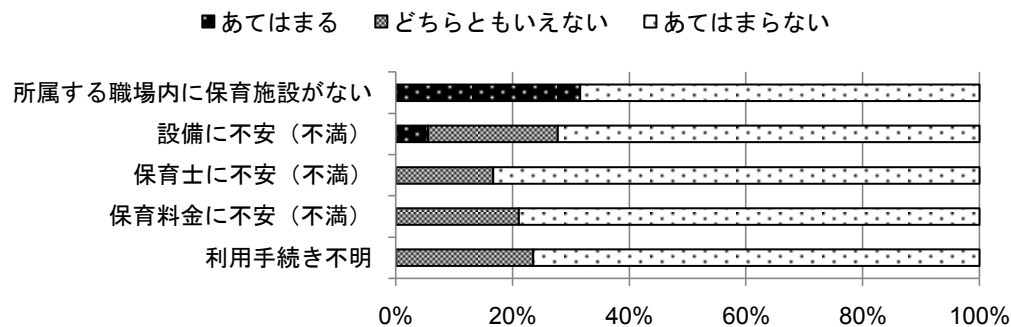


図 19 所内一時預り保育施設を利用しなかった理由
(利用できなかったことがある 23 名分のデータ)

具体的な理由についての自由記述（付録 D）では、急なニーズに対応されないという意見（11 名分，65%）が最多であった。その他には、本所と支所以外の勤務地では施設がないために使用できないことや、申請可能な勤務状況や子どもの状況についての制約が挙げられた。

また、一時預り保育制度改善のための意見（自由記述，付録 D）²としては、上記の利用しなかった理由と同様、使用の制約についての意見が最も多く（51%，うち申し込み期限についての記述は 27%），次いで他所への保育施設（保育支援制度）拡充（22%），一時預り保育自体を見直しすべきであるという意見（18%），保育士や保育環境の充実（5%），その他（5%）であった。子どもを持つ職員の家族責任を支援していく上で、利用者によって活用しやすいような制度の運用を行うことが求められる。

c. 研究支援について

エンカレッジモデル事業で実施された、家族責任を持つ研究者への研究支援としての研究用 PC・ソフトウェアの貸与、研究補助員の雇用、自宅への文献複写サービスという研究支援について、常勤研究職員の認知度を尋ねた（図 20）。その結果、「利用している」と回答したのは 8%、「知っている（今後利用する可能性がある，今後利用する必要ない）」と回答したのが 77%、「知らなかった（利用したい・今後利用する必要ない）」と回答したのが 15%であった。

この制度について知らなかった 37 名分のデータについて、その属性を検討した結果、「知らなかった」と回答した人は、全員男性で、主任研究員・研究員が 7 割程度を占め（知っていると回答したグループでは 5 割程度），子どもがいないと回答した人が約 5 割（知っていると回答したグループでは 3 割弱）であった。

次に、研究支援を行うことに対する意見について調査を行った（図 21～26）。

⁴ 自由記述に回答があったのは 77 名分のデータであったが、2 種類以上の意見の記載があった 8 名分については、それぞれをカウントし、延べ 85 個の自由記述を抽出、これをもとに割合を算出した。

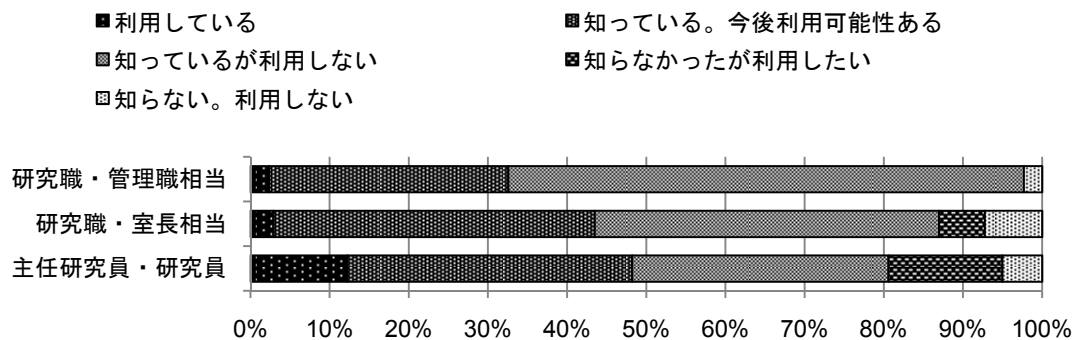


図 20 研究職員・職種別 研究支援の認知度と利用
(研究職員 251 名分のデータ)

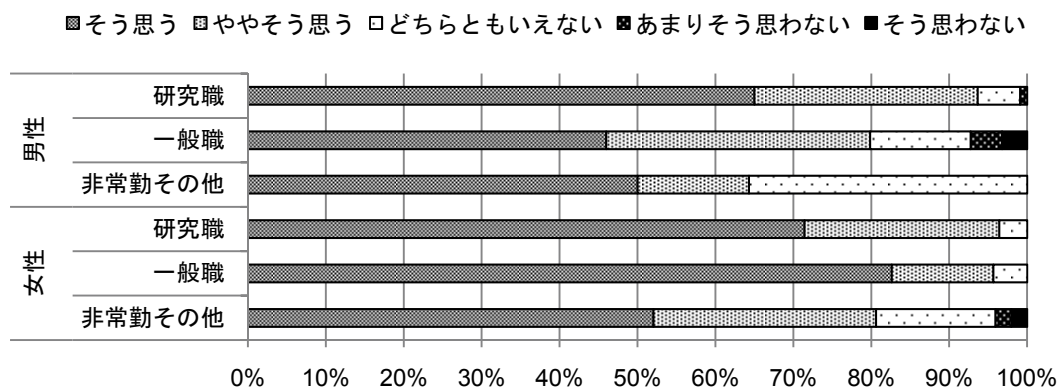


図 21 家族責任のある人への研究支援は研究業務を推進させる観点から有益だ
(男性 372 名、女性 149 名分のデータ)

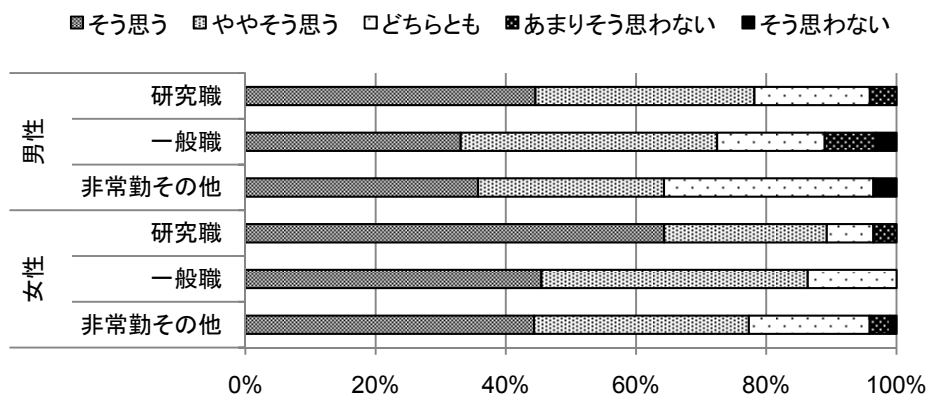


図 22 研究補助者を雇用する支援は有効だ
(男性 375 名、女性 147 名分のデータ)

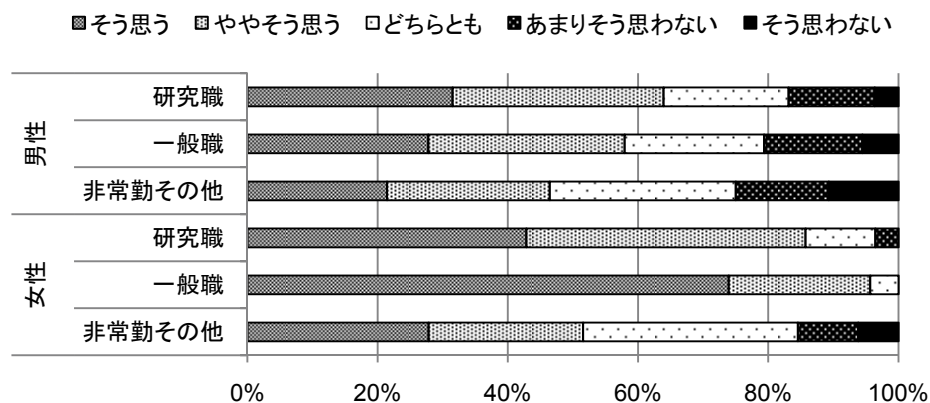


図 23 自宅への貸与 PC の制度は有効だ
(男性 373 名, 女性 148 名分のデータ)

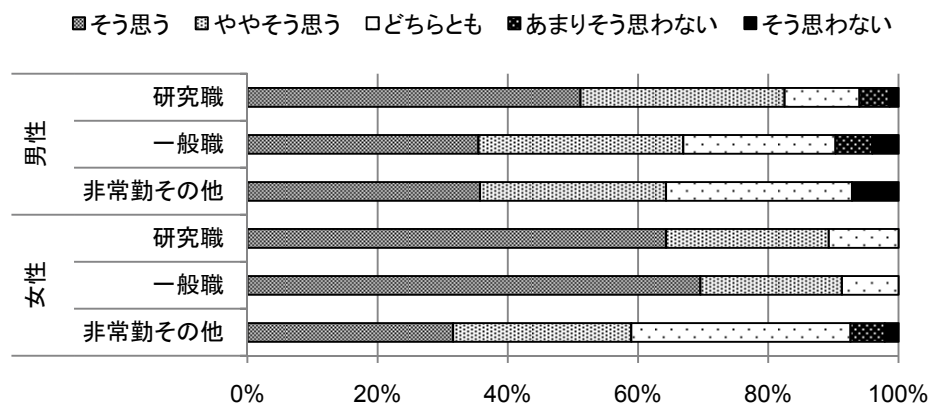


図 24 休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ
(男性 369 名, 女性 146 名分のデータ)

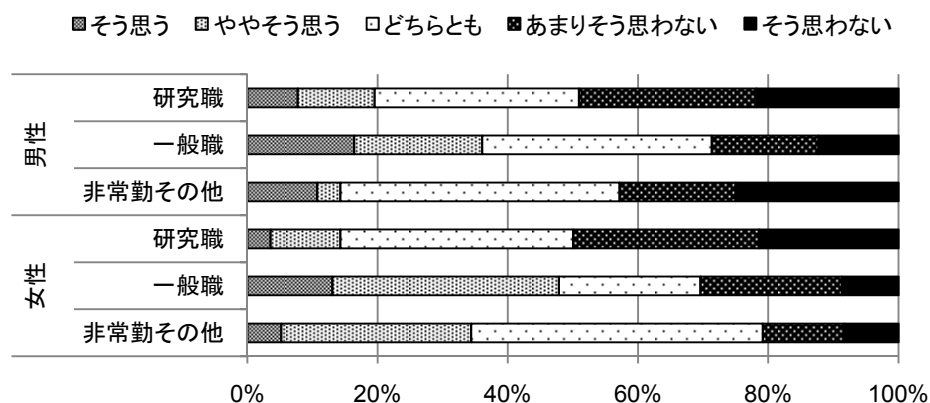


図 25 家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ
(男性 370 名, 女性 147 名分のデータ)

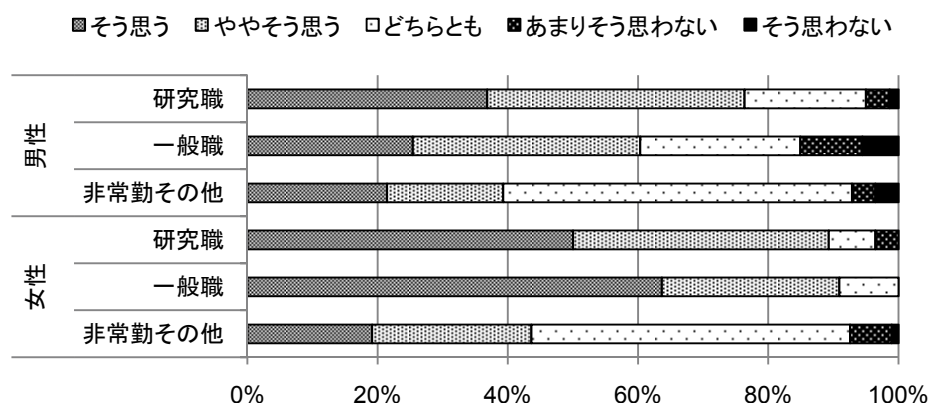


図 26 エンカレッジモデル事業終了後、研究支援（継続）のために所の経費を支出してもよい
(男性 374 名、女性 144 名分のデータ)

これらの設問に対する回答の平均値が、研究職管理職、研究職その他、一般職管理職、一般職その他、非常勤その他、の 5 つの職種で異なるかどうか、一元配置分散分析を行った（表 3）。

表 3 研究支援に対する考え方についての評定値（職種別）

	研究職		一般職		その他	
	管理職 <i>n</i> = 45	その他 <i>n</i> = 206	管理職 <i>n</i> = 38	その他 <i>n</i> = 111	<i>n</i> = 126	
研究業務推進に有益	4.71 (.59)	a 4.55 (.64)	4.29 (1.16)	ab 4.24 (.91)	b 4.24 (.93)	<i>F</i> (4, 519) 5.88**
研究補助者雇用有効	4.13 (.92)	4.24 (.86)	3.79 (1.26)	4.04 (.91)	4.11 (.94)	<i>F</i> (4, 520) 2.26
貸与 PC 有効	3.89 (1.11)	3.77 (1.13)	3.82 (1.27)	3.75 (1.17)	3.52 (1.20)	<i>F</i> (4, 519) 1.34
文献複写有効	4.13 (.97)	ab 4.31 (.92)	4.03 (1.22)	ab 3.99 (1.00)	b 3.82 (1.04)	<i>F</i> (4, 513) 4.95**
不公平	2.47 (1.24)	ab 2.59 (1.16)	2.81 (1.31)	abc 3.24 (1.18)	c 2.98 (1.06)	<i>F</i> (4, 515) 7.33**
継続経費	4.24 (.74)	a 4.06 (.92)	3.82 (1.18)	ab 3.77 (1.10)	b 3.53 (.93)	<i>F</i> (4, 516) 7.70**

注) ただし、上段は平均値、下段は（標準偏差）。得点が高いほど当てはまる（そう思う）と回答していることを示す。*n* は回答者数を示すが、一部項目では欠損値があった（研究職その他では、項目 3 で 1 名、項目 4 で 3 名、一般職管理職では、項目 5 で 1 名分、一般職では項目 5 で 3 名、項目 1, 4 で 2 名、項目 6 で 1 名分、その他では項目 1, 3 で 1 名、4 で 7 名、5 で 5 名、6 で 4 名分）。

その結果、研究支援を行うことに対する積極的な意見に対しては賛成しているという回答が多く、不公平である、という否定的な意見に対しては、「あまりそう思わない」から「どちらともいえない」程度の平均値となった。職種別にみると、「研究補助者を雇用する支援は有効だ」、「自宅への貸与 PC の制度は有効だ」については、職種による有意な差は見られなかったが（順に、 $F(4, 520) = 2.26$, $F(4, 519) = 1.34$, *n.s.*)、「家族責任のある人への研究支援は、研究業務を推進させる観点から有益だ」、「休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ」、「家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ」、「エンカレッジモデル事業終了後、研究支援（継続）のために所の経費を支出してもよい」

については、職種によって違いがみられた（順に $F(4, 519) = 5.88$, $F(4, 513) = 4.95$, $F(4, 515) = 7.33$, $F(4, 516) = 7.70$, $ps < .01$ ）。一般職やその他の職種と比較して、研究管理職と研究職群のほうが、研究支援を肯定的に評価しており、否定的評価（不公平性）の評価は低いことが示された。また一般管理職は、その中間の値を示し、研究（管理）職とも一般職やその他の職業とも差が見られないことも示された。

家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援について、自由記述によって意見を求めたところ、現在の支援をより拡充してほしいと回答している人が回答者の 6 割程度を占め、そのうち研究職以外への拡張が 2 割、子育て支援以外への拡張が 1 割、現在の支援についての不満も 3 割程度占めていた。現在の支援に対する不満では、在宅勤務などといった具体的な支援を求める意見と同時に、提供される支援の量ではなく質（例えば、文献複写サービスを受けられる資料の対象を広げる、有能な研究補助者を雇用する、など）を求める意見も見られた。また、現在の支援を肯定的に評価している意見も 2 割程度見られたが、事業の事後評価を公開する必要性についての意見も見られた（付録 D）。

d. IT 整備について

IT システムとしてのテレビ会議システムと WEB ミーティングシステムについて、常勤職員 429 名を対象に調査を行った。テレビ会議に参加したことがあると回答したのは、全体の 8 割程度（328 名）であり、参加したことはないが知っているという回答した人も含めると、ほぼ全員であった。勤務地・職種別に検討したところ、テレビ会議への参加は、本所勤務者よりもその他の勤務地に勤務している人のほうが高かった。（図 27）。テレビ会議に参加したことがあると回答した 328 名を対象に、テレビ会議によって出張回数に変化があったかどうか、回答を求めたところ、本所では出張が減少したと回答した職員は 14% だったが、その他勤務地の職員では 24% が減少したと報告していた。しかし、出張回数は変わらないが参加会議数が増えたという回答したのは本所では 23% に対し、その他勤務地の職員では 49% に上った。変わらないという回答も本所では 64% に対し、その他勤務地では 28% であった（図 28）。

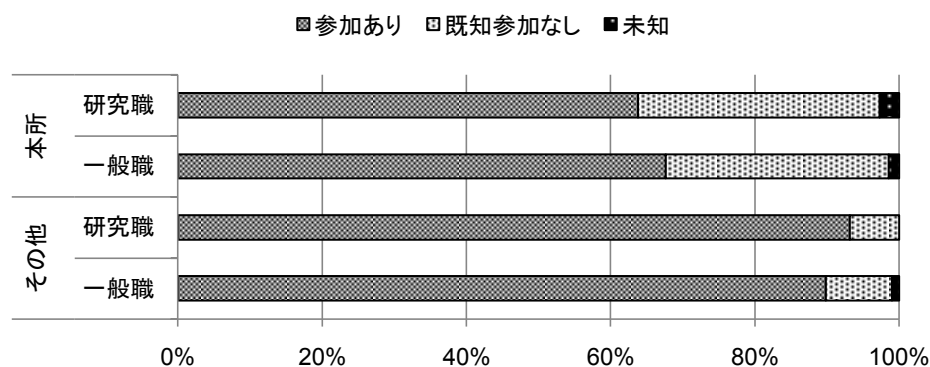


図 27 勤務地・職種別 テレビ会議システム利用度
（本所研究職 149 名、一般職 68 名、その他勤務研究職 102 名、一般職 98 名）

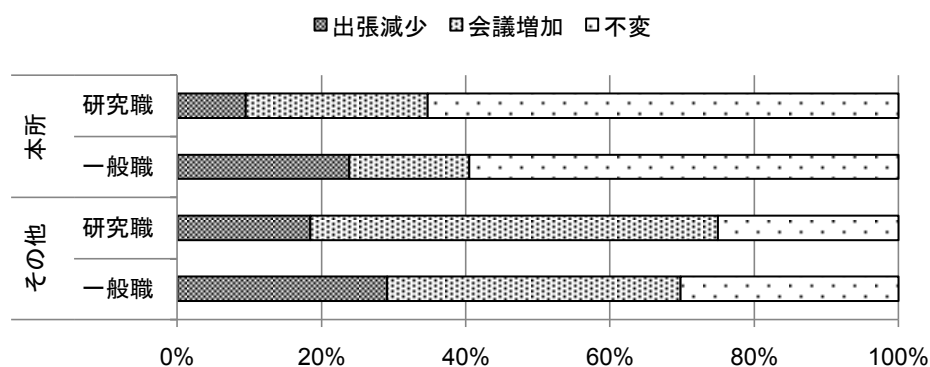


図 28 勤務地・職種別 テレビ会議導入による効果
(本所研究職 95 名, 一般職 42 名, その他勤務研究職 92 名, 一般職 86 名)

次に、テレビ会議導入によるメリット・デメリットについての評価に関して、勤務地・職種別に検討を行った（図 29～34）。

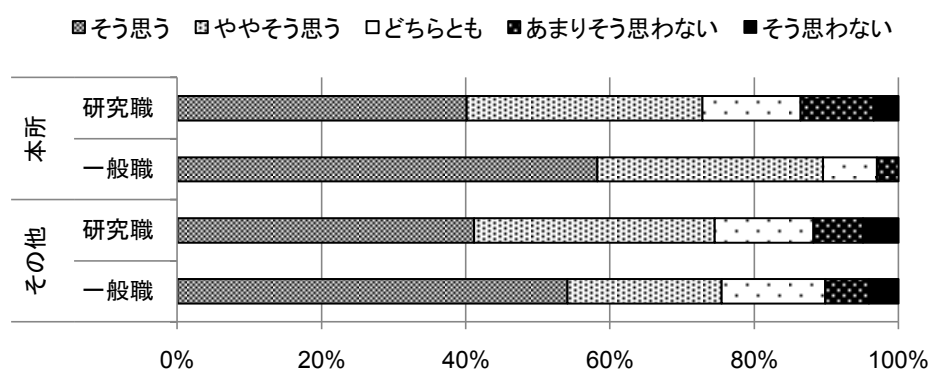


図 29 テレビ会議導入によるメリット（出張しないで済む）
(本所研究職 147 名, 一般職 67 名, その他勤務研究職 102 名, 一般職 98 名)

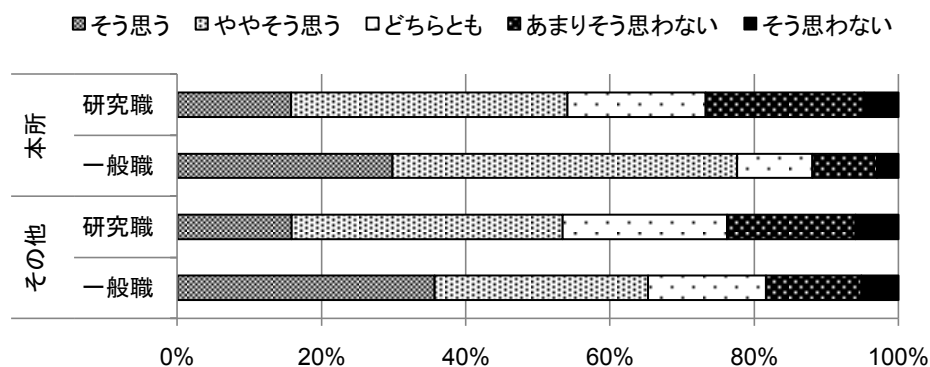


図 30 テレビ会議導入によるデメリット（直接会う機会が減ってしまう）
(本所研究職 146 名, 一般職 67 名, その他勤務研究職 101 名, 一般職 98 名)

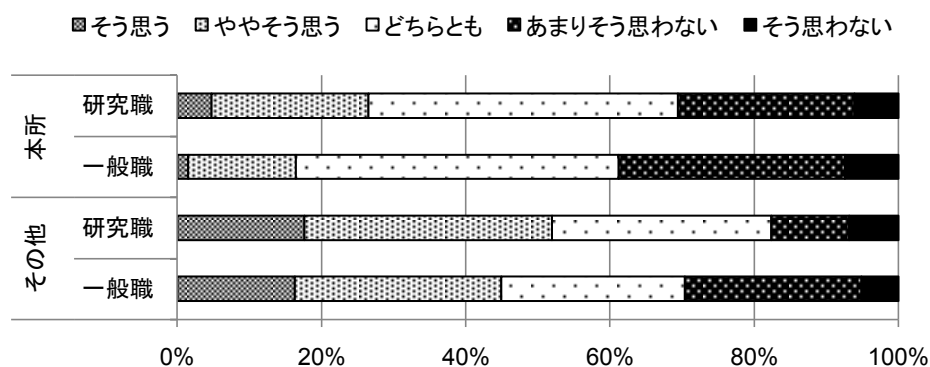


図 31 テレビ会議導入によるデメリット（会議参加が増え、多忙になる）
（本所研究職 147 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 102 名，一般職 98 名）

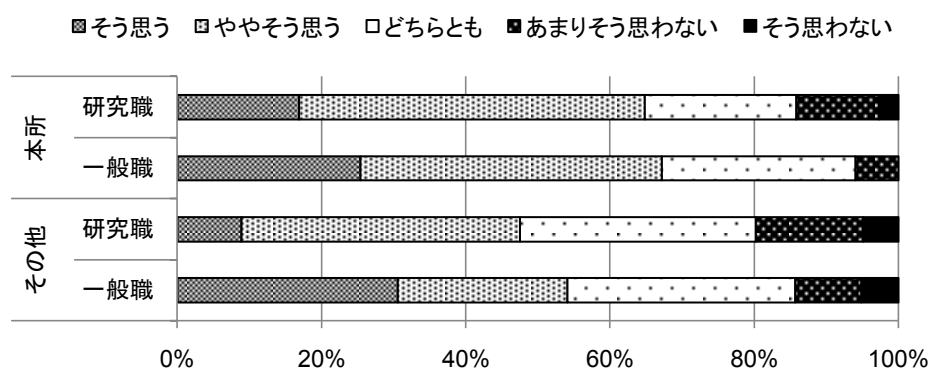


図 32 テレビ会議導入によるメリット（意思決定が迅速になる）
（本所研究職 148 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 101 名，一般職 98 名）

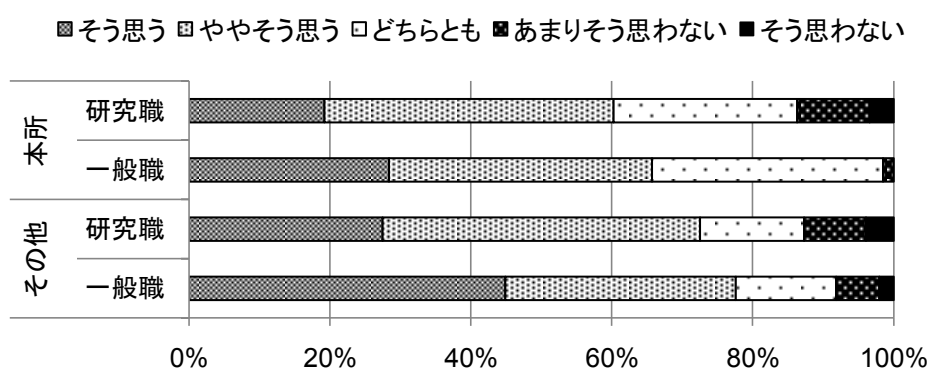


図 33 テレビ会議導入によるメリット（会議やセミナー参加機会が増える）
（本所研究職 146 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 102 名，一般職 98 名）

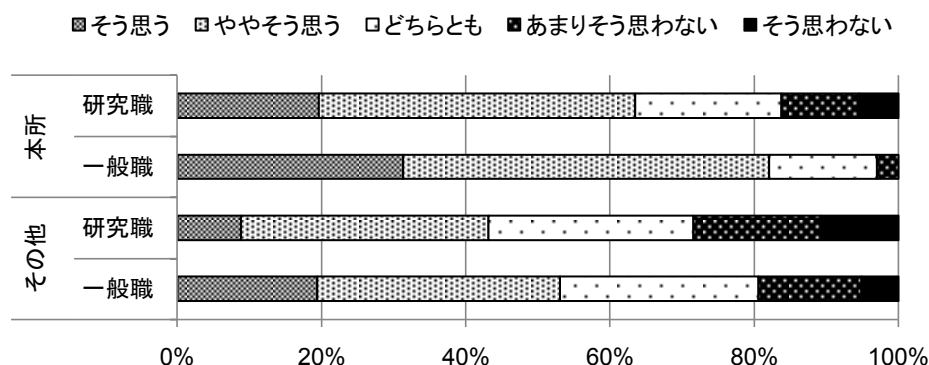


図 34 テレビ会議導入によるメリット（会議やセミナー参加機会が増える）
（本所研究職 148 名，一般職 67 名，その他勤務研究職 102 名，一般職 98 名）

さらに、勤務地（本所，本所以外），職種（研究職，一般職）によって，メリットデメリット評価平均値に違いがあるかどうか，二要因分散分析によって検討を行った（表 4）。その結果，いずれの項目についても勤務地と職種による交互作用は有意ではなく，勤務地もしくは職種による有意な主効果のみが確認された。

表 4 テレビ会議導入によるメリット・デメリット評価平均値

	本所		その他		
	研究職 <i>n</i> = 148	一般職 <i>n</i> = 67	研究職 <i>n</i> = 102	一般職 <i>n</i> = 98	
出張不要	2.96 (1.12)	3.45 (.76)	2.99 (1.13)	3.15 (1.13)	職種 $F(1, 410) = 8.76$ 一般職 > 研究職
直接会えない	2.38 (1.13)	2.93 (1.02)	2.40 (1.13)	2.78 (1.21)	職種 $F(1, 408) = 15.71$ 一般職 > 研究職
多忙	1.95 (.95)	1.72 (.87)	2.45 (1.11)	2.27 (1.15)	勤務地 $F(1, 410) = 25.07$ 他所 > 本所
意思決定迅速	2.65 (.98)	2.87 (.87)	2.32 (1.00)	2.65 (1.16)	職種・勤務地 $F(1, 410) = 7.12, 6.90$ 一般職 > 研究職, 本所 > 他所
参加機会増加	2.62 (1.02)	2.93 (.82)	2.83 (1.05)	3.12 (1.01)	職種 $F(1, 409) = 8.44$ 一般職 > 研究職
情報格差減少	2.61 (1.08)	3.10 (.76)	2.13 (1.14)	2.48 (1.11)	職種・勤務地 $F(1, 411) = 15.08, 26.68$ 一般職 > 研究職, 本所 > 他所

注) ただし，上段は平均値，下段は（標準偏差）。得点が高いほど当てはまる（と思う）と回答していることを示す。*n* は回答者数を示すが，一部項目では欠損値があった（本所研究職では，項目 1, 3 で 1 名分，項目 2, 5 で 2 名分 5 で 1 名分，他所研究職では項目 2, 4 で 1 名分，一般職は勤務地にかかわらず欠損値なし）。

具体的には，テレビ会議導入によって出張しないで済むという評価は，職種によって異なり（ $F(1, 410) = 8.76, p < .01$ ），一般職のほうが出張しないで済むと回答していた。直接会う機会が減ることについても，職種による違いが見られ（ $F(1, 408) = 15.71, p < .01$ ），一般職のほうがより当てはまると回答していた。会議参加が増えて多忙になるということについては，勤務地による違いのみが見られ（ $F(1, 410) = 25.07, p < .01$ ），本所以外のほうがより多忙になると評定していた。他所を交え

た意思決定が迅速になるかどうかについての評価では、勤務地と職種の有意な主効果が見られ ($F(1, 410) = 6.90, 7.12, ps < .01$)、本所勤務者のほうが、意思決定の迅速さを高く評価しており、一般職のほうが評価が高かった。他所の会議やセミナーへの参加機会については、職種による違いのみが確認され ($F(1, 409) = 8.44, p < .01$)、一般職のほうが評価が高かった。本支所間での情報格差に関しても、勤務地と職種の有意な主効果が見られ ($F(1, 411) = 26.68, 15.08, ps < .01$)、本所のほうが評価が高く、一般職のほうが評価が高かった。以上から、テレビ会議のメリットは本所の一般職職員に最も高く評価されている可能性が示された。

次に、WEB ミーティングシステムの利用と認知について、勤務地・職種別に検討を行った (図 35)。その結果、勤務地にかかわらず、研究職職員の参加経験が高いことが示された。認知度については、知っているが参加したことがない人も含めると全体の 72% であった。

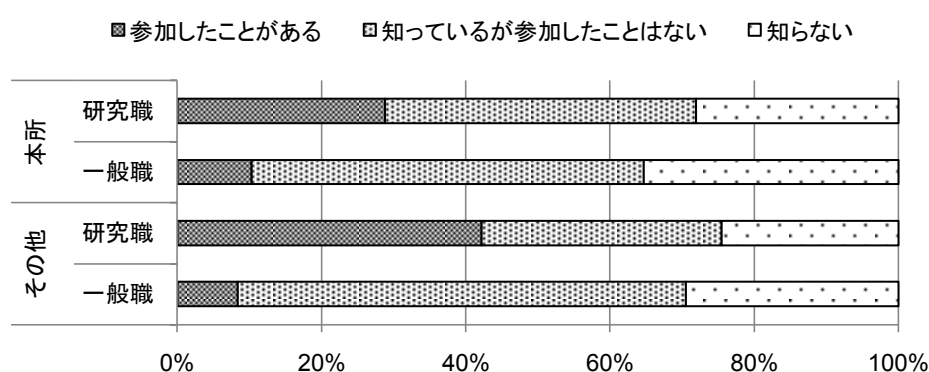


図 35 WEB ミーティングシステム参加の有無と認知度
(本所研究職 146 名、一般職 68 名、他所研究職 102 名、一般職 95 名)

WEB ミーティングの利用について、場面別にどの程度利用したいと考えているのか、勤務地・職種別に検討を行った (図 36～39)。

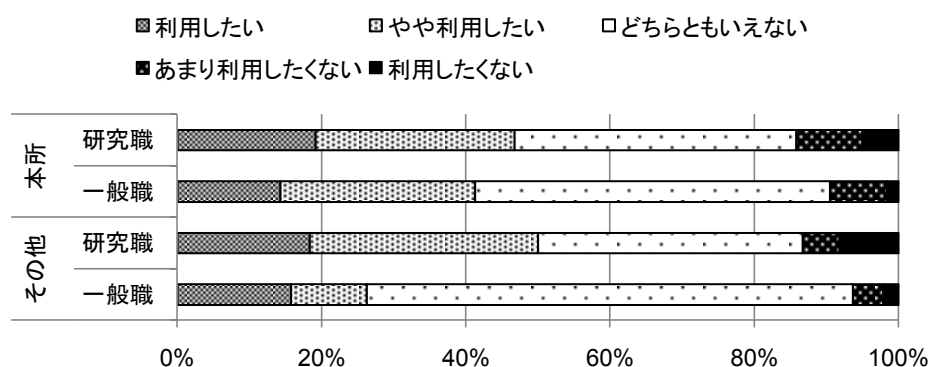


図 36 テレビ会議端末のない拠点とのミーティングとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 141 名、一般職 63 名、他所研究職 98 名、一般職 95 名)

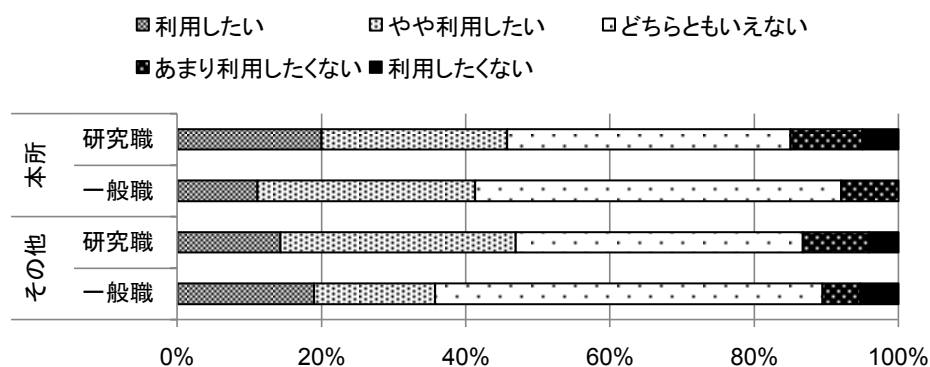


図 37 TV 会議使用時の代わりとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 140 名，一般職 63 名，他所研究職 98 名，一般職 95 名)

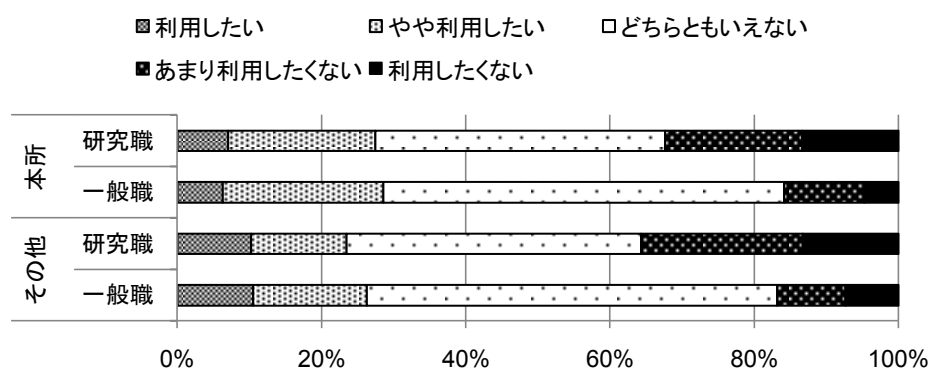


図 38 他所職員との日常的コミュニケーションとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 142 名，一般職 63 名，他所研究職 98 名，一般職 95 名)

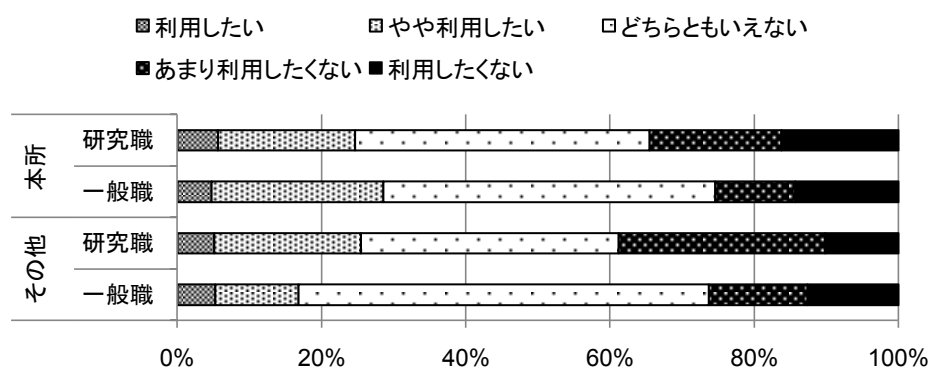


図 39 自宅にいる職員とのコミュニケーションとしての WEB ミーティング利用
(本所研究職 142 名，一般職 63 名，他所研究職 98 名，一般職 95 名)

WEB ミーティング利用については、テレビ会議端末が配置されていない拠点とのミーティング，テレビ会議がふさがっている時の代わりとしての使用については，平均値として「どちらともえない」

から「やや利用したい」程度の評定であった（いずれも、 $M=2.56$, $SD=1.00$ ）。他所職員との日常的なコミュニケーション、自宅にいる職員との（在宅時に職場との）コミュニケーションとしての使用については、平均値として「どちらともいえない」程度の評定であった（順に、 $M=3.02$, $SD=1.05$, $M=3.16$, $SD=1.05$ ）。

テレビ会議やWEB ミーティング、遠隔会議全般について、自由記述を求めたところ（付録 D），もっとも多かったのはシステム上の改善要求であった（全体の 4 割程度。音声や画像の問題，会議資料不備など）。次に多かったのは肯定的評価であり（2 割程度），特に出張削減は一般職職員に高く評価されていた。一方で，全体の 1 割程度は実際に対面する会議の重要性も指摘しており，適切な利用法について（会議中のマナーも含め）検討していく必要が示唆された。

e. 意識啓発活動について

エンカレッジモデル事業が行ったシンポジウム（3 回）やセミナー（4 回）に参加したかどうか，一度でも参加がある人と一度も参加したことがない人の特徴を検討した（図 40，41）。一度でも参加したことのある人は全体の 30%（185 名，最大参加数は 7 回）であった。常勤職では，男性よりも女性のほうが参加している割合が高く（図 40），また常勤職でも管理職は参加している割合が高かった（図 41）。

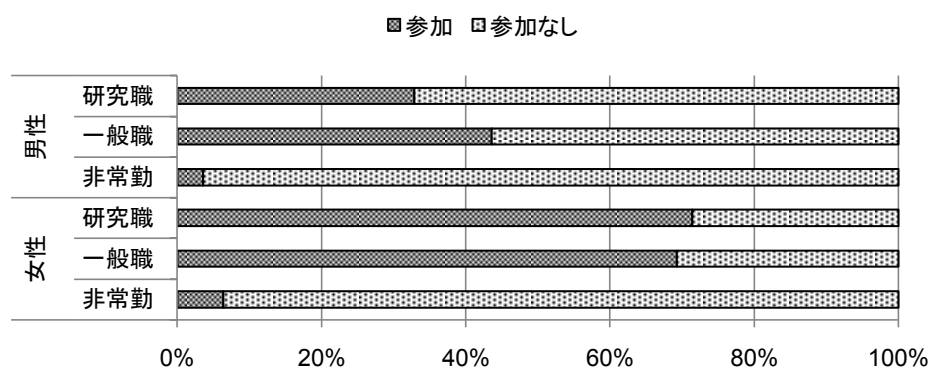


図 40 シンポジウム・セミナーに一度でも参加したことがある人の割合
(男性 384 名，女性 164 名分のデータ)

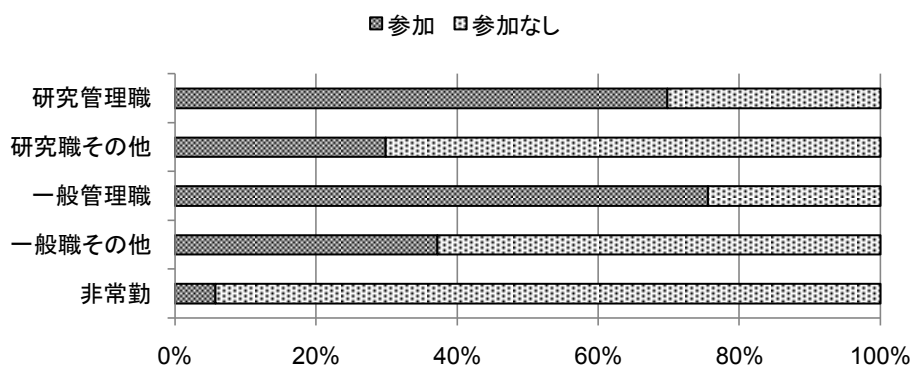


図 41 シンポジウム・セミナーに一度でも参加したことがある人の割合（職種別）
(研究管理職 43 名，研究職その他 204 名，一般管理職 45 名，一般職 121 名，その他 139 名分のデータ)

さらに、各シンポジウム・セミナーに参加した人の割合と感想について検討を行ったところ（表 5）、5 件法で 4 点以上と、いずれのシンポジウム・セミナーも評価が高いことが示された。

表 5 シンポジウム・セミナー参加人数と評価平均値

	参加人数と割合	評価平均値（標準偏差）
第 1 回シンポジウム	57 (9%)	4.29(.90)
第 2 回シンポジウム	44 (7%)	4.37(.79)
合同シンポジウム	54 (9%)	4.23(.89)
第 1 回セミナー	28 (5%)	4.19(.63)
第 2 回セミナー	49 (8%)	4.20(.67)
第 3 回セミナー	73 (12%)	4.03(.78)
第 4 回セミナー	101 (16%)	4.26(.81)

注）ただし、評価平均値左側は平均値、右側は（標準偏差）。得点が高いほど「ためになった」と回答していることを示す。

今後参加したいセミナーと参加したい程度について、性別、職種別に参加希望の程度を検討した（図 42～47）。それぞれのセミナーについて参加したい程度の平均値（1 点「参加したくない」から 5 点「参加したい」までの 5 件法）を算出したところ、もっとも参加したいという評価が高かったのは、「モチベーション向上（動機づけ、やる気）」（3.32 点）であり、次いで「ダイバシティマネジメント（多様な人材育成）」（3.28 点）、「ワークライフバランス」（3.27 点）、「キャリアアップ、リーダーシップ」（3.21 点）、「男女共同参画」（3.10 点）、「女性の活躍と諸問題、ロールモデル」（3.03 点）であった。

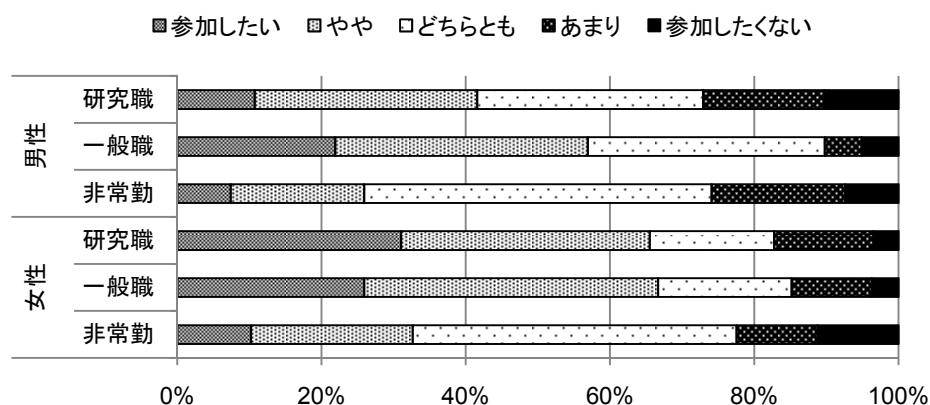


図 42 モチベーション向上（動機づけ、やる気）セミナー参加希望の程度
（男性 378 名、女性 154 名分のデータ）

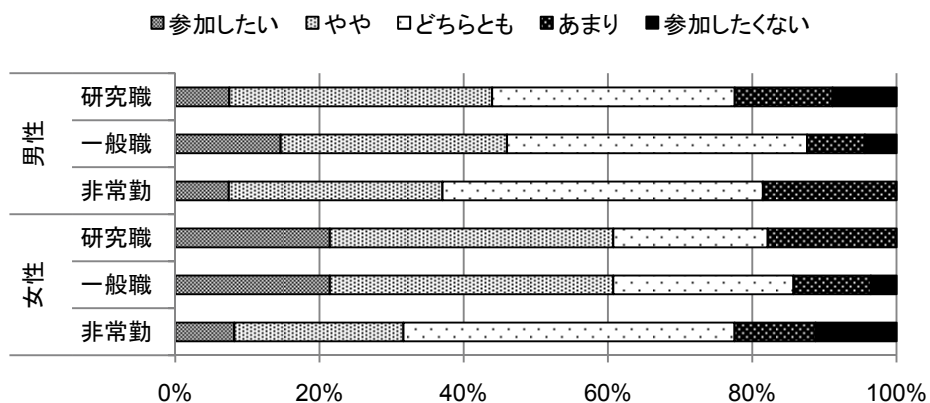


図 43 ダイバシティマネジメント（多様な人材育成）セミナー参加希望の程度
（男性 378 名，女性 154 名分のデータ）

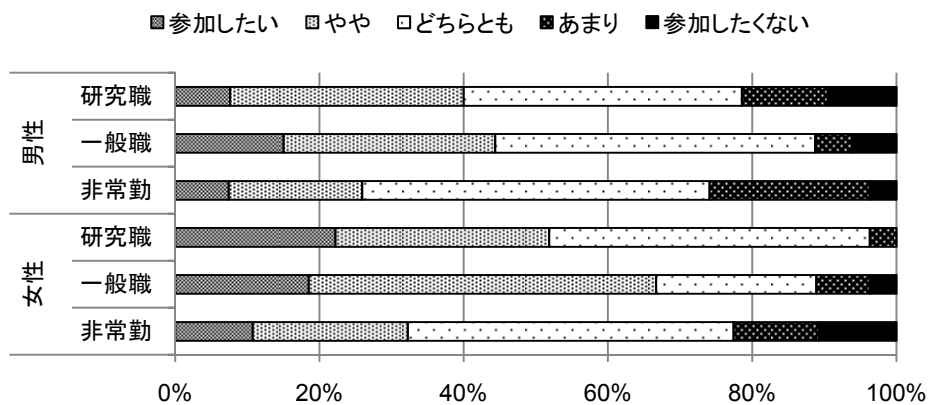


図 44 ワークライフバランスセミナー参加希望の程度
（男性 370 名，女性 147 名分のデータ）

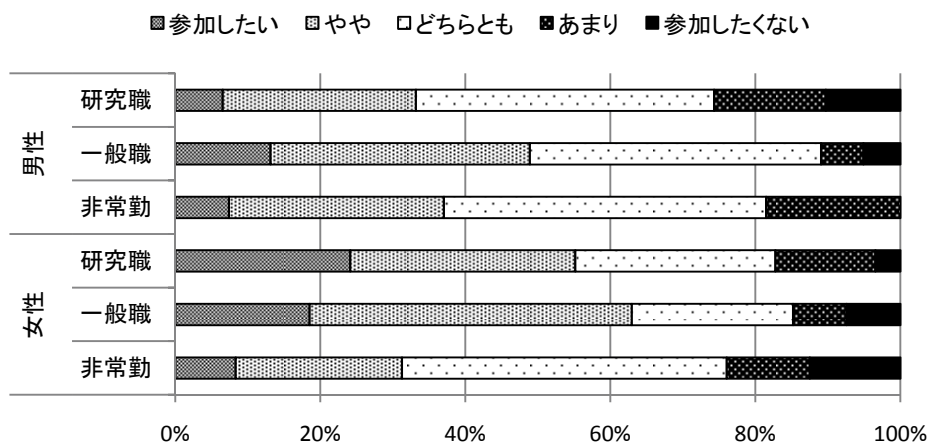


図 45 キャリアアップ，リーダーシップセミナー参加希望の程度
（男性 378 名，女性 152 名分のデータ）

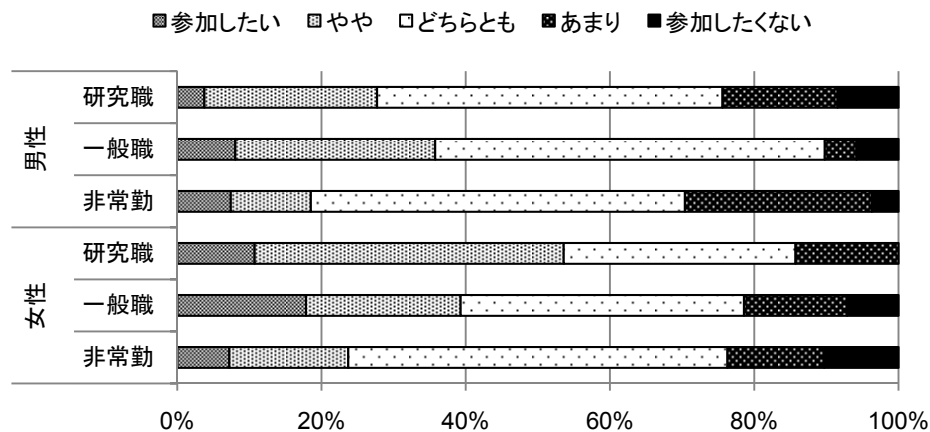


図 46 男女共同参画セミナーに参加希望の程度
(男性 377 名, 女性 153 名分のデータ)

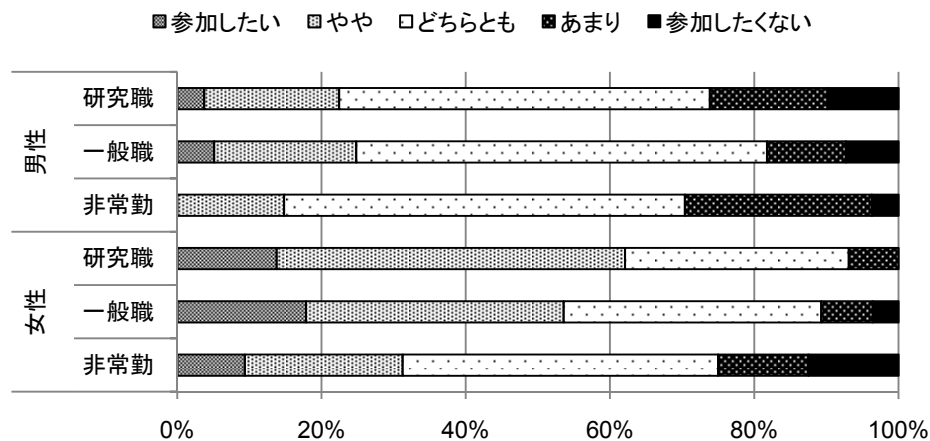


図 47 女性の活躍と諸問題, ロールモデルセミナー参加希望の程度
(男性 378 名, 女性 153 名分のデータ)

これらのセミナー参加希望の程度について、性差と職種による差を検討するため、まずセミナー参加希望程度が、個人において一貫しているかどうか（一つのセミナーに出たいと考えている人は他のセミナーにも出たいと考えているかどうか）を検討した。その結果、適度な一貫性が見られたため（Cronbach の $\alpha = .95$, 0.7 以上の場合、一貫性が保証されるとされる）、6 つのセミナーに対する参加希望度を合計した得点をセミナー参加希望得点として算出した。このセミナー参加希望得点について、性別と職種による違いがみられるかどうか、に要因分散分析によって検討したところ、職種と性別による統計的に有意な主効果が見られたが、交互作用は有意ではなかった（順に $F(2, 528) = 5.46$, $F(1, 528) = 7.32$, $ps < .01$, $F(2, 528) = 2.25$, $n.s.$, 図 48）。女性のほうがセミナー参加を希望しており、一般職職員が研究職職員や非常勤その他の職員よりもセミナー参加を希望していることが明らかになった。

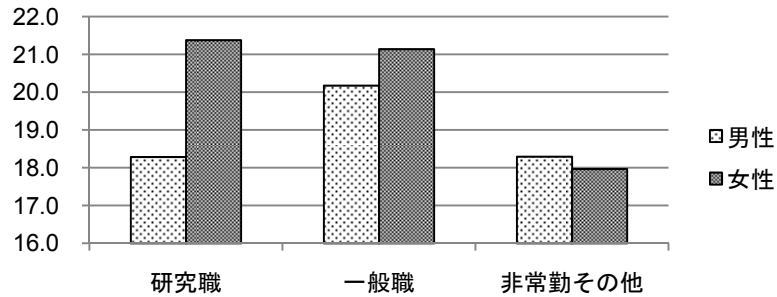


図 48 今後男女共同参画関連セミナーに参加したい程度
(男性 379 名, 女性 155 名分のデータ。5 件法, 6 項目。得点の範囲は 6 点から 30 点)

具体的にどのような内容のセミナーに参加したいか, 自由記述を求めたところ, 具体的に役に立つセミナー (キャリア形成や仕事の効率的な進め方など) には出たいという意見がみられた。また, 管理職を対象としたセミナーを行うべきだという意見も見られた。

エンカレッジモデル事業が終了した後の所内セミナーについて, 継続を希望する程度について, 性別・職種別に検討した (図 49)。常勤職の約半数はややそう思うも含め, 継続してほしいと考えていることが示された。

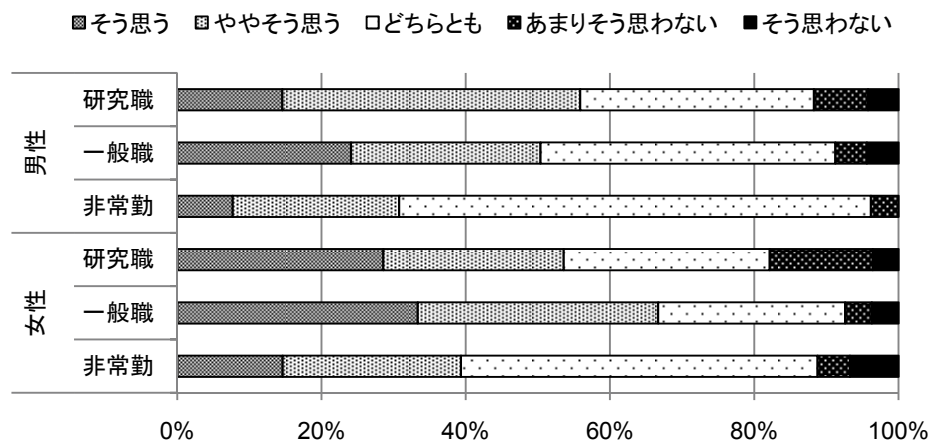


図 49 事業終了後もセミナーを継続してほしい程度
(男性 376 名, 女性 144 名分データ)

さらに, 事業終了後は対象者を絞ったほうがよいと考える程度についても, 性別・職種別に検討したところ (図 50), 全体の 4 割以上が対象を絞ったほうがよいと考えていることが示された。一方, 研究職は, 男女にかかわらず, 対象を絞らないほうがよいと回答している人が 2 割程度いることも示された。

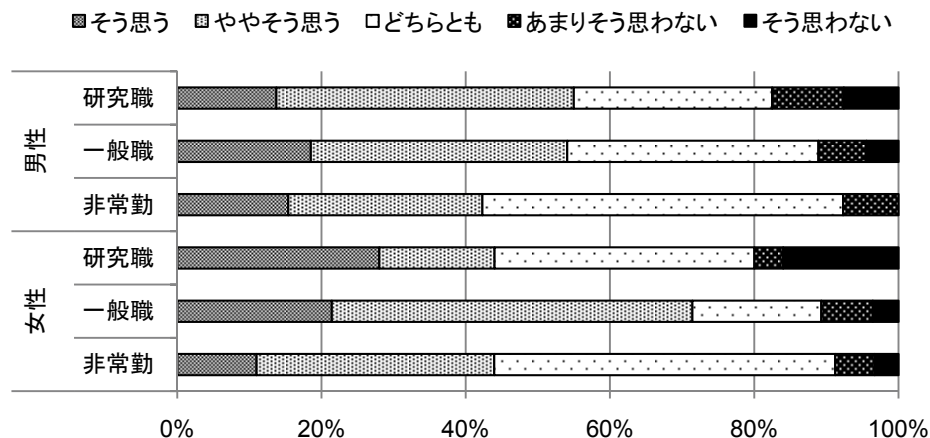


図 50 事業終了後は対象者を絞った研修のほうが効果的だと考える程度
(男性 372 名, 女性 144 名)

f. エンカレッジモデル事業全体について

エンカレッジモデル事業全体について、直接サポートを受けた程度について、勤務地（本所・関西支所とそれ以外）・職種（3 種）別に検討した（図 51）。実際にサポートを受けたのは、本所・関西支所に多く、その他勤務地では直接サポートを受けたと感じた一般職職員、非常勤その他職員はいなかった。

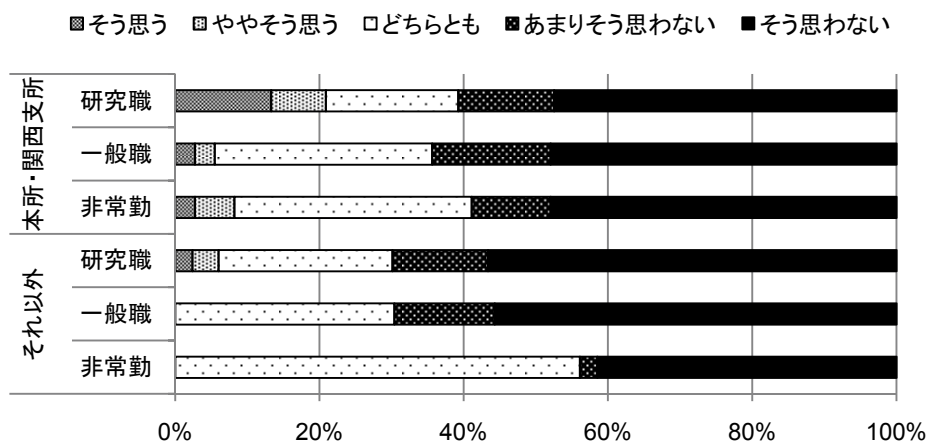


図 51 エンカレッジモデル事業によって直接サポートを受けた程度
(本所・関西支所 304 名, その他 203 名分データ)

次に、事業に対する感想を勤務地別（本所・関西支所とそれ以外）、職種別（研究管理職、研究職その他、一般管理職、一般職その他、非常勤その他）に検討を行った（図 52～57）。

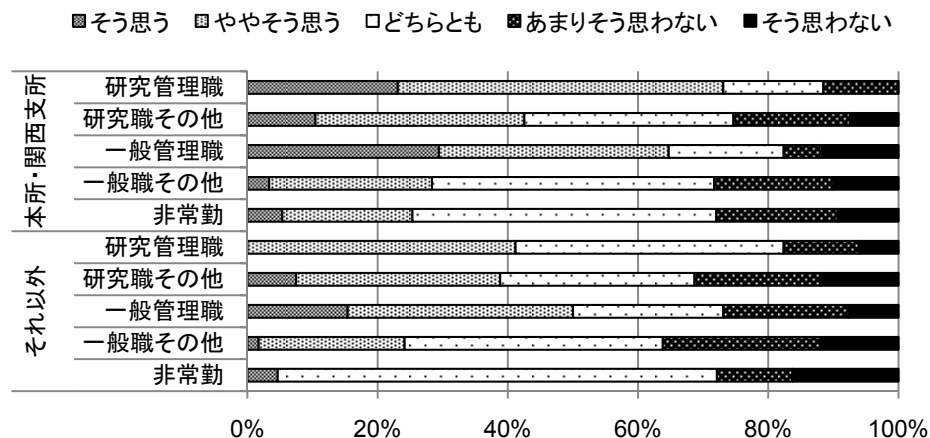


図 52 「職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた」への評価
(本所・関西支所 312 名, その他 211 名分データ)

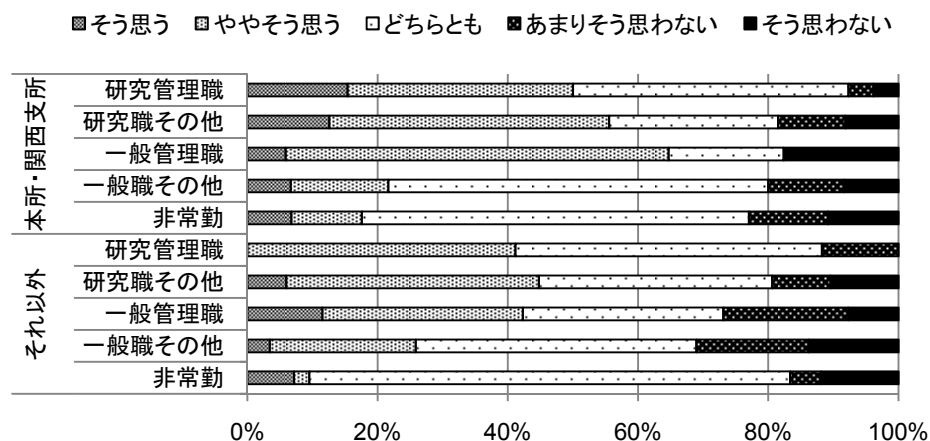


図 53 「職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった」への評価
(本所・関西支所 312 名, その他 210 名分データ)

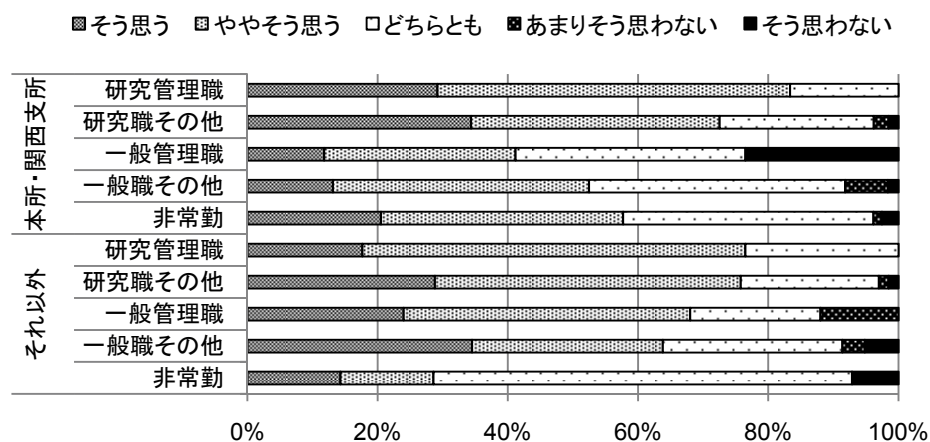


図 54 「プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい」への評価
(本所・関西支所 311 名, その他 208 名分データ)

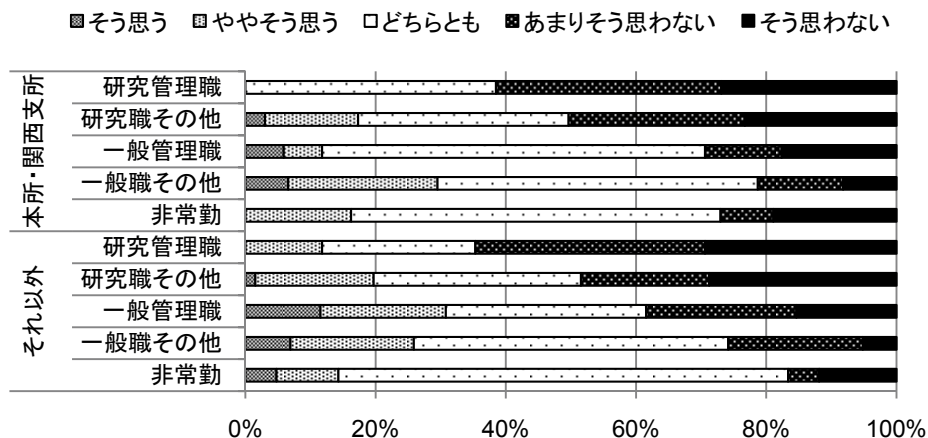


図 55 「一部の人たちが恩恵を受けるだけだった」への評価
(本所・関西支所 311 名, その他 209 名分データ)

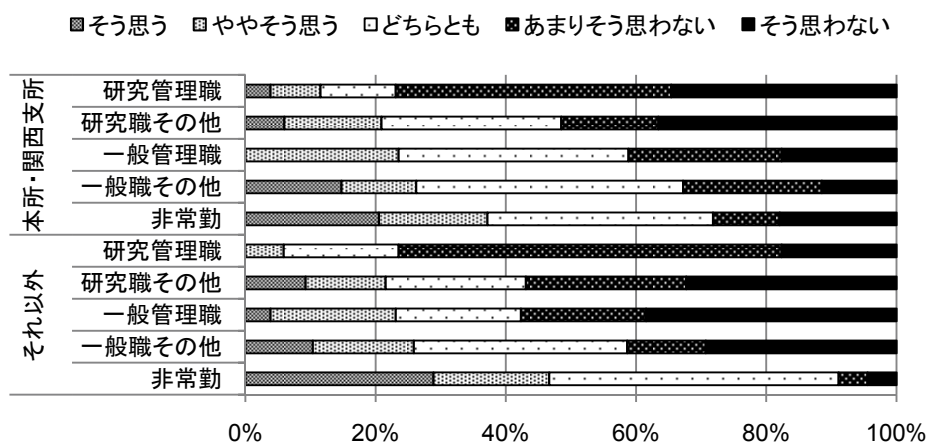


図 56 「自分には関係ない」への評価
(本所・関西支所 316 名, その他 211 名分データ)

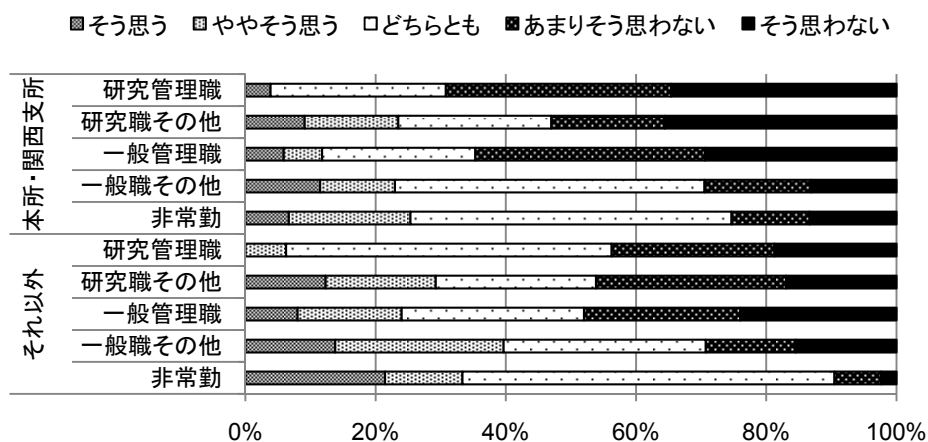


図 57 「特に変化はなかった」への評価
(本所・関西支所 311 名, その他 206 名分データ)

これらの評価の平均値が、勤務地・職種（5 種）による統計的な差があるかどうか、二要因分散分析を行った。その結果、「職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた」という程度については、勤務地と職種による有意な主効果がみられ、交互作用は有意ではなかった（ $F(1, 513) = 8.32$, $F(4, 513) = 6.56$, $p < .01$, $F(4, 513) = .56$, ns., 図 58）。本所・関西支所のほうが、職員の意識や職場の雰囲気が変わってきたと考えており、研究管理職・一般管理職は、一般職その他や非常勤よりも有意に雰囲気が変わったと考えていた。

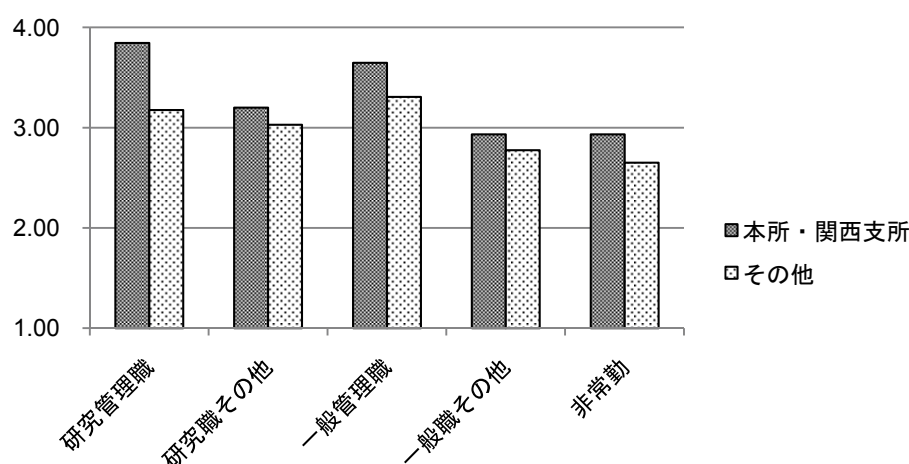


図 58 「職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた」への評価平均値

（本所・関西支所研究管理職 26 名，研究職その他 134 名，一般管理職 17 名，一般職その他 60 名，非常勤 75 名，他所研究管理職 17 名，研究職その他 67 名，一般管理職 26 名，一般職その他 58 名，非常勤 43 名分のデータ）

「職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった」に関しては、勤務地による主効果、勤務地と職種の交互作用は有意ではなかったが（ $F(1, 512) = 2.07$, $F(4, 512) = .16$, n.s.），職種による有意な主効果がみられ（ $F(4, 512) = 5.07$, $p < .01$ ），研究管理職，研究職は一般職その他，非常勤職員よりも高く評価していた（図 59）。

「プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい」に関しては、勤務地による主効果は見られなかったが（ $F(1, 509) = .63$, n.s.），職種による有意な主効果と勤務地と職種による有意な交互作用がみられた（ $F(4, 509) = 7.53$, 3.93 , $p < .01$ ）。そこで、単純主効果検定を行ったところ，一般管理職，非常勤で職場による違いがみられ，本所・関西支所の一般管理職よりも，他所の一般管理職のほうがより応援したいと回答しており，非常勤職員では，他所よりも本所・関西支所の職員のほうが応援したいと回答していた。また，勤務地によって職種による違いがことなり，本所・関西支所では，研究職（管理職とその他）は，一般管理職よりも応援したいと回答していた。他所では，研究職その他は，一般職その他や非常勤職員よりも有意に応援したいと回答していた（図 60）。

「一部の人が恩恵を受けるだけだった」に関しては，職種による主効果のみがみられ（ $F(4, 510) = 9.10$, $p < .01$ ），勤務地の主効果並びに交互作用は有意ではなかった（ $F(1, 510) = .44$, $F(4, 510) = .32$, n.s.）。一般職その他は研究職（管理職・その他）よりも得点が高かった。さらに，研究管理職は，非常勤や一般管理職よりも有意に得点が低かった（図 61）。

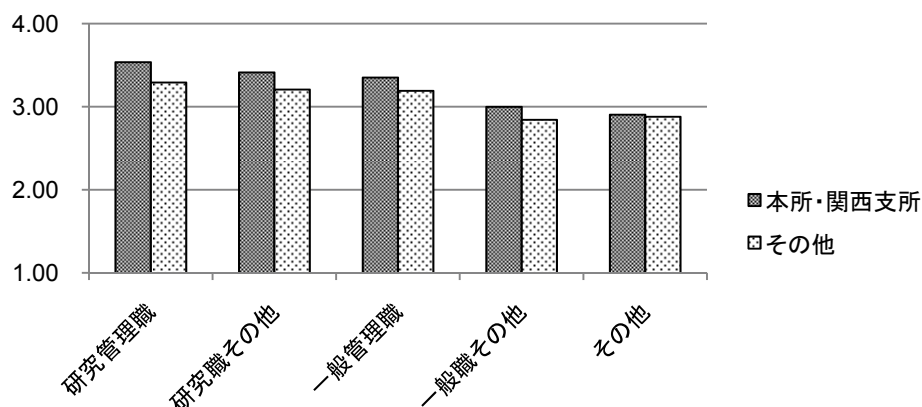


図 59 「職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 135 名、一般管理職 17 名、一般職その他 60 名、非常勤 74 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 67 名、一般管理職 26 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

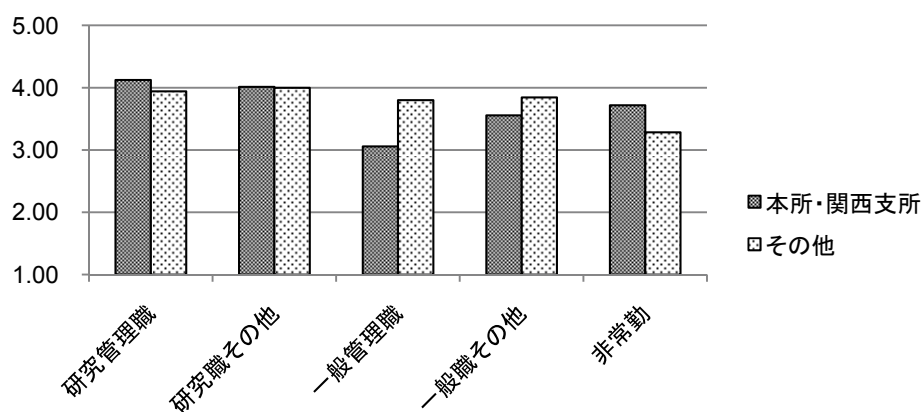


図 60 「プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 24 名、研究職その他 131 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 78 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 66 名、一般管理職 25 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

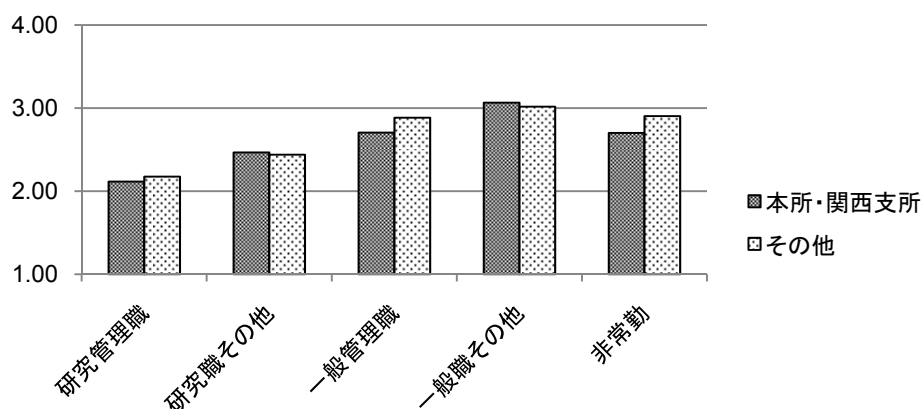


図 61 「一部の人が恩恵を受けるだけだった」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 133 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 74 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 66 名、一般管理職 26 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

「自分には関係ない」についても同様に、職種による主効果のみがみられ ($F(4, 517) = 13.84, p < .01$)、勤務地の主効果並びに交互作用は有意ではなかった ($F(1, 517) = .01, F(4, 517) = 1.83, n.s.$, 図 62)。非常勤職員は、他のすべての職員よりも自分には関係ないと考えており、次いで、一般職その他の他は、研究管理職・研究職その他よりも、自分には関係ないと考えていた。

「特に変化はなかった」については、勤務地と職種の有意な主効果がみられ、交互作用は有意ではなかった ($F(1, 513) = 8.32, F(4, 513) = 6.56, p < .01, F(4, 513) = .56, n.s.$, 図 63)。本所・関西支所に比べて、他所では事業による変化は少ないと回答されていた。また、非常勤職員と一般職その他の職員は、研究管理職や研究職その他と比較して、変化を感じていないことが明らかになった。

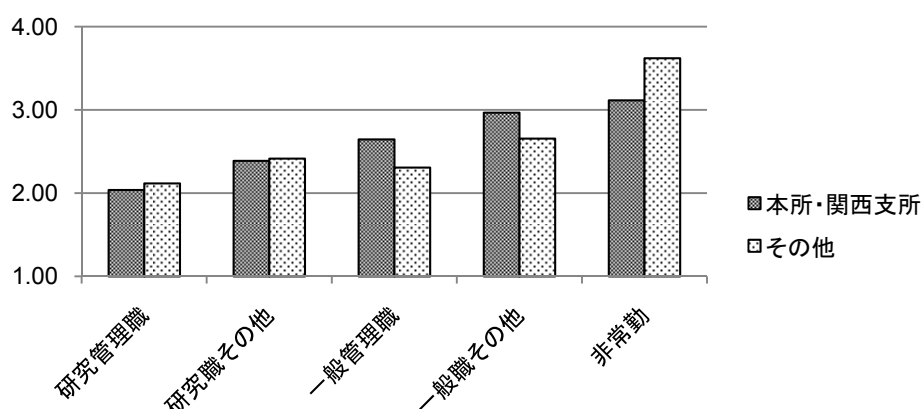


図 62 「自分には関係ない」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 134 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 78 名、他所研究管理職 17 名、研究職その他 65 名、一般管理職 26 名、一般職その他 58 名、非常勤 45 名分のデータ)

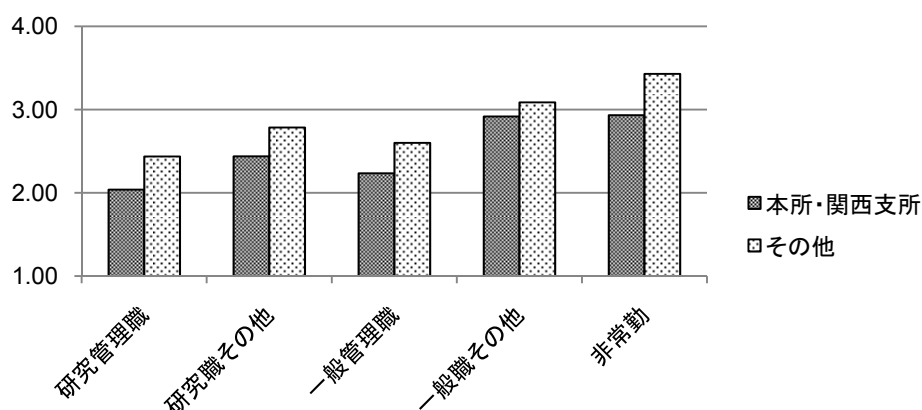


図 63 「特に変化はなかった」への評価平均値

(本所・関西支所研究管理職 26 名、研究職その他 132 名、一般管理職 17 名、一般職その他 61 名、非常勤 75 名、他所研究管理職 16 名、研究職その他 65 名、一般管理職 25 名、一般職その他 58 名、非常勤 42 名分のデータ)

男女共同参画を進めるには研究所としてどのような取り組みが必要か、について自由記述による回答を求めたところ、システムの改善（雇用システムや在宅勤務制度など）が多く挙げられていた（4

割弱)。次に挙げられていたのは、意識改革で（3割程度）、特に、管理職の意識改革が重要であるという指摘が多く見られた。また、性別や職種、地域による格差を指摘する意見も見られた（2割程度）。エンカレッジモデル事業を継続してほしいという意見も見られた。一般職や非常勤職員では、直接の恩恵を受けることが少なかったこともあり、否定的な意見も見られたものの、啓発活動の重要性について支持する意見もあり、全体的には、エンカレッジモデル事業に対して肯定的な評価を行っていることが示唆された。

4. 考察

1) 前回との比較

方法部にも既述したが、本来対象の変化を明らかにするためには、縦断的データとして分析する必要があるが、本調査では個人データ照合の問題から、個人の“変化”を本調査結果から描き出すことはできない。しかしながら、ほぼ全職員のデータである、すなわち、母集団にきわめて近いデータである特徴を考えると、前回と今回との比較で、組織全体の変化をとらえることができると考えられる。

子どもの人数の変化を検討したところ（図 7, 8）、30代から40代にかけての研究職の女性の平均子ども数は前回調査よりも増加していることが示されたが、一般職では減少していた。これらの結果だけで、エンカレッジ事業による家族責任を持つ研究者を対象とした支援が奏功していると結論することはできないが、子どもがいても女性研究者が職業を継続する一助となっている可能性は考えられる。このことを詳細に検討するためには、自由記述において指摘されているとおり、支援事例の実態を報告していくことが求められる。

家族責任には子育て以外にも介護も大きな負担として存在する。介護の有無に関して前回との比較を行った結果（図 9）からは、介護が必要な家族がいる職員の数は女性の非常勤職員で増加していることが示されたが、全体としての大きな変化は見られなかった。一方で、介護が将来必要になるかもしれないという回答については、男性女性とも大きく増加しており、（将来的にも）いないという回答が減少していた。この結果から、職員の介護に対する意識が変化したと単純に結論することは乱暴かもしれないが、論理的には「（将来的にも）いない」という状態から「将来必要かもしれない」へと状況が変化することは、家族構成の変化（結婚など）がない限り考えにくいことから、介護に対する意識の高まりを反映しているといえるだろう。このように、職業を持っていたとしても家族として果たすべき責任（育児や介護）の重要性が意識される方向へと変化したならば、本事業の果たすべき重要な目標としての「男女共同参画意識」（男性も女性も、家事も仕事も行うという意識）が浸透しつつあることを示すものと考えられる。

こうした意識の変化は、男女共同参画に関連した概念（用語）の定着よりも重要である。しかし、概念は知識を自分の中で構造化したり、自分の知識を他者と共有したりするときに重要であり、概念の定着もまた本事業の重要な目標の一つである。前回調査との比較を行ったところ（図 10）、男女共同参画、ワークライフバランス、エンカレッジモデル、家族責任、メンター、ロールモデルといった概念について、前回よりも今回の調査において「知っている」と回答している人が多いことが明らかになった。しかしながら、知っていると回答している人の割合は、回答者の半数以下である用語も多く、これらの概念がこの2年間で定着したということとはできない。訳語としての分かりにくさや馴染

みにくさも、低い定着率の背景にあるかもしれないが、より分かりやすい説明を提示し、受け入れられるような概念として浸透させていくことも重要であったと考えられる。

本調査においても、自由記述へのコメントとして、分からない概念（用語）を繰り返し尋ねられることへの不満が述べられており、それが「男女共同参画」という考え方に否定的な影響を及ぼす可能性もある。したがって、概念の定着も重要ではあるが、こうした用語を知らなかったとしても考え方が理解され、浸透していくよう、できるだけ平易な言葉を用いた働きかけも今後求められる。

以上をまとめると、前回と今回の調査は比較的小さなものではあるが、全体として肯定的な方向に変化していることが示唆された。これは、本事業が一定の肯定的な効果を持っている可能性を示すものであり、今後もこうした活動を継続していくことが、性別にかかわらず、仕事と家庭という二つの領域において活躍していくこと、すなわち男女共同参画の実現への継続的な働きかけとなるのではないかと考える。

1) 事業の評価について

意識の変化も、本事業の評価として重要ではあるが、実際に個人がどの程度事業を評価しているかについて検討することも必要である。全体として、事業を高く評価していたのは、当然ではあるが直接の支援対象となっていた研究職職員であった。また、管理職の立場にある職員による評価も高いことも示された。一方、本所・関西支所以外の職員や一般職、非常勤職員では、こうした高い評価がみられないことも示された。

具体的に個々の制度について見ていくと、休暇早見表の利用については、女性常勤職で高く、女性非常勤職員や男性職員では低かった。子どもの看護休暇制度についても同様であり、子どもの病気などにより休暇を取るのには女性に多いことが示された。一方で、男性常勤職でもこれらの利用がみられること、さらに知らなかったが利用したいという潜在的な利用可能性も考えると、男性職員が家族責任を果たす上でこうした制度が有用であることも示された（図 13, 15）。男性育児休暇制度に関しては、認知度の高さに反して利用率が低く、まだ利用するのにさまざまな支障があることが示唆された。しかしながら、少数とはいえ、利用している人が確実に存在することの意義は大きい。男性も女性も育児にかかわることによって人間的な成長をすることが示唆されており（柏木・若松, 1994）、性別にかかわらず、キャリアを継続しながら、家事・育児に参加する機会を持つことが個人の人生にどのような影響を与えるのか、利用者が自身の体験を発信していくことは、男女共同参画社会を形成していく上で重要な意見であると考えられる。

保育支援に関しては、本事業の重要な支援の一つであるが、今回の利用の実態調査からは、いくつかの問題が指摘された。最大の問題は、利用したいのにできない人がかなりの割合で存在することである。その理由として、利用手続きに柔軟性がないこと、そして保育施設が本所と関西支所にしかないことが挙げられている。各所への保育施設の設置も目指すべき重要な目標ではあるが、まずは施設間での格差を低減するような保育支援制度の拡充が必要であろう。こうした制度の整備は、短期的には現在子どもをもつ職員のみへの子育て支援であるかのように思われるが、長期的には女性研究者確保や、さらには少子化対策にもつながる重要な支援である。本事業終了後も、有効な保育支援を検討していくことが求められる。

本事業が行ってきた研究支援であるが、研究職職員（主任研究員・研究員）の7割近くが潜在的に

研究支援を必要としていることが示された（図 20）。とくに、1 割強は知らなかったが利用したいと回答しており、利用したい対象にどのように支援を周知していくかは重要な課題である。次に、研究支援への評価であるが、職種にかかわらず、研究者を支援することの重要性を感じていることが示唆された。しかしながら、不公平感も現実には感じており、それは尺度評定には反映されにくかったが（表 3）、自由記述には散見された（付録 D）。支所間、職種間での不公平感や格差感は、本事業に対する否定的評価のみならず、男女共同参画への取り組みに対しても否定的な影響を及ぼす可能性があり、研究支援上有効であった制度に関しては、他の職種にも適用可能かどうか、適用可能であるならば、全職員に利用可能な制度として整備することが必要であろう。

テレビ会議や WEB ミーティングといった、IT 関連の整備に関しても、おおむね肯定的な評価がなされていた。しかしながら、今後の課題としては、メディアを使っていることを考慮に入れた内容の提示や利用に関してのマナーといったソフト面での問題の整備と同時に、より円滑なコミュニケーションをサポートするようなシステム（ハード面）の整備が重要である。特に研究職職員では、実際に会って話し合うことの重要性を主張する意見も見られ、メディアを使った会議と実際の会議をどのような基準で選別していくのかも、重要な側面として挙げられた。

意識啓発活動については、自由記述（付録 D）においても指摘されているように、モチベーションの高い人、あるいは男女共同参画意識の高い人は参加をする、という参加者の偏りがあることが挙げられる。女性常勤職に比べ、男性常勤職の参加率は低いこと（図 40）、さらに管理職（研究職・一般職とも）の 2 割強がいずれのシンポジウム・セミナーにも参加したことがないこと（図 41）が、男女共同参画意識を高める上で課題となっているといえる。そのためにも、どのようなセミナーならば参加したいのか、という意見（自由記述、付録 D）を参考に、できる限り具体的なセミナーを用意すること、管理職にある職員が率先してセミナーに参加することが重要であろう。

本事業によって直接サポートを受けたという職員は、本所・関西支所の一部職員（研究職職員で 2 割程度）とその他支所の研究職職員の一部ではあったものの、自由記述（付録 D）やプロジェクトに直接かわかることはなかったが応援したい（図 54）を見ると、全体として本事業を肯定的に受け止め、継続したほうがよいと認識されていることが示唆された。特に、本所・関西支所以外の支所、一般職や非常勤職員では、積極的に否定はしていないものの、肯定的評価が低いという形で不満を表している側面があると思われる。したがって、前述したとおり、いかにして地域格差、職種格差が小さくなるような方向で、何らかの支援を必要とする家族を持つ職員も、現在は支援が必要でない職員も、肯定的に評価できるような支援体制を作っていくこと、それが最終的には男女共同参画への道を確認なものにするのではないかと考える。

5. 結果の要約

1. 回答者は、年代にかかわらず男性が 7 割程度であった。
2. 男性研究職員は配偶者を有する比率が高く（8 割程度）、かつその配偶者の専業主婦率（5 割程度）も高かった。
3. 研究職女性の持つ子供の平均人数は前回（平成 19 年度）調査よりも増加していたが、一般職では男女とも減少傾向にあり、全体で 1.24 人から 1.27 人と大きな変化は見られなかった。
4. 介護の必要な家族がいないと回答した人は、前回（平成 19 年度）よりも減少しており、介護や介護の必要性（家族責任）についての意識の高まりが示唆された。
5. 男女共同参画ならびに男女共同参画に関する概念について、前回（平成 19 年度）よりも全体としての認知度が少し高まっていることが示唆された。
6. 男女共同参画室ホームページの利用については、女性常勤職、特に研究職女性において、利用率並びに認知度が高いことが示された。
7. 一時預り保育施設のある本所・関西支所では認知度が高かったが、男性非常勤職員の認知度は勤務地にかかわらず、その他の職種と比較して低かった。
8. 所内一時預り保育施設を利用したかったのに利用できなかったことがある人は本所・関西支所勤務者で 2 割程度、その他支所等勤務者で 1 割程度おり、その理由として急なニーズに対応されないという意見が多かった。
9. 研究支援の利用率は 8%程度だが、研究支援に対しては、職種にかかわらず全体として肯定的に評価されていた。
10. テレビ会議利用率は全体の 80%程度であり、全体としてデメリットよりもメリットの評価が高かったが、自由記述ではシステム面での整備を求める声も見られた。
11. シンポジウム・セミナーに一度でも参加したことがある人は、女性常勤職に多く、参加した人にはいずれのシンポジウム・セミナーについても肯定的な評価をしていた。
12. 今後参加したいセミナーとして最も評価が高かったのは、モチベーション向上（動機づけ、やる気）セミナーであり、女性常勤職員のセミナー参加希望が高かった。
13. 事業全体についての評価は、本所・関西支所で高く、また研究職職員の評価が高かった。

6. 引用文献

国立社会保障・人口問題研究所. (2006 年 7 月 19 日). 第 5 回世帯動態調査の結果の概要について. 参照日: 2010 年 2 月 12 日, 参照先:

<http://www.ipss.go.jp/ps-dotai/j/Dotai5-2/Nshc04gaiyo/Nshc04gaiyo.pdf>

柏木恵子, 若松素子. (1994). 「親となる」ことによる人格発達: 生涯発達の視点から親を研究する試み. 発達心理学研究, 5, 72-83.

7. おわりに

平成 19 年 7 月、文部科学省事業「応援します！家族責任を持つ女性研究者」においてエンカレッジモデル事業を開始した。エンカレッジ推進本部アドバイザーである原ひろ子先生のご助言を踏まえ、事業開始時と終了時の 2 回にわたって、職員の意識調査を行った。

事業開始時の平成 19 年 10 月に実施したアンケート調査は、職員の男女共同参画意識と保育室へのニーズを把握することを目的としたもので、調査結果は平成 20 年度に報告書としてとりまとめた。

本報告書は、終了年度の意識調査結果であり、プロジェクトの成果を検証することを目的として実施した。このため、エンカレッジモデルおよびその柱となる 4 つの課題についての職員の意識を問う設問を中心においたが、その一環として、エンカレッジモデルの基盤をなす男女共同参画意識が事業の開始時期からどのように変化したかについても調査することとした。男女共同参画に関わる用語の認知度については、基本的に前回の調査と同じ設問としたが、関係用語の一つとして「固定的性別役割分担意識」を追加した。これは、女性の参画を阻む最も大きな要因とされているが、事業開始時点のアンケート調査には含まれていなかった。今回は、元内閣府男女共同参画局長・名取はにわ氏からご助言をいただき、この用語を加えたのであるが、この 1 点だけをとっても、事業開始から 3 年の間に担当者として学んだことと、この間に構築されたネットワークの大きさに思い至る。

本調査は、次世代研究者育成作業部会によって企画・実施され、解析と報告書原稿の作成は、お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科研究院研究員川島亜紀子氏によってなされた。外部専門家による分析と考察は一読に値する内容となっている。また、職員から寄せられた意見には、事業を担当した者にとって温かい励ましとなる意見もある一方、厳しい意見も沢山いただいている。

文科省事業としてのエンカレッジモデルは 3 年間で終了するが、これらのいずれをも真摯に受け止め、今後の森林総合研究所における男女共同参画に関わる様々な取り組みに活かしていかななくてはならない。

アンケートの企画、実施、データ入力、解析、報告書作成までの間に、次世代研究者育成作業部会をはじめ、エンカレッジ推進室員やエンカレッジ推進窓口の担当者の方々、および男女共同参画室職員など、多くの方のご協力をいただいた。さらに、アンケートの回答には、森林総合研究所の非常勤職員も含めて多くの職員の協力をいただいた。厚くお礼申し上げます。

(次世代研究者育成作業部会および男女共同参画室)

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	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） 2. 非常勤職員（ポスドク等，非常勤職員・その他）	図 1, 9
2 種 (1)	1. 研究職 2. 一般職	図 27-39, 表 4
3 種	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） 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） 3. 非常勤職員（ポスドク等，非常勤職員・その他）	図 2-8, 11-18, 21-26, 40, 42-51 表 3
3 種 (1)	1. 研究職・管理職相当 2. 研究職・室長相当 3. 研究職・主任研究員，研究員	図 20,
5 種	1. 研究職・管理職相当 2. 研究職・室長相当，研究職・主任研究員・研究員 3. 一般職・管理職相当 4. 一般職・専門職・係長相当，一般職・係員・技術専門職 5. 非常勤職員（ポスドク等，非常勤職員・その他）	図 41, 52-63
6 種	1. 役員・指定職 2. 研究職・管理職相当 3. 研究職・室長相当，研究職・主任研究員・研究員 4. 一般職・管理職相当 5. 一般職・専門職・係長相当，一般職・係員・技術専門職 6. 非常勤職員（ポスドク等，非常勤職員・その他）	表 1
10 種	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	付録 C 表 2

＜男女共同参画およびエンカレッジモデル意識調査＞

フエース・シート 当てはまる番号に○をつけて下さい。

F1性別

1. 男性

2. 女性

F2年齢

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

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（ポストクを除く）

10. ポストク等

F4勤務地

1. 本所（つくば市）

2. 北海道支所

3. 東北支所

4. 関西支所

5. 四国支所

6. 九州支所

7. 多摩森林科学園

8. 試験地

9. 林木育種センター

10. 北海道育種場

11. 東北育種場

12. 関西育種場

13. 九州育種場

F5-1配偶者はいますか？

F5-2配偶者がいる方にお尋ねします、配偶者は仕事をお持ちですか？

1. 正規職員として勤務

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（ ）

1. 有

2. 無

F6-1現在同居の家族構成についてお答えください。

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（子と同居）

4. 2世代世帯（親と同居）

5. 3世代世帯以上

6. 単身赴任

7. その他（ ）

F6-2F6-1で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（親または配偶者のみ）

2. 2世代世帯（子と配偶者）

3. 2世代世帯（親と配偶者）

4. 3世代世帯以上

5. その他（ ）

F7-1お子さんはいいますか？

F7-2お子さんがいる方にお尋ねします。お子さんの年齢と人数は？

1. 1歳未満（ ）人

2. 1～3歳（ ）人

3. 4～6歳（就学前）（ ）人

4. 7～9歳（小学1～3年）（ ）人

5. 10～12歳（小学4～6年）（ ）人

6. 13歳以上（ ）人

F8-1介護の必要がある家族（同居・別居を含め）がいいますか？

F8-2現在いると答えた方にお尋ねします。介護を必要とする家族の人数をお答えください。

1. 現在いる

2. 将来必要になるかもしれない

3. いらない

1. 同居（ ）人

2. 別居（ ）人

1. 男女共同参画について

1.1「男女共同参画」の意味を知っていますか？該当する番号ひとつに○をおつけ下さい（以下同様）。

1. 人に説明できる程度によく知っている

2. 大体の意味は知っている

3. 意味はわからないが聞いたことはある

4. 全く知らない（聞いたことがない）

1.2男女共同参画に関する下記のA～Pの単語を知っていますか？知っている度合いを1～4から選んでください。

1. 人に説明できる程度によく知っている

2. 大体の意味（内容）は知っている

3. 意味はわからないが聞いたことはある

4. 全く知らない（聞いたことがない）

A) 男女共同参画基本法	1	2	3	4
B) ドメスティックバイオレンス	1	2	3	4
C) セクシャルハラスメント	1	2	3	4
D) ジェンダー視点	1	2	3	4
E) ポジティブアクション	1	2	3	4
F) 次世代育成支援	1	2	3	4
G) ワーク・ライフ・バランス	1	2	3	4
H) 選択的夫婦別氏制度	1	2	3	4
I) ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）	1	2	3	4
J) ロールモデル	1	2	3	4
K) 女性研究者支援モデル育成	1	2	3	4
L) 男女雇用機会均等法	1	2	3	4
M) エンカレッジモデル	1	2	3	4
N) メンター	1	2	3	4
O) 家族責任	1	2	3	4
P) 固定的性別役割分担	1	2	3	4

2. 体制整備について

エンカレッジ事業によりH20年2月に男女共同参画室が新設されました。また、家族責任を持つ職員の両立支援のため、様々な制度が整備されました。

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りますか？

1. しばしばある

2. たまにある

3. （一度は）ある

4. 一度もない

2.2森林総研の各種休暇・休業制度等についてお尋ねします。

2.2-1男女共同参画室のホームページ内に「各種休暇・休業等の制度」の「早見表」があることを知っているますか？

1. 利用している（利用している）

2. 知っているが利用したことはない

3. 知らなかったが利用したい

4. 知らない（利用予定もない）

2.2-2 妻の産前産後休暇期間中に男性の育児参加休暇制度があることを知っていますか？

- 1. 利用したことがある (利用している)
- 2. 知っているが利用したことはない (または利用の必要がない)
- 3. 知らなかったが利用したい
- 4. 知らない (利用予定もない)

2.2-3 子の看護休暇制度について、対象が「中学校就学の始期に達するまでの子」までに拡大していることを知っていますか？

- 1. 利用したことがある (利用している)
- 2. 知っているが利用したことはない (または利用の必要がない)
- 3. 知らなかったが今後利用したい
- 4. 知らない (利用する必要もない)

2.3 あなたが育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なことがあればご記入下さい。【自由記述】

3. 保育支援について

エンカレッジモデル事業により平成 20 年度以降、森林総研内に初めて本所と関西支所に病後児等を対象とした一時預り保育施設を開設しました。

3.1 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」があることはご存じですか？

- 1. 知っている
- 2. 知らない

3.2 所内の一時預り保育施設を利用したことがありますか？

- 1. 「どんぐりの一む」を利用したことがある
- 2. 「すぎのこ」を利用したことがある
- 3. (本所、関西支所勤務者で) 利用したことはないが、今後、利用する可能性はある
- 4. (本所、関西支所以外の勤務者で) 利用したことはないが、転勤・出張時等、今後、利用する可能性はある
- 5. ない (今後も利用する可能性はない) → 3.5へ

3.3 3.2で1～4を選択された方にお聞きします。

所内一時預り保育施設を利用したのに利用できなかったことはありますか？

- 1. ある
- 2. ない

3.4 3.3で1「ある」を選択された方にお聞きします。

所内一時預り保育施設を利用しなかった理由は何でしょうか。それぞれについて理由としましてはまともだと思うかどうか回答してください。

- 1. あてはまる
- 2. ややあてはまる
- 3. どちらともいえない
- 4. ややあてはまらない
- 5. あてはまらない

ア) 所属する職場内に保育施設がないため	1	2	3	4	5
イ) 設備に不安 (不満) があるため	1	2	3	4	5
ウ) 保育士に不安 (不満) があるため	1	2	3	4	5
エ) 保育料金に不安 (不満) があるため	1	2	3	4	5
オ) 利用手続きが良く分からないため	1	2	3	4	5
カ) その他 (よろしければ、理由を具体的に ご記入願います)					

3.5 森林総研における一時預り保育制度をより良くしていくために、ご意見、ご要望があればご記入下さい。【自由記述】

4. 研究支援について

エンカレッジモデル事業では、家族責任を持つ研究者への研究支援として、研究用 PC / ソフトウェアの貸与、研究補助員の雇用、自宅への文献複写サービスを実施しています。

4.1 常勤・研究職員の方にお聞きします (それ以外の方は→4.2 へ)。家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした上記のような研究支援があることはご存じですか？

- 1. 利用したことがある (利用している)
- 2. 知っているが、利用したことはない。しかし、今後利用の可能性はある。
- 3. 知っているが、利用したことはない。今後とも利用の必要はない。
- 4. 知らなかったが、利用したい (または今後利用する可能性がある)。
- 5. 知らない。今後とも利用の必要はない。

4.2 研究支援を行うことについて次の項目ごとにどのように感じていますか？

- 1. そう思う
- 2. ややそう思う
- 3. どちらともいえない
- 4. あまりそう思わない
- 5. そう思わない

ア) 家族責任のある人への研究支援は、研究業務を推進させる観点から有益だ	1	2	3	4	5
イ) 研究補助者を雇用する支援は有効だ	1	2	3	4	5
ウ) 自宅への貸与 PC の制度は有効だ	1	2	3	4	5
エ) 休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ	1	2	3	4	5
オ) 家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ	1	2	3	4	5
カ) エンカレッジモデル事業終了後、研究支援 (継続) のために所の経費を支出してもよい	1	2	3	4	5

4.3 家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援について、ご意見、ご要望があればご記入下さい。【自由記述】

5. IT 整備について

エンカレッジモデル事業により、平成 19 年に遠隔会議を可能にする 2 つの IT システムが導入されました。テレビ会議システムは、本支所等各事業所の計 12 ヶ所に端末を配置し、これまで数十回以上利用されました。また、Web ミーティングシステムは、PC と USB カメラで映像音声や PC 画面を通信し、森林総研内はもとより、自宅等職場外でも MAFFIN VPN 経由でミーティングやゼミ等を行うことができるシステムです。これまで二十回以上利用されました。

5.1 常勤職員の方にお聞きします（それ以外の方は→5.6 へ）。テレビ会議システムを利用した会議や、シンポジウム、セミナーに参加したことがありますか？

1. テレビ会議に参加したことがある

2. テレビ会議があるのは知っているが、参加したことはない

3. テレビ会議は知らない
- 5.3 へ
- 5.3 へ

5.2 5.1 で 1 と答えた方にお聞きします。テレビ会議によって、会議やゼミナー等のための出張回数に変化はありましたか？

1. 出張回数が減った

2. 出張回数は変わらないが、参加会議数は増えた

3. 変化はない

5.3 テレビ会議導入によるメリット・デメリットについてどのように感じていますか？

1. そう思う

2. ややそう思う

3. どちらともいえない

4. あまりそう思わない

5. そう思わない

ア) 出張しないですむ	1	2	3	4	5
イ) 直接会う機会が減ってしまう	1	2	3	4	5
ウ) テレビ会議による会議参加が増え、多忙になる	1	2	3	4	5
エ) 他所を交えた意志決定が迅速になる	1	2	3	4	5
オ) 他所の会議やゼミナーへの参加機会が増える	1	2	3	4	5
カ) 本支所等間の情報格差が縮まる	1	2	3	4	5

5.4 Web ミーティングシステムをご存知ですか？

1. Web ミーティングで行われた会議等に参加したことがある

2. Web ミーティングがあるのは知っているが、参加したことはない

3. Web ミーティングを知らない

5.5 以下のような場面での Web ミーティング利用についてどう思われますか？

1. 利用したい

2. やや利用したい

3. どちらともいえない

4. あまり利用したくない

5. 利用したくない

利用したい	利用した	やや利用した	どちらともいえない	あまり利用したくない	利用したくない
-------	------	--------	-----------	------------	---------

ア) テレビ会議端末が配置されてない拠点とのミーティング	1	2	3	4	5
イ) テレビ会議がふさがっている時の代わりとして	1	2	3	4	5
ウ) 他所職員との日常的なコミュニケーション	1	2	3	4	5
エ) 自宅にいる職員との（在宅時に職場との）コミュニケーション	1	2	3	4	5

5.6 テレビ会議や Web ミーティング、また遠隔会議全般について、ご意見、ご要望があればご記入下さい。【自由記述】

6. 意識啓発活動について

エンカレッジモデル事業の周知と理解、および職員の意識啓発を目的として、これまで一般向け公開シンポジウムを 3 回、所内向けエンカレッジ推進セミナーを 4 回行いました。

6.1 あなたは以下のシンポジウムやセミナーに参加しましたか？

a. 参加した

b. 参加しなかった

参加した方、どう思われましたか？

1. ためになった

2. ややためになった

3. どちらともいえない

4. あまりためにならなかった

5. ためにならなかった

参加した	参加しなかった	ためになった	ややためになった	どちらともいえない	あまりためにならなかった	ためにならなかった
------	---------	--------	----------	-----------	--------------	-----------

ア) 第 1 回シンポジウム (H20/1/28 つくば国際会議場) 「サバイバル！魅力あふれる研究所をめざして」 原ひろ子氏 (城西国際大)、新島溪子氏 (元職員) ほか	a	b	1	2	3	4	5
イ) 第 2 回シンポジウム (H20/12/8 メルパルク京都) 「ワーク・ライフ・システムの構築への挑戦」 有賀早苗氏 (北大)、東和美氏 (資生堂) ほか	a	b	1	2	3	4	5
ウ) つくば 6 研究機関合同シンポジウム (H21/9/8 つくば国際会議場) 「好奇心が開くつくば発共同参画文化の扉」 神田純氏 (講師)、小川美奈氏 (JAXA) ほか	a	b	1	2	3	4	5
エ) 第 1 回ゼミナー H19/9/19 澤田美智子氏 (産総研) 「男女共同参画による個人と組織の活性化」	a	b	1	2	3	4	5
オ) 第 2 回ゼミナー H20/9/26 二階堂孝子氏 (農水省) 「農林水産業の発展と男女共同参画-女性の視点で何が変わるの?-」	a	b	1	2	3	4	5
カ) 第 3 回ゼミナー H21/3/18 大森美香氏 (お茶大) 「職場環境とメンタルヘルス-森林総研の調査結果から-」	a	b	1	2	3	4	5
キ) 第 4 回ゼミナー H21/7/28 植田寿乃氏 (キャリアカウンセラー) 「ニューキャリア時代の人と組織を活かす人間リーダーとは?」	a	b	1	2	3	4	5

6.2 以下の内容のヤミナーについてどの程度参加したいと思われませんか？

1. 参加したい
2. やや参加したい
3. どちらともいえない
4. あまり参加したくない
5. 参加したくない

ア) 男女共同参画	1	2	3	4	5
イ) モチベーション向上 (動機付け、やる気)	1	2	3	4	5
ウ) キャリアアップ、リーダーシップ	1	2	3	4	5
エ) 女性の活躍と諸問題、ロールモデル	1	2	3	4	5
オ) ダイバーシティマネジメント (多様な人材育成)	1	2	3	4	5
カ) ワーク・ライフ・バランス	1	2	3	4	5
キ) その他 (具体的な内容をご記入下さい)					

6.3 エンカレッジモデル事業が終了した後の所内セミナー(研修)開催についてお知らせ下さい。

1. そう思う
2. ややそう思う
3. どちらとも思えない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない

ア) 続けて欲しい	1	2	3	4	5
イ) 対象者を絞った研修の方が効果的だ	1	2	3	4	5

7. エンカレッジモデル事業全体について

7.1 エンカレッジモデル事業は今年度終了しますが、この事業に対するあなたの感想をお聞かせください。

1. そう思う
2. ややそう思う
3. どちらともいえない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない

ア) 直接サポートを受けた	1	2	3	4	5
イ) 職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた	1	2	3	4	5
ウ) 職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった	1	2	3	4	5
エ) プロジェクトに直接関わることはなかったが、応援したい	1	2	3	4	5
オ) 一般の人たちが恩恵を受けるだけだった	1	2	3	4	5
カ) 自分には関係なかった	1	2	3	4	5
キ) 特に変化はなかった	1	2	3	4	5

7.2 男女共同参画を進めるには研究所としてどのような取り組みが必要だと思いますか？（制度面、施設面、etc）**〔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10種別分析）

F2 年齢

		年齢									合計
		18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	
男性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0	1	2	1	4
	研究職・管理職相当	0	0	1	1	2	4	19	17	0	44
	研究職・室長相当	0	0	0	1	18	23	17	6	1	66
	主任研究員・研究員	0	0	16	47	34	6	5	3	3	114
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	1	2	24	13	2	42
	一般職・係長相当	0	0	10	21	16	13	6	2	0	68
	一般職・係員	6	9	3	1	0	0	0	0	0	19
	技術専門職	0	1	3	1	3	0	1	2	0	11
	非常勤	5	3	0	2	1	0	1	3	14	29
	PD	0	4	4	1	0	1	0	0	0	10
合計		11	17	37	75	75	49	74	48	21	407
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	0	0	4	11	8	1	1	0	0	25
	一般職・管理職相当	0	2	0	0	0	1	0	0	0	3
	一般職・係長相当	0	0	5	4	1	2	1	5	0	18
	一般職・係員	1	4	2	0	0	0	0	0	0	7
	非常勤	3	4	8	21	13	29	14	21	16	129
	PD	0	1	2	1	0	0	0	0	0	4
	合計		4	11	21	37	25	33	17	26	16

F4 勤務地

		支所							育種場							
		本所	北海道	東北	関西	四国	九州	園林科学 多摩森	試験地	センタ 育種	北海道	東北	関西	九州	合計	
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
	研究職・管理職相当	24	3	4	3	2	2	0	0	1	2	1	1	1	44	
	研究職・室長相当	40	2	5	4	2	6	2	1	0	1	1	1	1	66	
	主任研究員・研究員	66	9	12	8	3	10	0	0	0	1	2	1	2	114	
	一般職・管理職相当	14	2	2	2	2	3	1	0	7	3	2	1	3	42	
	一般職・係長相当	32	2	5	6	1	1	3	0	3	3	4	3	5	68	
	一般職・係員	12	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1	19	
	技術専門職	4	0	0	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	11	
	非常勤	10	0	5	1	1	4	6	1	0	0	0	1	0	29	
	PD	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
合計		216	18	34	26	12	27	13	3	13	11	10	10	14	407	
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	研究職・室長相当	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	主任研究員・研究員	19	1	0	0	2	0	1	0	1	1	0	0	1	26	
	一般職・管理職相当	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	一般職・係長相当	4	4	0	1	2	2	1	0	2	1	0	0	1	18	
	一般職・係員	1	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	7	
	非常勤	73	3	10	7	2	10	5	0	7	5	2	4	4	132	
	PD	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
	合計		103	8	14	12	6	13	7	0	10	8	2	5	6	194

F5-1 配偶者の有無

		配偶者有無		合計
		あり	なし	
男性	役員・指定職	4	0	4
	研究職・管理職相当	41	2	43
	研究職・室長相当	54	12	66
	主任研究員・研究員	90	24	114
	一般職・管理職相当	38	4	42
	一般職・係長相当	49	18	67
	一般職・係員	5	14	19
	技術専門職	7	4	11
	非常勤	18	10	28

	PD	3	7	10
	合計	309	95	404
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	2	1	3
	主任研究員・研究員	16	10	26
	一般職・管理職相当	2	1	3
	一般職・係長相当	13	5	18
	一般職・係員	3	4	7
	非常勤	114	16	130
	PD	3	1	4
	合計	154	38	192

F5-2 配偶者の職種

		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	2	0	2	0	4
	研究職・管理職相当	8	12	0	21	0	41
	研究職・室長相当	10	18	1	25	1	55
	主任研究員・研究員	16	13	2	56	3	90
	一般職・管理職相当	6	10	2	20	0	38
	一般職・係長相当	16	15	0	18	1	50
	一般職・係員	1	0	0	4	0	5
	技術専門職	3	1	0	3	0	7
	非常勤	0	5	0	12	0	17
	PD	0	1	0	1	1	3
	合計	60	77	5	162	6	310
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	0	0	0	2
	主任研究員・研究員	11	3	0	0	1	15
	一般職・管理職相当	2	0	0	0	0	2
	一般職・係長相当	8	1	0	2	2	13
	一般職・係員	3	0	0	0	0	3
	非常勤	78	12	10	4	10	114
	PD	1	2	0	0	0	3
	合計	106	18	10	6	13	153

F6-1 現在同居の家族構成

		家族構成							合計
		単身世帯	夫婦だけ	子と同居	親と同居	3世代以上	単身赴任	その他	
男性	役員・指定職	0	2	1	0	0	1	0	4
	研究職・管理職相当	1	11	16	0	0	16	0	44
	研究職・室長相当	9	9	42	1	0	4	0	65
	主任研究員・研究員	22	17	72	1	0	2	0	114
	一般職・管理職相当	6	12	11	3	5	5	0	42
	一般職・係長相当	18	8	32	1	6	3	0	68
	一般職・係員	11	3	2	2	1	0	0	19
	技術専門職	2	2	3	3	1	0	0	11
	非常勤	6	11	5	5	2	0	0	29
	PD	7	1	1	0	0	1	0	10
	合計	82	76	185	16	15	32	0	406
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	1	0	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	7	1	12	2	1	1	2	26
	一般職・管理職相当	0	0	2	0	0	1	0	3
	一般職・係長相当	6	3	6	0	1	2	0	18
	一般職・係員	4	0	3	0	0	0	0	7
	非常勤	3	33	61	19	14	0	1	131
	PD	1	3	0	0	0	0	0	4
	合計	22	42	85	21	16	4	3	193

F6-2 単身赴任と回答した人の自宅家族構成

		単身赴任自宅					合計
		親/配偶者のみ	子と配偶者	親と配偶者	3世代以上	その他	
男性	役員・指定職	0	1	0	0	0	1
	研究職・管理職相当	6	9	0	1	0	16
	研究職・室長相当	2	1	1	0	0	4
	主任研究員・研究員	1	1	0	0	0	2

	一般職・管理職相当	1	4	0	0	0	5
	一般職・係長相当	0	2	1	0	0	3
	合計	10	18	2	1	0	31
女性	主任研究員・研究員	1	0	0	0	0	1
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	一般職・係長相当	1	1	0	0	0	2
	合計	2	1	0	0	1	4

F7-1 子どもの有無

		子有無		合計
		あり	なし	
男性	役員・指定職	4	0	4
	研究職・管理職相当	36	8	44
	研究職・室長相当	47	19	66
	主任研究員・研究員	74	39	113
	一般職・管理職相当	33	8	41
	一般職・係長相当	44	23	67
	一般職・係員	2	17	19
	技術専門職	6	5	11
	非常勤	12	15	27
	PD	2	8	10
	合計	260	142	402
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	1	1	2
	主任研究員・研究員	14	12	26
	一般職・管理職相当	3	0	3
	一般職・係長相当	8	10	18
	一般職・係員	3	4	7
	非常勤	105	27	132
	PD	0	4	4
	合計	135	58	193

F7-2 子どもの人数

		子人数						合計
		0	1	2	3	4	5	
男性	役員・指定職	0	1	2	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	9	3	22	10	0	0	44
	研究職・室長相当	20	13	21	9	2	1	66
	主任研究員・研究員	40	31	34	8	1	0	114
	一般職・管理職相当	11	4	18	8	1	0	42
	一般職・係長相当	24	11	24	9	0	0	68
	一般職・係員	17	1	0	1	0	0	19
	技術専門職	5	2	2	2	0	0	11
	非常勤	17	0	8	4	0	0	29
	PD	8	2	0	0	0	0	10
	合計	151	68	131	52	4	1	407
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	0	1	0	0	3
	主任研究員・研究員	12	7	4	2	1	0	26
	一般職・管理職相当	0	2	1	0	0	0	3
	一般職・係長相当	10	1	5	1	1	0	18
	一般職・係員	4	0	2	1	0	0	7
	非常勤	33	14	66	18	1	0	132
	PD	4	0	0	0	0	0	4
	合計	65	25	78	23	3	0	194

F7-2 末子の年代

		末子年齢							合計
		子ども無し	乳児	幼児	就学前	低学年児	高学年児	中学生以上	
男性	役員・指定職	0	0	0	0	0	0	4	4
	研究職・管理職相当	9	0	0	0	2	4	29	44
	研究職・室長相当	20	0	3	4	7	10	22	66
	主任研究員・研究員	40	12	22	18	11	2	9	114
	一般職・管理職相当	9	0	0	1	2	0	30	42

	一般職・係長相当	24	6	9	4	7	4	14	68
	一般職・係員	17	0	2	0	0	0	0	19
	技術専門職	5	0	2	0	1	0	3	11
	非常勤	17	0	0	0	0	0	12	29
	PD	8	0	1	0	0	0	1	10
	合計	149	18	39	27	30	20	124	407
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	12	0	10	0	0	2	2	26
	一般職・管理職相当	0	1	1	0	0	0	1	3
	一般職・係長相当	10	0	2	1	0	0	5	18
	一般職・係員	4	2	1	0	0	0	0	7
	非常勤	32	0	5	7	6	7	75	132
	PD	4	0	0	0	0	0	0	4
	合計	64	4	19	8	6	9	84	194

F8-1 介護の必要の有無

		介護有無			合計
		いる	将来必要	いない	
男性	役員・指定職	1	0	3	4
	研究職・管理職相当	9	19	14	42
	研究職・室長相当	10	37	18	65
	主任研究員・研究員	6	58	48	112
	一般職・管理職相当	6	22	14	42
	一般職・係長相当	8	31	28	67
	一般職・係員	0	8	10	18
	技術専門職	2	6	3	11
	非常勤	1	10	16	27
	PD	0	2	8	10
	合計	43	193	162	398
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	1
	研究職・室長相当	1	1	0	2
	主任研究員・研究員	3	16	6	25
	一般職・管理職相当	0	2	1	3
	一般職・係長相当	5	9	4	18
	一般職・係員	1	4	2	7
	非常勤	30	51	50	131
	PD	0	2	2	4
	合計	40	85	66	191

F8-2 介護を必要とする家族の人数

		現在介護同居			現在介護別居			合計
		1人	2人	合計	1人	2人	3人	
男性	役員・指定職	0	0	0	1	0	0	1
	研究職・管理職相当	1	0	1	6	1	1	8
	研究職・室長相当	0	0	0	8	2	0	10
	主任研究員・研究員	1	0	1	4	1	0	5
	一般職・管理職相当	1	0	1	2	3	0	5
	一般職・係長相当	2	0	2	5	1	0	6
	技術専門職	1	0	1	1	0	0	1
	非常勤	0	0	0	1	0	0	1
	合計	6	0	6	28	8	1	37
女性	研究職・室長相当	0	0	0	1	0	0	1
	主任研究員・研究員	1	0	1	1	1	0	2
	一般職・係長相当	0	0	0	4	1	0	5
	一般職・係員	0	0	0	1	0	0	1
	非常勤	9	2	11	13	6	1	20
	合計	10	2	12	20	8	1	29

1 男女共同参画について

1.1 男女共同参画の意味

		よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	36	2	0	43
	研究職・室長相当	3	54	7	1	65
	主任研究員・研究員	2	89	22	0	113
	一般職・管理職相当	6	34	1	0	41

	一般職・係長相当	1	45	22	0	68
	一般職・係員	0	13	6	0	19
	技術専門職	0	5	2	4	11
	非常勤	1	12	6	8	27
	PD	0	5	5	0	10
	合計	21	294	73	13	401
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	3
	主任研究員・研究員	3	23	0	0	26
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	14	2	0	17
	一般職・係員	0	6	1	0	7
	非常勤	1	68	44	13	126
	PD	0	4	0	0	4
	合計	8	119	47	13	187

1.2 男女共参画に関する単語の意味

		A) 男女共同参画基本法					B) ドメスティックバイオレンス				
		よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計	よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	4	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	2	24	17	1	44	7	34	3	0	44
	研究職・室長相当	2	30	28	5	65	18	42	5	1	66
	主任研究員・研究員	2	42	60	8	112	27	84	2	0	113
	一般職・管理職相当	2	28	12	0	42	14	25	3	0	42
	一般職・係長相当	0	27	29	11	67	12	46	10	0	68
	一般職・係員	1	5	11	2	19	4	15	0	0	19
	技術専門職	0	3	2	5	10	3	4	1	3	11
	非常勤	1	6	10	10	27	2	18	3	4	27
	PD	0	0	8	2	10	2	6	0	2	10
	合計	12	167	177	44	400	92	275	27	10	404
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	0	1	2	0	3	1	2	0	0	3
	主任研究員・研究員	1	12	12	1	26	10	15	1	0	26
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	3	2	1	0	0	3
	一般職・係長相当	0	10	7	0	17	7	9	2	0	18
	一般職・係員	0	3	4	0	7	2	4	1	0	7
	非常勤	2	22	59	39	122	40	76	11	1	128
	PD	0	2	2	0	4	2	2	0	0	4
	合計	3	52	88	40	183	65	109	15	1	190

		C) セクシャルハラスメント					D) ジェンダー視点				
		よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計	よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	10	33	1	0	44	1	21	16	6	44
	研究職・室長相当	18	43	4	1	66	6	26	17	17	66
	主任研究員・研究員	28	86	0	0	114	3	34	45	32	114
	一般職・管理職相当	15	25	2	0	42	3	18	11	9	41
	一般職・係長相当	19	45	4	0	68	1	14	23	30	68
	一般職・係員	7	12	0	0	19	0	4	7	8	19
	技術専門職	3	6	0	1	10	0	0	2	9	11
	非常勤	6	17	3	2	28	2	5	4	16	27
	PD	3	6	0	1	10	1	2	1	6	10
	合計	112	274	14	5	405	19	126	126	133	404
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	3	0	0	3	0	3
	主任研究員・研究員	11	15	0	0	26	4	11	8	3	26
	一般職・管理職相当	2	1	0	0	3	0	1	0	2	3
	一般職・係長相当	7	10	1	0	18	3	6	8	1	18
	一般職・係員	3	4	0	0	7	0	3	2	2	7
	非常勤	42	83	2	0	127	4	15	41	68	128
	PD	2	2	0	0	4	0	1	1	2	4
	合計	69	117	3	0	189	11	38	63	78	190

		E) ポジティブアクション					F) 次世代育成支援				
		よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計	よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計
男性	役員・指定職	2	1	1	0	4	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	10	13	18	44	3	30	11	0	44
	研究職・室長相当	0	14	19	32	65	5	30	25	6	66
	主任研究員・研究員	0	9	37	68	114	8	54	45	7	114
	一般職・管理職相当	2	14	18	8	42	11	23	7	1	42
	一般職・係長相当	0	12	25	31	68	3	37	25	3	68
	一般職・係員	0	3	5	11	19	0	9	10	0	19
	技術専門職	0	1	5	5	11	0	3	5	3	11
	非常勤	2	2	8	15	27	2	2	10	13	27
	PD	0	1	0	8	9	0	3	4	3	10
合計		9	67	131	196	403	34	193	142	36	405
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	0	2	1	3	0	2	1	0	3
	主任研究員・研究員	4	6	10	6	26	5	15	6	0	26
	一般職・管理職相当	1	0	2	0	3	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	4	13	0	18	0	12	6	0	18
	一般職・係員	0	2	2	3	7	1	3	3	0	7
	非常勤	4	11	44	64	123	4	26	61	35	126
	PD	0	1	3	0	4	0	1	2	1	4
合計		11	24	76	74	185	11	62	79	36	188

		G) ワーク・ライフ・バランス					H) 選択的夫婦別氏制度				
		よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計	よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	24	13	2	44	4	28	10	1	43
	研究職・室長相当	10	31	15	10	66	8	44	12	2	66
	主任研究員・研究員	13	58	35	8	114	13	72	24	5	114
	一般職・管理職相当	9	23	10	0	42	3	29	10	0	42
	一般職・係長相当	3	32	24	9	68	4	32	22	10	68
	一般職・係員	1	9	5	4	19	4	12	1	2	19
	技術専門職	0	3	2	6	11	0	3	5	3	11
	非常勤	2	6	6	13	27	1	10	9	7	27
	PD	0	3	4	3	10	1	4	2	3	10
合計		46	190	114	55	405	41	235	95	33	404
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	2	1	0	3	0	3	0	0	3
	主任研究員・研究員	8	17	1	0	26	6	14	6	0	26
	一般職・管理職相当	2	1	0	0	3	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	11	6	0	18	3	11	3	1	18
	一般職・係員	0	5	2	0	7	0	5	0	2	7
	非常勤	8	28	43	48	127	13	56	43	12	124
	PD	0	4	0	0	4	1	1	2	0	4
合計		20	68	53	48	189	24	93	54	15	186

		I) ジェンダーエンパワーメント指数 (GEM)					J) ロールモデル				
		よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計	よく知 っている	大体 知っている	聞いたこと はある	聞いたこと がない	合計
男性	役員・指定職	1	1	2	0	4	1	2	1	0	4
	研究職・管理職相当	1	2	15	26	44	2	7	14	20	43
	研究職・室長相当	1	2	12	51	66	1	11	10	43	65
	主任研究員・研究員	0	1	13	100	114	1	8	32	72	113
	一般職・管理職相当	1	8	20	13	42	1	6	21	13	41
	一般職・係長相当	0	3	14	51	68	0	3	11	53	67
	一般職・係員	0	2	2	15	19	0	2	1	16	19
	技術専門職	0	0	1	10	11	0	0	1	9	10

	非常勤	1	3	1	22	27	1	1	5	19	26
	PD	0	0	1	8	9	0	0	1	9	10
	合計	5	22	81	296	404	7	40	97	254	398
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	0	0	3	3	0	1	0	2	3
	主任研究員・研究員	3	6	8	9	26	7	8	8	3	26
	一般職・管理職相当	0	0	1	2	3	1	0	0	2	3
	一般職・係長相当	0	1	7	10	18	0	5	6	7	18
	一般職・係員	0	0	3	4	7	0	0	4	3	7
	非常勤	1	5	20	100	126	1	4	24	94	123
	PD	0	0	0	4	4	0	2	1	1	4
	合計	4	12	40	132	188	9	21	43	112	185

		K) 女性研究者支援モデル育成					L) 男女雇用機会均等法				
		よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計	よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	3	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	22	17	1	43	4	35	4	0	43
	研究職・室長相当	4	20	29	13	66	7	43	14	2	66
	主任研究員・研究員	5	34	59	16	114	14	79	21	0	114
	一般職・管理職相当	7	23	9	3	42	7	32	3	0	42
	一般職・係長相当	2	27	29	10	68	6	45	16	1	68
	一般職・係員	2	6	8	3	19	1	13	5	0	19
	技術専門職	0	3	3	5	11	1	6	3	1	11
	非常勤	0	4	5	18	27	2	15	7	2	26
	PD	0	2	6	2	10	2	4	3	1	10
	合計	26	142	165	71	404	47	273	76	7	403
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3
	主任研究員・研究員	7	9	9	1	26	3	19	4	0	26
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	3	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	8	8	1	18	1	14	3	0	18
	一般職・係員	1	2	4	0	7	1	5	1	0	7
	非常勤	2	22	49	51	124	13	81	24	6	124
	PD	0	0	3	1	4	0	4	0	0	4
	合計	14	44	73	55	186	21	126	33	6	186

		M) エンカレッジモデル					N) メンター				
		よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計	よく知 っている	大体 知っ ている	聞い たこ とは ある	聞い たこ とが ない	合計
男性	役員・指定職	3	1	0	0	4	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	2	26	13	3	44	1	8	20	15	44
	研究職・室長相当	4	25	22	14	65	2	12	18	34	66
	主任研究員・研究員	3	30	60	21	114	0	16	39	59	114
	一般職・管理職相当	4	28	7	3	42	4	17	13	8	42
	一般職・係長相当	0	30	24	14	68	2	10	22	34	68
	一般職・係員	0	5	9	5	19	0	5	3	11	19
	技術専門職	0	4	3	4	11	0	1	1	8	10
	非常勤	1	3	4	17	25	0	3	4	18	25
	PD	0	1	2	7	10	0	0	1	9	10
	合計	17	153	144	88	402	11	74	121	196	402
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	1	1	3	0	1	1	1	3
	主任研究員・研究員	5	7	14	0	26	4	8	9	5	26
	一般職・管理職相当	0	2	1	0	3	1	1	0	1	3
	一般職・係長相当	1	7	9	1	18	1	6	6	5	18
	一般職・係員	1	1	4	1	7	0	4	2	1	7
	非常勤	1	14	60	51	126	1	5	17	100	123
	PD	0	1	2	1	4	0	0	0	4	4
	合計	10	32	91	55	188	8	25	35	117	185

		O) 家族責任				P) 固定的性別役割分担					
		よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計	よく知っている	大体知っている	聞いたことはある	聞いたことがない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	4	1	1	0	2	4
	研究職・管理職相当	1	23	12	8	44	2	10	17	15	44
	研究職・室長相当	4	19	28	15	66	4	11	19	32	66
	主任研究員・研究員	2	36	45	31	114	3	16	40	55	114
	一般職・管理職相当	2	23	13	4	42	3	10	18	11	42
	一般職・係長相当	1	23	22	22	68	0	12	18	38	68
	一般職・係員	0	5	5	9	19	0	2	5	12	19
	技術専門職	1	0	3	6	10	0	1	1	9	11
	非常勤	3	4	7	12	26	1	4	8	13	26
PD	0	2	2	6	10	0	1	2	7	10	
合計		16	137	137	113	403	14	68	128	194	404
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	3	0	1	1	1	3
	主任研究員・研究員	7	13	6	0	26	5	8	7	6	26
	一般職・管理職相当	1	1	0	1	3	0	1	0	2	3
	一般職・係長相当	0	10	6	2	18	0	9	3	6	18
	一般職・係員	0	3	1	3	7	0	5	0	2	7
	非常勤	5	14	46	59	124	2	13	37	74	126
	PD	0	0	2	2	4	0	0	2	2	4
	合計	15	43	61	67	186	8	37	50	93	188

2 体制整備について

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

		しばしばある	たまにある	(一度は)ある	一度もない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	14	17	8	44
	研究職・室長相当	2	12	30	22	66
	主任研究員・研究員	5	18	45	46	114
	一般職・管理職相当	10	13	15	4	42
	一般職・係長相当	5	20	28	15	68
	一般職・係員	0	7	4	8	19
	技術専門職	0	0	3	8	11
	非常勤	1	1	4	21	27
	PD	1	0	2	7	10
合計		31	87	148	139	405
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	2	3
	主任研究員・研究員	9	12	2	3	26
	一般職・管理職相当	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	6	7	4	18
	一般職・係員	2	2	1	2	7
	非常勤	7	12	18	92	129
	PD	1	0	1	2	4
合計		23	34	29	105	191

2.2 森研総研の各種休暇・休業制度等について

2.2.1 男女共同参画室のホームページに「各種休暇・休業等の制度」の「早見表」があることを知っているか

		利用したことがある (利用している)	知っているが 利用したことはない	知らなかったが 利用したい	知らない (利用しない)	合計
男性	役員・指定職	0	2	1	1	4
	研究職・管理職相当	0	15	6	23	44
	研究職・室長相当	2	8	23	33	66
	主任研究員・研究員	10	9	57	37	113
	一般職・管理職相当	4	20	5	13	42
	一般職・係長相当	5	15	17	31	68
	一般職・係員	2	3	6	8	19
	技術専門職	0	1	2	8	11
	非常勤	0	0	1	27	28
	PD	0	0	2	8	10
合計		23	73	120	189	405
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	1	1	3

主任研究員・研究員	7	9	8	1	25
一般職・管理職相当	0	1	2	0	3
一般職・係長相当	4	3	9	2	18
一般職・係員	3	0	3	1	7
非常勤	4	12	22	91	129
PD	0	1	0	3	4
合計	19	27	45	99	190

2.2.2 妻の産前産後休暇期間中に男性の育児参加休暇制度があることを知っているか

	利用したことがある (利用している)	知っているが 利用したことはない	知らなかったが 利用したい	知らない (利用しない)	合計
男性					
役員・指定職	0	4	0	0	4
研究職・管理職相当	0	39	0	5	44
研究職・室長相当	1	49	3	12	65
主任研究員・研究員	12	69	13	20	114
一般職・管理職相当	1	38	0	2	41
一般職・係長相当	4	48	3	13	68
一般職・係員	0	16	1	2	19
技術専門職	1	4	4	2	11
非常勤	0	12	0	11	23
PD	0	5	3	2	10
合計	19	284	27	69	399
女性					
研究職・管理職相当	0	1	0	0	1
研究職・室長相当	0	3	0	0	3
主任研究員・研究員	2	20	1	2	25
一般職・管理職相当	0	2	1	0	3
一般職・係長相当	0	13	2	2	17
一般職・係員	1	5	0	1	7
非常勤	0	95	1	27	123
PD	0	3	0	1	4
合計	3	142	5	33	183

2.2.3 子の看護休暇制度について、対象が「中学校就学の始期に達するまでの子」までに拡大していることを知っているか

	利用したことがある (利用している)	知っているが 利用したことはない	知らなかったが 利用したい	知らない (利用しない)	合計
男性					
役員・指定職	0	4	0	0	4
研究職・管理職相当	0	30	2	12	44
研究職・室長相当	2	44	4	15	65
主任研究員・研究員	12	52	27	22	113
一般職・管理職相当	0	33	1	7	41
一般職・係長相当	10	37	4	17	68
一般職・係員	0	12	3	4	19
技術専門職	1	2	3	5	11
非常勤	0	2	0	21	23
PD	0	0	3	7	10
合計	25	216	47	110	398
女性					
研究職・管理職相当	0	1	0	0	1
研究職・室長相当	1	0	0	2	3
主任研究員・研究員	4	17	3	1	25
一般職・管理職相当	0	3	0	0	3
一般職・係長相当	1	10	1	6	18
一般職・係員	2	4	0	1	7
非常勤	2	46	9	70	127
PD	0	0	0	4	4
合計	10	81	13	84	188

3 保育支援について

3.1 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」があることは知っているか

	知っている	知らない	合計
男性			
役員・指定職	4	0	4
研究職・管理職相当	44	0	44
研究職・室長相当	64	2	66
主任研究員・研究員	107	7	114
一般職・管理職相当	40	1	41
一般職・係長相当	65	3	68
一般職・係員	18	1	19

	技術専門職	8	3	11
	非常勤	8	16	24
	PD	6	4	10
	合計	364	37	401
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	3	0	3
	主任研究員・研究員	26	0	26
	一般職・管理職相当	3	0	3
	一般職・係長相当	17	1	18
	一般職・係員	7	0	7
	非常勤	79	50	129
	PD	4	0	4
	合計	140	51	191

3.2 所内の一時預り保育施設を利用したことがあるか

		どんぐり 一む 利用	すぎのこ 利用	本所・関西勤務者 利用可能性あり	本所関西以外勤務者 出張利用可能性あり	利用しない	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	0	4	4
	研究職・管理職相当	1	0	0	2	41	44
	研究職・室長相当	1	0	4	6	55	66
	主任研究員・研究員	5	1	32	27	48	113
	一般職・管理職相当	0	0	0	0	41	41
	一般職・係長相当	3	1	7	8	49	68
	一般職・係員	0	0	4	3	12	19
	技術専門職	0	0	1	2	8	11
	非常勤	0	0	0	0	23	23
	PD	0	0	4	0	6	10
	合計	10	2	52	48	287	399
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	1	0	0	2	3
	主任研究員・研究員	5	0	4	4	11	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	0	0	2	3	12	17
	一般職・係員	1	0	1	1	4	7
	非常勤	4	2	5	1	115	127
	PD	0	0	0	0	4	4
	合計	11	3	13	9	150	186

3.3 所内一時預り保育施設を利用したかったのに利用できなかったことはあるか（3.2で“ない（今後も利用する可能性はない）”に回答した人以外）

		ある	ない	合計
男性	研究職・管理職相当	0	3	3
	研究職・室長相当	1	9	10
	主任研究員・研究員	10	50	60
	一般職・係長相当	3	16	19
	一般職・係員	0	6	6
	技術専門職	0	3	3
	PD	0	4	4
	合計	14	91	105
女性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	4	9	13
	一般職・管理職相当	0	2	2
	一般職・係長相当	1	2	3
	一般職・係員	1	2	3
	非常勤	2	10	12
	合計	8	26	34

3.4 所内一時預り保育施設を利用しなかった理由（3.3で“ある”を回答した人。ただし、設問ミスのため、“ややあてはまらない”“ややあてはまる”への回答は欠損値として扱った）

3.4.1 所属する職場内に保育施設がない

		あてはまる	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	1	0	1
	主任研究員・研究員	1	5	6
	一般職・係長相当	2	1	3
	合計	4	6	10
女性	主任研究員・研究員	0	4	4

一般職・係長相当	1	0	1
一般職・係員	1	0	1
非常勤	0	2	2
合計	2	6	8

3.4.2 設備に不安(不満)があるため

		あてはまる	どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	0	1	1
	主任研究員・研究員	0	1	5	6
	一般職・係長相当	1	1	1	3
	合計	1	2	7	10
女性	主任研究員・研究員	0	0	3	3
	一般職・係長相当	0	0	1	1
	一般職・係員	0	1	0	1
	非常勤	0	0	2	2
	合計	0	1	6	7

3.4.3 保育士に不安(不満)があるため

		どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	1	5	6
	一般職・係長相当	1	2	3
	合計	2	8	10
女性	主任研究員・研究員	0	3	3
	一般職・係長相当	0	1	1
	一般職・係員	1	0	1
	非常勤	0	2	2
	合計	1	6	7

3.4.4 保育料に不安(不満)があるため

		どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	1	5	6
	一般職・係長相当	1	2	3
	合計	2	8	10
女性	主任研究員・研究員	0	4	4
	一般職・係長相当	0	1	1
	一般職・係員	1	0	1
	非常勤	0	2	2
	合計	1	7	8

3.4.5 利用手続きがよくわからないため

		どちらともいえない	あてはまらない	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	1
	主任研究員・研究員	1	3	4
	一般職・係長相当	2	1	3
	合計	3	5	8
女性	主任研究員・研究員	0	4	4
	一般職・係長相当	0	1	1
	一般職・係員	1	0	1
	非常勤	0	2	2
	合計	1	7	8

4 研究支援について

4.1 家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援があることを知っているか(常勤・研究職員のみ)

		知っている 利用したことがある (している)	利用したことはな い(今後利用可能 性ある)	利用したことはな い(今後利用可能 性ない)	知らない (今後) 利用し たい	今後利用 可能性な い	合計
男性	管理職相当	1	13	26	0	1	41
	室長相当	0	27	29	4	4	64
	主任研究員・研究員	7	39	41	20	7	114
	合計	8	79	96	24	12	219
女性	管理職相当	0	0	1	0	0	1
	室長相当	2	0	1	0	0	3

主任研究員・研究員	10	11	4	0	0	25
合計	12	11	6	0	0	29

4.2 研究支援を行うことについて

4.2.1 家族責任のある人への研究支援は、研究業務を推進させる観点から有益だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	34	7	2	0	0	43
	研究職・室長相当	44	15	2	2	0	63
	主任研究員・研究員	65	41	8	0	0	114
	一般職・管理職相当	22	7	3	2	2	36
	一般職・係長相当	26	24	8	3	1	62
	一般職・係員	7	4	4	0	0	15
	技術専門職	2	7	1	0	1	11
	非常勤	8	2	8	0	0	18
	PD	6	2	2	0	0	10
	合計	218	109	38	7	4	376
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	18	5	1	0	0	24
	一般職・管理職相当	2	0	0	0	0	2
	一般職・係長相当	12	2	1	0	0	15
	一般職・係員	5	1	0	0	0	6
	非常勤	47	28	15	2	2	94
	PD	4	0	0	0	0	4
	合計	90	38	17	2	2	149

4.2.2 研究補助者を雇用する支援は有効だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	19	13	10	1	0	43
	研究職・室長相当	31	20	10	2	0	63
	主任研究員・研究員	48	41	19	6	0	114
	一般職・管理職相当	13	11	4	6	2	36
	一般職・係長相当	20	27	11	4	1	63
	一般職・係員	6	6	5	0	0	17
	技術専門職	3	6	1	0	1	11
	非常勤	5	5	7	0	1	18
	PD	5	3	2	0	0	10
	合計	153	132	70	19	5	379
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	0	1	0	3
	主任研究員・研究員	15	7	2	0	0	24
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係長相当	7	4	3	0	0	14
	一般職・係員	2	4	0	0	0	6
	非常勤	39	32	18	3	1	93
	PD	4	0	0	0	0	4
	合計	71	48	23	4	1	147

4.2.3 自宅への貸与 PC の制度は有効だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ 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	18	6	3	2	43
	研究職・室長相当	24	21	9	8	0	62
	主任研究員・研究員	31	32	27	18	6	114
	一般職・管理職相当	14	10	4	6	2	36
	一般職・係長相当	16	19	16	10	2	63
	一般職・係員	4	6	4	2	1	17
	技術専門職	1	3	3	1	2	10
	非常勤	4	3	6	4	1	18
	PD	2	4	2	0	2	10
	合計	112	117	78	52	18	377
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	1	0	0	3

主任研究員・研究員	10	11	2	1	0	24
一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
一般職・係長相当	12	3	0	0	0	15
一般職・係員	4	1	1	0	0	6
非常勤	25	23	30	9	6	93
PD	2	0	2	0	0	4
合計	56	40	36	10	6	148

4.2.4 休業者に対する自宅への文献複写サービスは有効だ

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	3	1	0	0	0	4
研究職・管理職相当	18	17	6	1	1	43
研究職・室長相当	33	21	5	2	0	61
主任研究員・研究員	60	30	14	7	2	113
一般職・管理職相当	17	10	3	4	2	36
一般職・係長相当	23	22	14	2	1	62
一般職・係員	3	5	7	1	0	16
技術専門職	1	2	5	0	2	10
非常勤	6	4	7	0	1	18
PD	4	4	1	0	1	10
合計	168	116	62	17	10	373
女性						
研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
研究職・室長相当	2	0	1	0	0	3
主任研究員・研究員	15	7	2	0	0	24
一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
一般職・係長相当	11	3	1	0	0	15
一般職・係員	4	1	1	0	0	6
非常勤	27	26	31	5	2	91
PD	3	0	1	0	0	4
合計	64	38	37	5	2	146

4.2.5 家族責任のある人だけを支援対象とするのは不公平だ

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	1	0	1	0	2	4
研究職・管理職相当	3	4	13	12	11	43
研究職・室長相当	4	4	23	20	12	63
主任研究員・研究員	10	18	33	28	25	114
一般職・管理職相当	5	5	10	8	7	35
一般職・係長相当	13	12	20	9	7	61
一般職・係員	2	2	9	3	0	16
技術専門職	0	5	4	0	1	10
非常勤	3	1	9	2	3	18
PD	0	0	3	3	4	10
合計	41	51	125	85	72	374
女性						
研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
研究職・室長相当	0	0	2	1	0	3
主任研究員・研究員	1	3	8	7	5	24
一般職・管理職相当	0	1	0	1	0	2
一般職・係長相当	2	5	3	3	2	15
一般職・係員	1	2	2	1	0	6
非常勤	5	27	42	12	6	92
PD	0	1	1	0	2	4
合計	9	39	58	25	16	147

4.2.6 エンカレッジモデル事業終了後、研究支援（継続）のために所の経費を支出してもよい

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	3	1	0	0	0	4
研究職・管理職相当	18	18	7	0	0	43
研究職・室長相当	22	24	12	4	1	63
主任研究員・研究員	41	45	22	4	2	114
一般職・管理職相当	12	13	5	4	2	36
一般職・係長相当	17	21	15	7	3	63
一般職・係員	3	5	8	0	1	17
技術専門職	0	5	3	1	1	10
非常勤	3	2	11	1	1	18

	PD	3	3	4	0	0	10
	合計	122	137	87	21	11	378
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	0	1	0	0	3
	主任研究員・研究員	11	11	1	1	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	0	2
	一般職・係長相当	10	3	1	0	0	14
	一般職・係員	3	3	0	0	0	6
	非常勤	17	20	46	6	1	90
	PD	1	3	0	0	0	4
	合計	46	40	50	7	1	144

5 IT 整備について

5.1 テレビ会議システムを利用した会議や、シンポジウム、セミナーに参加したことがあるか（常勤職員のみ）

		参加あり	既知参加なし	未知	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	4
	研究職・管理職相当	39	3	1	43
	研究職・室長相当	47	15	2	64
	主任研究員・研究員	82	29	1	112
	一般職・管理職相当	38	4	0	42
	一般職・係長相当	51	15	1	67
	一般職・係員	12	6	1	19
	技術専門職	7	3	0	10
	合計	280	75	6	361
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	1
	研究職・室長相当	3	0	0	3
	主任研究員・研究員	16	9	0	25
	一般職・管理職相当	3	0	0	3
	一般職・係長相当	17	1	0	18
	一般職・係員	6	1	0	7
	合計	46	11	0	57

5.2 テレビ会議によって、会議やセミナー等のための出張回数に変化はあったか（5.1 に 1 と回答した人のみ）

		出張減少	会議増加	不変	合計
男性	役員・指定職	1	1	2	4
	研究職・管理職相当	7	18	12	37
	研究職・室長相当	7	17	23	47
	主任研究員・研究員	6	36	39	81
	一般職・管理職相当	12	14	10	36
	一般職・係長相当	13	12	25	50
	一般職・係員	3	3	5	11
	技術専門職	0	1	6	7
	合計	49	102	122	273
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	3
	主任研究員・研究員	3	4	9	16
	一般職・管理職相当	1	1	1	3
	一般職・係長相当	4	8	3	15
	一般職・係員	2	3	1	6
	合計	13	17	14	44

5.3 テレビ会議導入によるメリットデメリットについて

5.3.1 出張しないで済む

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	18	16	2	4	2	42
	研究職・室長相当	26	19	8	7	3	63
	主任研究員・研究員	40	36	22	10	4	112
	一般職・管理職相当	23	12	4	2	1	42
	一般職・係長相当	37	17	11	1	1	67
	一般職・係員	12	4	1	1	1	19
	技術専門職	3	3	1	2	0	9
	非常勤	7	4	1	0	0	12
	PD	5	4	1	0	0	10
	合計	174	115	52	27	12	380
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3

主任研究員・研究員	12	10	1	1	1	25
一般職・管理職相当	1	0	1	1	0	3
一般職・係長相当	12	4	1	1	0	18
一般職・係員	4	2	0	0	1	7
非常勤	34	14	10	4	1	63
PD	2	2	0	0	0	4
合計	68	33	13	7	3	124

5.3.2 直接会う機会が減る

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	1	1	1	0	1	4
研究職・管理職相当	6	19	8	7	2	42
研究職・室長相当	11	24	16	9	2	62
主任研究員・研究員	17	40	21	26	7	111
一般職・管理職相当	8	13	9	8	4	42
一般職・係長相当	28	27	8	3	1	67
一般職・係員	9	5	3	2	0	19
技術専門職	2	3	1	2	1	9
非常勤	5	4	2	1	0	12
PD	2	5	2	0	1	10
合計	89	141	71	58	19	378
女性						
研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
主任研究員・研究員	3	8	5	7	2	25
一般職・管理職相当	1	1	0	1	0	3
一般職・係長相当	5	8	2	2	1	18
一般職・係員	2	4	0	1	0	7
非常勤	7	30	10	14	3	64
PD	0	2	1	1	0	4
合計	20	55	18	26	6	125

5.3.3 テレビ会議による会議参加が増え、多忙になる

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	0	0	1	1	2	4
研究職・管理職相当	8	14	13	6	1	42
研究職・室長相当	4	22	18	13	6	63
主任研究員・研究員	12	25	49	21	5	112
一般職・管理職相当	6	7	14	13	2	42
一般職・係長相当	7	17	22	16	5	67
一般職・係員	1	3	7	7	1	19
技術専門職	0	3	4	2	0	9
非常勤	0	4	5	1	2	12
PD	0	1	4	3	2	10
合計	38	96	137	83	26	380
女性						
研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
研究職・室長相当	1	0	1	0	1	3
主任研究員・研究員	0	3	12	7	3	25
一般職・管理職相当	0	1	1	1	0	3
一般職・係長相当	3	7	4	2	2	18
一般職・係員	0	0	3	4	0	7
非常勤	0	11	31	18	3	63
PD	0	0	1	2	1	4
合計	4	23	53	34	10	124

5.3.4 他所を交えた意思決定が迅速になる

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	3	0	1	0	0	4
研究職・管理職相当	7	27	6	2	1	43
研究職・室長相当	7	27	17	10	2	63
主任研究員・研究員	13	42	34	17	5	111
一般職・管理職相当	12	10	14	4	2	42
一般職・係長相当	22	24	16	5	0	67
一般職・係員	6	5	5	1	2	19
技術専門職	0	4	3	2	0	9
非常勤	3	7	2	0	0	12
PD	2	5	1	2	0	10
合計	75	151	99	43	12	380
女性						
研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1

研究職・室長相当	1	0	1	1	0	3
主任研究員・研究員	5	12	5	2	1	25
一般職・管理職相当	2	0	1	0	0	3
一般職・係長相当	4	5	8	1	0	18
一般職・係員	1	3	2	0	1	7
非常勤	16	31	15	1	1	64
PD	0	3	1	0	0	4
合計	30	54	33	5	3	125

5.3.5 他所の会議やセミナーへの参加機会が増える

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	4	0	0	0	0	4
研究職・管理職相当	8	25	6	1	2	42
研究職・室長相当	17	26	11	6	2	62
主任研究員・研究員	23	43	29	13	4	112
一般職・管理職相当	18	13	9	2	0	42
一般職・係長相当	21	25	18	2	1	67
一般職・係員	8	8	3	0	0	19
技術専門職	0	3	4	2	0	9
非常勤	3	6	3	0	0	12
PD	0	4	3	2	0	9
合計	102	153	86	28	9	378
女性						
研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
研究職・室長相当	2	0	0	1	0	3
主任研究員・研究員	5	11	5	3	1	25
一般職・管理職相当	1	2	0	0	0	3
一般職・係長相当	11	4	1	1	1	18
一般職・係員	4	2	1	0	0	7
非常勤	9	30	19	3	2	63
PD	1	2	1	0	0	4
合計	34	51	27	8	4	124

5.3.6 本支所等間の情報格差が縮まる

	そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思わない	そう思わない	合計
男性						
役員・指定職	4	0	0	0	0	4
研究職・管理職相当	8	22	9	1	3	43
研究職・室長相当	12	19	14	14	4	63
主任研究員・研究員	12	46	26	18	10	112
一般職・管理職相当	15	15	8	3	1	42
一般職・係長相当	10	29	19	7	2	67
一般職・係員	6	7	2	2	2	19
技術専門職	1	2	3	3	0	9
非常勤	3	5	4	0	0	12
PD	0	5	4	1	0	10
合計	71	150	89	49	22	381
女性						
研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
研究職・室長相当	0	0	2	0	1	3
主任研究員・研究員	5	11	7	1	1	25
一般職・管理職相当	1	2	0	0	0	3
一般職・係長相当	5	9	4	0	0	18
一般職・係員	2	3	1	1	0	7
非常勤	14	31	12	3	3	63
PD	0	3	1	0	0	4
合計	28	59	27	5	5	124

5.4 Web ミーティングシステムを知っているか

	参加したことがある	知っているが 参加したことはない	知らない	合計
男性				
役員・指定職	2	2	0	4
研究職・管理職相当	16	19	7	42
研究職・室長相当	24	24	14	62
主任研究員・研究員	35	41	36	112

	一般職・管理職相当	6	29	6	41
	一般職・係長相当	5	37	24	66
	一般職・係員	1	11	7	19
	技術専門職	1	3	6	10
	非常勤	0	3	9	12
	PD	1	3	6	10
	合計	91	172	115	378
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	3
	主任研究員・研究員	7	11	7	25
	一般職・管理職相当	1	2	0	3
	一般職・係長相当	1	10	6	17
	一般職・係員	0	4	3	7
	非常勤	4	19	52	75
	PD	0	1	3	4
	合計	16	48	71	135

5.5 Web ミーティング利用場面についての意見

5.5.1 テレビ会議端末が配置されていない拠点とのミーティング

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	10	22	0	2	42
	研究職・室長相当	14	16	19	9	4	62
	主任研究員・研究員	16	33	41	8	7	105
	一般職・管理職相当	5	3	24	4	2	38
	一般職・係長相当	10	14	37	4	1	66
	一般職・係員	6	3	8	1	0	18
	技術専門職	0	1	7	0	0	8
	非常勤	2	1	8	0	0	11
	PD	1	5	3	1	0	10
	合計	64	88	169	27	16	364
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	5	10	8	0	0	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	2	4	12	0	0	18
	一般職・係員	1	1	5	0	0	7
	非常勤	7	5	34	3	3	52
	PD	0	2	1	0	0	3
	合計	17	24	62	3	4	110

5.5.2 テレビ会議がふさがっている時の代わりとして

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	2	2	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	11	9	18	1	2	41
	研究職・室長相当	13	15	20	10	4	62
	主任研究員・研究員	12	32	47	10	4	105
	一般職・管理職相当	4	8	20	5	1	38
	一般職・係長相当	11	14	34	3	4	66
	一般職・係員	7	4	6	1	0	18
	技術専門職	0	1	7	0	0	8
	非常勤	2	1	8	0	0	11
	PD	1	4	4	0	1	10
	合計	63	90	164	30	16	363
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	1	0	3
	主任研究員・研究員	4	10	9	0	0	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	2	6	9	1	0	18
	一般職・係員	1	1	5	0	0	7
	非常勤	7	4	35	3	3	52
	PD	0	2	1	0	0	3

合計	16	25	61	5	3	110
----	----	----	----	---	---	-----

5.5.3 他所職員との日常的なコミュニケーション

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	1	0	3	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	10	15	7	6	42
	研究職・室長相当	4	10	24	18	7	63
	主任研究員・研究員	9	15	49	18	14	105
	一般職・管理職相当	4	4	21	7	2	38
	一般職・係長相当	4	14	38	6	4	66
	一般職・係員	4	4	8	1	1	18
	技術専門職	0	0	7	0	1	8
	非常勤	1	2	7	1	0	11
	PD	0	3	5	1	1	10
	合計	31	62	177	59	36	365
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	1	1	3
	主任研究員・研究員	1	7	8	5	2	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	4	9	2	2	18
	一般職・係員	1	2	4	0	0	7
	非常勤	2	10	32	3	5	52
	PD	0	2	1	0	0	3
	合計	7	26	56	11	10	110

5.5.4 自宅にいる職員との（在宅時に職場との）コミュニケーション

		利用したい	やや利用したい	どちらとも	あまり利用したくない	利用したくない	合計
男性	役員・指定職	0	2	2	0	0	4
	研究職・管理職相当	1	8	20	4	9	42
	研究職・室長相当	5	10	21	22	5	63
	主任研究員・研究員	5	23	42	22	13	105
	一般職・管理職相当	1	5	19	7	6	38
	一般職・係長相当	3	10	35	9	9	66
	一般職・係員	2	3	9	1	3	18
	技術専門職	0	0	6	1	1	8
	非常勤	1	3	6	1	0	11
	PD	0	3	6	0	1	10
	合計	18	67	166	67	47	365
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	0	2	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	2	3	9	6	3	23
	一般職・管理職相当	0	1	2	0	0	3
	一般職・係長相当	1	6	8	1	2	18
	一般職・係員	1	1	4	1	0	7
	非常勤	3	9	32	1	7	52
	PD	1	1	1	0	0	3
	合計	8	24	56	9	13	110

6 意識啓発活動について

6.1 シンポジウム・セミナーに参加したか

6.1.1 第1回シンポジウム

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	3	1	4
	研究職・管理職相当	11	32	43
	研究職・室長相当	4	59	63
	主任研究員・研究員	7	105	112
	一般職・管理職相当	12	30	42
	一般職・係長相当	4	64	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	43	347	390
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	0	3	3

主任研究員・研究員	8	17	25
一般職・管理職相当	2	1	3
一般職・係長相当	1	15	16
一般職・係員	0	7	7
非常勤	1	106	107
PD	0	4	4
合計	13	153	166

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	2	1	0	0	0	3
	研究職・管理職相当	5	5	1	0	0	11
	研究職・室長相当	3	1	0	0	0	4
	主任研究員・研究員	1	3	3	0	0	7
	一般職・管理職相当	6	2	3	0	1	12
	一般職・係長相当	1	2	0	0	0	3
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	19	14	7	0	1	41
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	5	3	0	0	0	8
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係長相当	0	0	0	1	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	8	4	0	1	0	13

6.1.2 第2回シンポジウム

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	3	1	4
	研究職・管理職相当	6	36	42
	研究職・室長相当	3	60	63
	主任研究員・研究員	6	106	112
	一般職・管理職相当	2	40	42
	一般職・係長相当	8	60	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	2	9	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	31	358	389
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	1	2	3
	主任研究員・研究員	1	24	25
	一般職・管理職相当	1	2	3
	一般職・係長相当	5	12	17
	一般職・係員	2	5	7
	非常勤	1	105	106
	PD	0	4	4
	合計	12	154	166

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	3	0	0	0	0	3
	研究職・管理職相当	3	3	0	0	0	6
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	2	4	0	0	0	6
	一般職・管理職相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係長相当	1	5	1	0	0	7
	技術専門職	0	1	0	0	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	13	15	2	0	0	30
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	0	1	0	0	0	1
	一般職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	一般職・係長相当	4	1	0	0	0	5

一般職・係員	0	1	0	1	1	2
非常勤	1	0	0	0	0	1
合計	8	3	0	1	1	12

6.1.3 つくば6研究機関合同シンポジウム

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	2	2	4
	研究職・管理職相当	13	29	42
	研究職・室長相当	3	60	63
	主任研究員・研究員	3	109	112
	一般職・管理職相当	8	34	42
	一般職・係長相当	4	64	68
	一般職・係員	1	18	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	0	19	19
	PD	0	9	9
	合計	35	354	389
女性	研究職・管理職相当	1	0	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	9	16	25
	一般職・管理職相当	1	2	3
	一般職・係長相当	3	14	17
	一般職・係員	1	6	7
	非常勤	4	102	106
	PD	0	4	4
	合計	19	147	166

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	2	0	0	0	0	2
	研究職・管理職相当	6	5	1	1	0	13
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	2	1	0	0	0	3
	一般職・管理職相当	3	5	1	0	0	9
	一般職・係長相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係員	0	1	0	0	0	1
	合計	16	14	3	1	0	34
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	2	5	1	1	0	9
	一般職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	一般職・係長相当	0	3	0	0	0	3
	一般職・係員	0	0	0	0	1	1
	非常勤	3	1	0	0	0	4
	合計	7	9	1	1	1	19

6.1.4 第1回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	1	3	4
	研究職・管理職相当	6	37	43
	研究職・室長相当	3	60	63
	主任研究員・研究員	3	109	112
	一般職・管理職相当	6	36	42
	一般職・係長相当	2	66	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	23	367	390
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	2	22	24
	一般職・管理職相当	0	3	3
	一般職・係長相当	3	13	16
	一般職・係員	0	7	7
	非常勤	0	106	106
	PD	0	4	4
	合計	5	159	164

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	1	0	0	0	0	1
	研究職・管理職相当	2	4	0	0	0	6
	研究職・室長相当	1	1	1	0	0	3
	主任研究員・研究員	1	2	0	0	0	3
	一般職・管理職相当	1	4	1	0	0	6
	一般職・係長相当	0	0	1	0	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	7	11	3	0	0	21
女性	主任研究員・研究員	0	2	0	0	0	2
	一般職・係長相当	1	2	0	0	0	3
	合計	1	4	0	0	0	5

6.1.5 第2回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	2	2	4
	研究職・管理職相当	8	35	43
	研究職・室長相当	4	59	63
	主任研究員・研究員	4	108	112
	一般職・管理職相当	10	32	42
	一般職・係長相当	5	63	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	35	355	390
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	1	2	3
	主任研究員・研究員	7	18	25
	一般職・管理職相当	2	1	3
	一般職・係長相当	2	14	16
	一般職・係員	1	6	7
	非常勤	1	105	106
	PD	0	4	4
	合計	14	151	165

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	2	0	0	0	0	2
	研究職・管理職相当	2	5	0	0	0	7
	研究職・室長相当	1	1	1	1	0	4
	主任研究員・研究員	1	3	0	0	0	4
	一般職・管理職相当	2	7	0	0	0	9
	一般職・係長相当	1	2	1	0	0	4
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	10	18	2	1	0	31
女性	研究職・室長相当	0	1	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	2	3	1	0	0	6
	一般職・管理職相当	0	2	0	0	0	2
	一般職・係長相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係員	0	1	0	0	0	1
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	4	8	1	0	0	13

6.1.6 第3回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	1	3	4
	研究職・管理職相当	12	30	42
	研究職・室長相当	7	56	63
	主任研究員・研究員	13	99	112
	一般職・管理職相当	14	28	42
	一般職・係長相当	8	60	68
	一般職・係員	0	19	19
	技術専門職	1	10	11

	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	57	332	389
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	7	18	25
	一般職・管理職相当	1	2	3
	一般職・係長相当	5	11	16
	一般職・係員	1	6	7
	非常勤	2	104	106
	PD	0	4	4
	合計	16	149	165

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	役員・指定職	0	1	0	0	0	1
	研究職・管理職相当	6	4	1	0	0	11
	研究職・室長相当	2	4	2	0	0	8
	主任研究員・研究員	2	6	4	1	0	13
	一般職・管理職相当	1	11	1	1	0	14
	一般職・係長相当	1	2	2	1	0	6
	非常勤	1	0	0	0	0	1
	合計	13	28	10	3	0	54
女性	主任研究員・研究員	3	4	0	0	0	7
	一般職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	一般職・係長相当	3	1	1	0	0	5
	一般職・係員	0	1	0	0	0	1
	非常勤	0	2	0	0	0	2
	合計	6	9	1	0	0	16

6.1.7 第4回セミナー

		参加	不参加	合計
男性	役員・指定職	1	3	4
	研究職・管理職相当	15	27	42
	研究職・室長相当	8	56	64
	主任研究員・研究員	7	105	112
	一般職・管理職相当	21	21	42
	一般職・係長相当	13	55	68
	一般職・係員	2	17	19
	技術専門職	1	10	11
	非常勤	1	18	19
	PD	0	9	9
	合計	69	321	390
女性	研究職・管理職相当	0	1	1
	研究職・室長相当	0	3	3
	主任研究員・研究員	15	10	25
	一般職・管理職相当	2	1	3
	一般職・係長相当	5	11	16
	一般職・係員	2	5	7
	非常勤	5	101	106
	PD	1	3	4
	合計	30	135	165

		ためになった	ややためになった	どちらとも	あまりためにならなかった	ためにならなかった	合計
男性	研究職・室長相当	0	1	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	11	3	1	1	0	16
	一般職・係長相当	2	1	0	1	0	4
	一般職・係員	0	0	3	0	0	3
	非常勤	1	1	0	0	0	2
	PD	2	2	1	0	0	5
	合計	16	8	5	2	0	31
女性	研究職・室長相当	0	1	0	0	0	1
	主任研究員・研究員	3	1	0	0	0	4
	一般職・係長相当	1	1	0	0	0	2
	一般職・係員	0	0	1	0	0	1
	非常勤	6	7	0	0	0	13
	PD	0	1	0	0	0	1

合計	10	11	1	0	0	22
----	----	----	---	---	---	----

6.2 各セミナーへの参加意欲

6.2.1 男女共同参画

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	2	1	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	12	21	4	1	41
	研究職・室長相当	3	14	29	11	5	62
	主任研究員・研究員	2	25	52	19	12	110
	一般職・管理職相当	3	15	19	3	2	42
	一般職・係長相当	5	19	36	3	4	67
	一般職・係員	2	3	12	0	2	19
	技術専門職	1	1	7	0	0	9
	非常勤	1	2	7	6	1	17
	PD	1	1	7	1	0	10
	合計	23	93	191	47	27	381
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	1	2	0	0	3
	主任研究員・研究員	3	11	6	4	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	3	4	6	4	1	18
	一般職・係員	1	2	4	0	0	7
	非常勤	7	16	48	12	10	93
	PD	0	0	3	1	0	4
	合計	15	34	71	21	12	153

6.2.2 モチベーション向上（動機づけ、やる気）

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	1	2	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	24	12	1	0	41
	研究職・室長相当	4	15	23	13	7	62
	主任研究員・研究員	15	27	32	22	15	111
	一般職・管理職相当	10	18	9	3	2	42
	一般職・係長相当	14	23	23	3	4	67
	一般職・係員	5	6	7	0	1	19
	技術専門職	1	1	6	1	0	9
	非常勤	1	3	8	3	2	17
	PD	1	2	5	2	0	10
	合計	56	121	126	48	31	382
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	8	9	4	4	0	25
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	1	3
	一般職・係長相当	4	8	2	3	0	17
	一般職・係員	2	2	3	0	0	7
	非常勤	10	21	42	10	11	94
	PD	0	1	2	1	0	4
	合計	26	43	54	18	13	154

6.2.3 キャリアアップ，リーダーシップ

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	2	1	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	16	20	1	0	41
	研究職・室長相当	3	14	25	12	8	62
	主任研究員・研究員	7	27	43	20	14	111
	一般職・管理職相当	5	19	12	4	2	42
	一般職・係長相当	8	21	31	4	3	67
	一般職・係員	4	7	7	0	1	19
	技術専門職	1	2	5	0	1	9
	非常勤	1	6	6	4	0	17
	PD	1	2	6	1	0	10
	合計	36	115	156	46	29	382
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	0	2	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	7	7	7	4	0	25

一般職・管理職相当	1	1	0	0	1	3
一般職・係長相当	3	9	3	2	0	17
一般職・係員	1	2	3	0	1	7
非常勤	8	20	42	10	12	92
PD	0	2	1	1	0	4
合計	20	43	57	17	15	152

6.2.4 女性の活躍と諸問題，ロールモデル

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	10	24	2	2	41
	研究職・室長相当	2	12	30	12	6	62
	主任研究員・研究員	3	18	56	21	13	111
	一般職・管理職相当	2	8	23	7	2	42
	一般職・係長相当	3	15	37	7	5	67
	一般職・係員	1	4	11	0	3	19
	技術専門職	1	0	7	1	0	9
	非常勤	0	4	6	6	1	17
	PD	0	0	9	1	0	10
	合計	19	71	203	57	32	382
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	3	12	8	2	0	25
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	2	9	5	2	0	18
	一般職・係員	2	1	4	0	0	7
	非常勤	9	19	41	11	12	92
	PD	0	2	1	1	0	4
	合計	18	45	61	16	13	153

6.2.5 ダイバシティマネジメント（多様な人材育成）

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	20	11	1	1	41
	研究職・室長相当	2	21	25	10	4	62
	主任研究員・研究員	6	37	36	18	14	111
	一般職・管理職相当	6	16	14	4	2	42
	一般職・係長相当	9	20	29	6	3	67
	一般職・係員	4	5	9	0	1	19
	技術専門職	1	2	5	1	0	9
	非常勤	2	4	7	4	0	17
	PD	0	4	5	1	0	10
	合計	41	129	142	45	25	382
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	0	1	0	2	0	3
	主任研究員・研究員	6	9	6	3	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	3	9	3	3	0	18
	一般職・係員	2	2	3	0	0	7
	非常勤	8	22	43	10	11	94
	PD	0	1	2	1	0	4
	合計	20	45	58	19	12	154

6.2.6 ワーク・ライフ・バランス

		参加したい	やや参加したい	どちらとも	あまり参加したくない	参加したくない	合計
男性	役員・指定職	3	0	1	0	0	4
	研究職・管理職相当	4	20	14	0	2	40
	研究職・室長相当	4	15	28	10	4	61
	主任研究員・研究員	8	33	39	15	14	109
	一般職・管理職相当	5	15	14	3	3	40
	一般職・係長相当	10	18	30	3	4	65
	一般職・係員	4	5	9	0	1	19
	技術専門職	1	1	6	1	0	9
	非常勤	1	3	8	4	1	17
	PD	1	2	5	2	0	10

	合計	41	112	154	38	29	374
女性	研究職・管理職相当	0	0	1	0	0	1
	研究職・室長相当	1	1	0	0	0	2
	主任研究員・研究員	5	7	11	1	0	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	2	11	2	2	0	17
	一般職・係員	2	2	3	0	0	7
	非常勤	10	18	41	10	10	89
	PD	0	2	1	1	0	4
	合計	21	41	60	14	11	147

6.3 エンカレッジモデル事業終了後の所内セミナー

6.3.1 続けてほしい

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	4	0	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	8	21	11	2	0	42
	研究職・室長相当	11	17	26	3	5	62
	主任研究員・研究員	12	50	32	11	4	109
	一般職・管理職相当	10	13	11	3	4	41
	一般職・係長相当	17	16	30	3	2	68
	一般職・係員	6	6	7	0	0	19
	技術専門職	0	1	8	0	0	9
	非常勤	1	3	11	1	0	16
	PD	1	3	6	0	0	10
	合計	70	130	142	23	15	380
女性	研究職・管理職相当	0	1	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	1	0	1	3
	主任研究員・研究員	7	6	7	4	0	24
	一般職・管理職相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係長相当	6	5	5	1	0	17
	一般職・係員	2	3	1	0	1	7
	非常勤	13	21	42	4	6	86
	PD	0	1	2	0	0	3
	合計	30	38	59	9	8	144

6.3.2 対象者を絞ったほうが効果的だ

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	2	0	0	0	2	4
	研究職・管理職相当	9	15	12	4	1	41
	研究職・室長相当	7	28	15	4	7	61
	主任研究員・研究員	13	44	31	13	8	109
	一般職・管理職相当	9	14	11	4	1	39
	一般職・係長相当	13	25	23	4	3	68
	一般職・係員	3	7	7	1	1	19
	技術専門職	0	2	6	0	1	9
	非常勤	3	4	8	1	0	16
	PD	1	3	5	1	0	10
	合計	60	142	118	32	24	376
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	0	0	0	1	2
	主任研究員・研究員	5	4	9	1	3	22
	一般職・管理職相当	0	2	1	0	0	3
	一般職・係長相当	3	10	2	2	1	18
	一般職・係員	3	2	2	0	0	7
	非常勤	10	29	41	5	3	88
	PD	0	1	2	0	0	3
	合計	23	48	57	8	8	144

7 エンカレッジモデル事業全体について

7.1 エンカレッジモデル事業に対する感想

7.1.1 直接サポートを受けた

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
男性	役員・指定職	0	0	2	0	1	3
	研究職・管理職相当	2	2	17	2	16	39

	研究職・室長相当	2	2	12	8	36	60
	主任研究員・研究員	7	9	19	18	58	111
	一般職・管理職相当	0	0	10	5	20	35
	一般職・係長相当	1	1	17	10	38	67
	一般職・係員	0	0	6	2	9	17
	技術専門職	0	0	5	1	2	8
	非常勤	0	0	7	0	9	16
	PD	0	0	3	1	6	10
	合計	12	14	98	47	195	366
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	2	0	0	0	1	3
	主任研究員・研究員	10	2	1	3	8	24
	一般職・管理職相当	0	0	1	0	1	2
	一般職・係長相当	0	1	5	4	6	16
	一般職・係員	1	0	2	1	3	7
	非常勤	2	3	37	7	36	85
	PD	0	1	0	1	1	3
	合計	15	7	46	16	57	141

7.1.2 職員の意識や職場の雰囲気が徐々に変わってきた

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	1	3	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	5	20	11	4	1	41
	研究職・室長相当	5	18	19	16	2	60
	主任研究員・研究員	7	34	37	20	14	112
	一般職・管理職相当	9	14	8	6	3	40
	一般職・係長相当	1	18	26	15	8	68
	一般職・係員	1	2	10	2	2	17
	技術専門職	0	0	6	0	2	8
	非常勤	0	1	11	2	2	16
	PD	0	3	6	0	1	10
	合計	29	113	134	65	35	376
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	6	9	6	1	2	24
	一般職・管理職相当	0	1	1	0	1	3
	一般職・係長相当	0	7	5	6	0	18
	一般職・係員	1	1	2	2	1	7
	非常勤	6	10	47	15	11	89
	PD	0	1	0	2	0	3
	合計	15	31	61	26	15	148

7.1.3 職場でのいろいろな制度が改善され、働きやすくなった

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	1	3	0	0	0	4
	研究職・管理職相当	3	16	19	2	1	41
	研究職・室長相当	2	25	22	9	2	60
	主任研究員・研究員	9	46	33	10	14	112
	一般職・管理職相当	4	16	11	5	4	40
	一般職・係長相当	2	15	32	11	8	68
	一般職・係員	2	0	15	0	1	18
	技術専門職	0	0	5	0	3	8
	非常勤	0	2	11	1	2	16
	PD	0	1	8	1	0	10
	合計	23	124	156	39	35	377
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	1	2	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	9	10	4	1	1	25
	一般職・管理職相当	0	2	0	0	1	3
	一般職・係長相当	1	6	5	5	0	17
	一般職・係員	1	1	3	1	1	7
	非常勤	8	6	54	8	11	87
	PD	0	0	2	1	0	3
	合計	21	27	68	16	14	146

7.1.4 プロジェクトに直接かかわることはなかったが、応援したい

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	2	0	1	0	0	3
	研究職・管理職相当	9	23	7	0	0	39
	研究職・室長相当	17	25	16	1	0	59
	主任研究員・研究員	33	47	25	1	3	109
	一般職・管理職相当	7	15	11	3	3	39
	一般職・係長相当	13	28	22	3	2	68
	一般職・係員	4	4	8	1	1	18
	技術専門職	1	1	6	0	0	8
	非常勤	2	2	11	0	1	16
	PD	1	5	4	0	0	10
	合計	89	150	111	9	10	369
女性	研究職・管理職相当	1	0	0	0	0	1
	研究職・室長相当	2	1	0	0	0	3
	主任研究員・研究員	12	7	4	1	0	24
	一般職・管理職相当	1	1	0	0	1	3
	一般職・係長相当	7	6	3	2	0	18
	一般職・係員	3	2	1	0	1	7
	非常勤	18	27	41	1	4	91
	PD	1	1	1	0	0	3
	合計	45	45	50	4	6	150

7.1.5 一部の人たちが恩恵を受けるだけだった

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	2	1	3
	研究職・管理職相当	0	2	13	15	11	41
	研究職・室長相当	2	8	21	12	17	60
	主任研究員・研究員	2	16	37	29	25	109
	一般職・管理職相当	3	5	17	8	7	40
	一般職・係長相当	2	18	33	9	6	68
	一般職・係員	3	1	9	5	0	18
	技術専門職	0	0	8	0	0	8
	非常勤	0	0	13	0	3	16
	PD	0	1	6	0	3	10
	合計	12	51	157	80	73	373
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	1	0	1	1	3
	主任研究員・研究員	1	5	6	6	7	25
	一般職・管理職相当	1	1	1	0	0	3
	一般職・係長相当	2	3	6	5	2	18
	一般職・係員	1	3	2	1	0	7
	非常勤	2	15	51	7	12	87
	PD	0	0	1	1	1	3
	合計	7	28	67	21	24	147

7.1.6 自分には関係ない

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	1	2	3
	研究職・管理職相当	0	3	6	21	11	41
	研究職・室長相当	5	14	16	10	14	59
	主任研究員・研究員	9	13	30	24	34	110
	一般職・管理職相当	1	8	11	9	11	40
	一般職・係長相当	7	12	22	14	13	68
	一般職・係員	4	2	9	2	1	18
	技術専門職	0	1	7	0	0	8
	非常勤	4	3	8	0	1	16
	PD	0	2	4	0	4	10
	合計	30	58	113	81	91	373
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	0	0	1	2	3
	主任研究員・研究員	0	1	3	1	20	25
	一般職・管理職相当	0	1	0	0	2	3
	一般職・係長相当	2	1	4	2	9	18
	一般職・係員	2	0	2	2	1	7

非常勤	24	16	34	10	10	94
PD	1	0	1	0	1	3
合計	29	19	44	16	46	154

7.1.7 特に変化はなかった

		そう思う	ややそう思う	どちらとも	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
男性	役員・指定職	0	0	0	0	3	3
	研究職・管理職相当	0	1	15	13	11	40
	研究職・室長相当	7	11	15	10	16	59
	主任研究員・研究員	12	19	28	24	26	109
	一般職・管理職相当	2	5	10	12	10	39
	一般職・係長相当	6	15	27	10	10	68
	一般職・係員	2	2	10	2	2	18
	技術専門職	3	1	4	0	0	8
	非常勤	2	2	11	0	1	16
	PD	0	1	7	1	1	10
	合計	34	57	127	72	80	370
女性	研究職・管理職相当	0	0	0	0	1	1
	研究職・室長相当	0	0	0	1	2	3
	主任研究員・研究員	1	0	2	7	14	24
	一般職・管理職相当	1	0	1	0	1	3
	一般職・係長相当	2	4	5	4	3	18
	一般職・係員	2	0	1	2	2	7
	非常勤	12	15	41	11	9	88
	PD	0	1	2	0	0	3
	合計	18	20	52	25	32	147

付録 D （自由記述欄への回答）

2.3 あなたが育児や介護などの家族責任を果たす上で心配なこと

役員・指定職

504:夫婦二人だと、配偶者が病気になったときも心配だ。

503:被介護者が施設等に入居している場合であっても定期的な訪問を可能とする制度的支援が十分でないこと。

研究職

522:年齢の割に子供が小さい、仕事と子供の教育をいかにバランス良く両立させるか、父親としての責任を常に考えている。

467:単身赴任

414:職責を考えると、現実的には、介護休暇を長期間とれるのか不安。

602:将来転勤になって、また家族が離れて暮らさないとけなくなった時、どうするか。（仕事を続けられるか？）

595:介護のために仕事を休む間の支援体制が、この人手の足りない時代に本当に出来るものなのか？

591:介護が長期に渡った場合の収入の問題

516:介護:仕事との両立

513:親が介護が必要になったとき、自分たち子供夫婦が近くに住んでいるかどうかで、可能なケアが変わる。

611:遠隔地（別居）の親の介護に関する制度が（子育て等に比べて相対的に）不十分だと思う

553:両親が遠隔地で生活しているため、介護が必要となった場合、仕事との両立が困難と考えられるので心配

559:年老いた親族の面倒を見るのはどうするか？

532:特になし。現在の仕事が割合気軽に休み（時間休を含む）を取れるので。回数が多かったり、長期の休みが必要になったらどうしよう？

468:同居家族でない遠隔地に生活する独居老人の介護はいかにすべきか。これで過去に肉体的・精神的・経済的に苦労しました。今いる要介護人も兄弟なく、子供（私たち兄弟）も独り身で、結果的に介護が必要な場合、どのような体制で支援してもらえるのか、が非常に不安です。経済的なものはともかく、介護休暇がとれれば非常に楽なのですが、現段階では無理のようなので、何とかならないかと思っています。

360:多忙も理由の一つとなり子供を持つことを結果的にあきらめたので、将来親や妻との老老介護の問題が発生する可能性があること。老後に孤独感を感じた場合にメンタルケアが必要になるかもしれないこと。

546:数日～数週間の出張中の家族責任（家事、育児など）

572:職責とのバランス。経済的負担。

541:将来の親の介護。遠隔地のため。

538:十分な時間が取れるかどうか？

310:自分自身が介護される立場になった場合のことが心配

269:実家が遠方にあるので、日常的に介護をすることはほぼ不可能。

265:子が中学生になると看護等支援のための制度がいつきに手薄になること。中学生は放置すべきということか？

565:業務上の責任を強く感じやすく、家族責任との両立で悩むことが多く、メンタルヘルス上の悪影響を心配する。

309:業績評価、出張

539:休暇や作業の上限日数を超えて休まなくてはいけなくなった場合の経済的（収入）の心配。

441:介護をしなくてはならなくなった場合、親の住居から通勤できる範囲内に、現時点の組織の枠組み（旧森林総研と旧育種センター）では、勤務地がない。柔軟な対応をお願いしたい。

558:親の居住地が遠方であること

266:遠隔地にいる場合の負担（物理的、経済的）。仕事の遅れ

340:育児・介護などの理由で休暇を取得するのに伴う収入減

359:単身赴任のため、家族が急病の際に対処できない・単身赴任のため、子供を長時間1人で過ごさせることがまれにある（そうしないための自分と妻の時間のやりくりが大変である）

042:私、妻ともに両親が遠方に住んでいるので、後々介護が必要となった場合に不安がある。

040:夫婦ともに遠距離通勤をしており、現在は育児時間利用による時短でこなしているが、就学すると育児時間が利用できなくなるので、小学校低学年の時どうケアできるか悩んでいる（昔と違い今は治安が悪い）。親の介護などさらなる負担がかかってきたとき、ダブル遠距離通勤ではこなされるか自信がない。さらに転勤で自分が単身赴任になった時、体力的にも精神的にも配偶者がひとりで家族責任すべてを負えるとは思えない（配偶者は転勤ない仕事）。私は40代、配偶者は30代後半ではじめて子を授かったが、今後体力的にどこまで頑張れるか不安。結局、転勤、親の介護、病気など何かが引き金になって、自分か配偶者のどちらかが退職に追い込まれそうな気がする。

044:初めての出産、育児で分からないことだらけで、妻に多くの負担を掛けたことを申し訳なく思います。もう少し予備知識があれば良かったなと思いました。

415:遠い

039:転勤と家庭生活の両立

016:転勤、仕事がこなせない

067:妻が専業主婦なので休暇が多くなると収入が減ることが不安。有給で対応できない場合の休暇制度は使えば便利だが、収入減もあり共働きでなければ取りにくい

007:単身赴任した場合、しばしば帰省することにより経済負担が大きくなるか、または耐えきれない。

024:制度の利用しにくさ。しにくい雰囲気がある。

027:成果主義による競争においては家族責任を果たさない者・家族を持たず果たす必要のない者が有利になるであろうこと。果たさないことで成果を上げた過去を成功体験と認識して同じことを要求する者がいること。「芸のためなら女房も泣かす」を美德ととらえる国民性があること。

346:森林総研の制度は大変充実しているので、自分が働いている限りはあまり問題がないと思う。むしろ心配なのは、自分が満足に働けなくなり家族責任を果たせなくなった時にどうするかだ

499:職場から官舎が遠い為、通勤に時間がかかる（特に冬期）。職場の近くに引っ越すことも可能であるが、引っ越したもの

のすぐに転職になる可能性もあり、かかる諸費用や労力を考えると思いきれない。

054:将来どのような事態が自分の家族に生じるか分からないので漠然とした不安を感じる。すぐには参照しないとしても、事例集を継続して充実させていく体制があると「いざという時にそれをまず取っ掛かりにすれば良い」という多少の安心感が出ると思う。

342:将来、親の介護が必要になった場合、住居が職場から遠く離れているため、仕事と両立させることが極めて困難になる可能性が高い。

032:自分の仕事の忙しい時期と、子育ての忙しい時期が重ならないか心配

020:自分が病気の時に無理をする以外の対応ができないか思案中です

028:仕事の時間を割く、或は犠牲にせざるを得ない状況になった時、支援してくれる体制があるかどうか

056:仕事との両立

368:仕事との両立

241:仕事と同居の両立ができないこと

055:仕事中預けていることによる子供の健康、成長への影響

277:裁量労働制のおかげで選択した研究職員は育児や介護などの家族責任を果たす時間設計に自由度が増したのではないだろうか

345:子供の看護のための年休が足りるかどうか、毎年心配

282:研究との両立

065:研究員の高齢化・減少による業務過重

050:極端に労働時間過多な現状

012:休暇日数が足りるのかどうか

059:看護休暇は5日しかなく、今もう使ってしまったあとと普通の休暇対応になる。有給が足りるか心配である。また、いろいろ支援はいただいているものの、労働時間は残業できないので少ない。業績が出なくてあせっている。

281:看護休暇制度は配偶者が働いている場合のみ利用できる制度ですよね？そのような制約は撤廃し、誰でも利用できるようにして欲しいです。

035:家庭と会社の仕事のバランスが大切である。

315:片道移動で1日かかるので、いざという時にはあまり役に立てない。(事前に計画した時間内でのみ育児・保育を担当)

248:親が1人で暮らして遠くに住んでいる。近くに親戚もいない。

023:育児や介護などを行うことによる仕事の遅れ

246:育児なのか、介護なのかで背景が異なることから、二つを分けて議論すべき。育児中(就学前2名)なので、何かあった時に欲するサービスがあれば良いと思うが、支所ではそういったサービスが示されていないので、不満。介護はしていないが、もしその必要性が生じれば遠距離介護になる。そういった可能性を持つ職員は少なくないはず。どういったニーズがあり、どういったサービスができるのか？についてさらなる検討が必要。

369:1人あたりの仕事量の削減・多数の会議招集による研究時間へのしわよせが残業を増やす要因として大きい・このアンケートもかなり大変です

471:3年間育児休暇を取りたいが、周りに負担がかかることが心配・夫が離れて住んでいるので、復帰した後やっていけるのか(金銭面、遠距離通勤の交通事故、単独で両立できるのかが心配・子供を抱えて2~3泊の出張に頻繁に行くことは無理だろうと思うが、それに対するフォローが「その人を出張からはずす」というものしかない。人員削減された今は、周りをお願いすることも難しくなっている。

一般職

612:転職などにより、直接の介護が不可能な場合において、介護を理由に希望地に転職が可能になるような配慮を出来るだけしてもらえような職場であれば良いと思う。ポストやタイミング、後任者等、組織としての理由や本人の仕事と家族に対する考えもあるので、一概に論ずることは出来ないと思うが、少なくとも「育児・介護は個人的な理由であり、業務・組織論最優先」という頭ごなしの議論がされないような環境であって欲しい。また、家族責任を果たすという観点では介護に限らず、当該者にとって重大な事情がある場合においても、最大限、それらをくみ取ってあげられる職場であって欲しい。

256:突発的に休まざるを得ない状況が時々ある。職場内の理解、協力を得ることがどれほど大事か、本当に理解しているのか。(子を持っていない職員の意識)

088:当日、朝のどんぐりルームの利用を確認または出来るようにしてほしい。

119:同居ではないため遠距離介護になる可能性が高い。その場合の金銭的負担と身体的負担について不安がある。

323:転職に伴い、子供の転校によるストレス

458:転勤地での生活不安。子どもの保育園や幼稚園への転入

426:転職が頻繁にあるので、介護等が難しいように思う。

497:転職

479:単身赴任のため介護は困難

113:代替要員の確保が必ず行われる制度でなければ、「絵に描いた餅」所詮、自分が休んで同僚に迷惑をかけるだけ。使用者はそこを1番に考えて制度を作らなければ誰かが利用するというのでしょうか。研究者はまでも、一般職で利用したのは1名、それもほとんど「業務上取りました」ということではなかったのではないのでしょうか。

498:全国転勤があるので、介護において、親の近くに居られない場合があるので、そのことが心配

373:新型インフルエンザの流行で、子供がかからなくても学級閉鎖等になった場合、休まざるを得ない。病気ではないので年休対応となり、二人子供がいるので大流行の場合、休暇が足りるかが心配

104:職場で休みが取りにくい体制である。上司は休めとってくれるが、そのフォロー体制がないため結果として休めない。

111:子供より親の介護の方が大変

425:個人にかかる労力、税金などの負担増による共倒れ。個性尊重と履き違えた育児義務を果たさない保護者の増加

092:業務を減らす。人間を増やす。

324:介護について、時間的、心理的、体力的、経済的に非常に負担がかかることが実際に行っていて身を持って解った。心配なことは、全てにおいて心配です。明るい材料は何一つないのだから。

093:親が遠方にいるため介護となると不安がある。

456:育児参加休暇について、職場内において、男性においても必要な時気兼ねなく取れるような、環境作りをより一層推進して欲しい。

100:育児・介護共 仕事と両立できるか大いに疑問

347:職場の休暇制度などの援助制度の確立・職場での周囲の職員の理解

131:現在、乳幼児の育児中ですが、保育所に通っているため、風邪やらインフルエンザやら様々な病気をもらっていて、長期（5日）で休まざるを得ないことがあります。忙しい年度末と風邪の時期が重なるので、とても心配です。また、年度末はとても忙しい係なのですが、残業ができないため、他の方に業務が集中してしまうのが申し訳なく思います。夜19時くらいまでどんぐりる一むがやっていたら少しは違う気がしますますが難しいですね。

139:離れて暮らしている両親に介護が必要となった場合、介護してあげられない状況が一番心配

非常勤

195:毎年、冬になると、子供がインフルエンザにならないように気を使います。今年は、季節型インフルエンザに加え、新型インフルエンザの危険性。我が子に移らなくても、学校閉鎖の危険性が、春になるまで付きまとうかと思うと、気が重いです。

352:突然家族が具合が悪くなったり、出勤の目安が立たなくなったりしたときなど、受け入れてくれる体制

334:たび重なる急な呼び出しのために、仕事とのバランスが取れるかどうか心配

141:すでに子供がいる人に対するサポートもですが、これから子供を育てていく世代に対しての情報提供（ロールモデルとの交流、ランチョンミーティング etc）がもっとあると良さそうです。

406:実家が遠く、実家の地域の病院では里帰り出産が禁止されているため、夫婦二人で出産・育児をしていかなければならないこと。夫は仕事が忙しく、他に頼る人がいないので不安。

291:仕事、家事との両立。精神的、肉体的疲労。金銭面。

201:今後出産予定。保育所に預けて勤め続けることができるだろうか。それ以前に保育所が見つかるだろうか心配している。

450:子の看護休暇の対象は、インフルエンザの異常行動等の監視の必要もあるので、中学校までと区切らずに、休暇が取れると思う（高校まで etc）

177:子供が中学以上ということで、子の看護休暇制度は利用できず、親の看護介護休暇としても、非常勤職員は確められるか確認したい

157:現在は両親のうち母親が父の介護を昼間はしているが、両親とも介護が必要になった場合、仕事を辞めなければならないのではないか。仕事を続けながら介護ができるか。

159:経済的、時間的不安

386:金銭面での不安

235:親の介護の必要が生じたとき、遠隔地であるために非常勤は仕事を続けることが難しいのではないかと思います。

181:親と遠く離れて住んでいるので、介護が必要になった時 help するのが難しい

173:一時預かり所が12才までとなっているが、むしろ夏休み等に13才以降の子供を野放しにすることが心配である。

562:育児や介護を含め、家事が家庭外での仕事と両立できる程負担の軽いものとは思えません。同時に家庭での責任を果たしつつ遂行できる程仕事が甘いものとも思えません。

200:育児と仕事の両立

142:通勤に時間がかかるので、急を要する事故に対応できない。・今のところ有給がないので、病気をしたら即、欠勤、収入減になるので、子や自分の病気が怖い

154:"男女共同参画"をうながす諸制度がもっと早く導入されていればよかった。

225:臨時職員（ポスドク）にも、育児や介護等の家族責任を果たすための制度は、将来的にも可能なのか

210:業績評価

不明

263:収入＝雇用の継続の有無

264:仕事の都合で親元から遠く離れて暮らしている。現状で、親が倒れた場合、介護は不可能である

337:介護休暇の期間を大幅に増やすとともに、別居家族にも適用されるようにしてほしい。また、介護は育児と同程度に家族責任が大きいものであるが、現在は育児休暇に比べて制度の整備が不十分である

412:介護休暇制度を創設してほしい

438:お互い共働きで子供ができたときに育児と仕事を休暇などを使ってうまくやれて行くことができるか、また、お互い転勤する可能性があるため、別々になった時の子育てが不安。

3.4 所内一時預り保育施設を利用しなかった理由

研究職

246:本所、関西以外の研究拠点でどのような支援を行うのか、全く示されていません。この点について端的に言って無策です。エンカレッジのプロジェクト当初計画では他の拠点でも何らかの育児サポートを展開するとしていましたが、何の手立てもされていません。個人的には育児サポートを手厚くした方がいいと思っています。しかし否定的な意見を持つ人からみれば、本所、関西は手厚く、他はほったらかしという現状から否定的な意見が好転するとは思えません。3年間のプロジェクトの2年半を過ぎてこういった現状であるのは理解に苦しみます。この点について関係者は反省すべきです。

002:利用2日前に申請が必要という規則のため、利用事由（配偶者の病気等）発生当日の利用および土日に利用事由が発生した場合の月曜日の利用ができなかった。ただし、利用事由発生次の日の利用については、担当者に対応して頂いて利用することができた。

024:2日前までの申し込み

039:2日前の申請や、持参する荷物の多さを考えると不便だから

034:2日前に申請する必要があった為

014:どんぐりルームで2日前に申し込まなければならないのはきびしい。前日にしてほしい。

038:手続きを2日前までにしなければならず、急に利用したい時は難しい。

015:直前（当日）はダメと言われた

044:生後3カ月からしか利用できないため。利用したいと思った時は生後1ヶ月半くらいでした。

- 079:常設でないので、急なニーズに対応できない。
070:現在の利用可能な規定にあわなかった
078:2 日前に子供の不調がわかることは不可能(利用手続き上の問題)

一般職

- 478:保育施設を2箇所だけではなく、全職場に作って欲しい
088:前日、当日朝の利用申請

非常勤

- 192:病気の急性期だったため。(病後児ではなかった)
331:学校のインフルエンザ休校のため

不明

- 237:利用したいと思うが、普段預かってきている家族が急に寝込んで当日の利用はできず、2日前までに予約なので利用できず結局は自分が休むしかない。また、健康な子の一時保育でも園庭遊びが出来ず、部屋に監禁状態みたいになるのも可哀想だと思う

3.5 森林総研における一時預り保育制度をよりよくしていくための意見、要望

役員・指定職

- 503:一時預かり制度が利用者にとってベスト（又はベター）なのか検証を重ね、他の制度（ベビーシッター、保育所紹介等）に移行することも否定しないことが重要。

研究職

- 602:より緊急な必要性にも対応できるような予約システム。病（後）児保育基準の見直し（他の子供がいない時は、伝染性病でもあずけられるとか）
591:本所・関西だけでなく他支所にも制度充実をはかるべき
595:出来る限りだれでも（バイト・特別研究員・海外招へい研究員）気軽に出来る様に拡大すること。
522:つくば市以外に在住のため、森林総研の一時預りを利用することはないと思う。少数派とは思いますが、市外在住者のためにその地域で一時預りをできる保育所等との連携を将来的に考えていただければと思う。
604:自分は不要だからという無関心ではなく、同僚や部下に利用を勧めるなど、利用しやすい環境を作ってほしいと思います。
601:外部＝プロ＝民間に委託するのがよい。民間がやり易いように環境を整えること。どうしても森林総研側の事務サイドに民間を合わせようとしがち。
515:一時預かりは大きな前進だが、できれば保育園がほしいところ
266:利用案内等の印刷物を職員全員に配布する
453:民間の利用の考えないのでしょうか？
357:未婚のため、3.2の回答はまだできない
340:本所・関西支所以外の職場にも子の制度を導入して欲しい
310:制度を維持することと、本支所格差の解消がまずは課題かと思えます。
265:小規模でも各支所に設置されるべきである。あるいは周辺の研究機関と共用でもよい
359:急病などによる突然の利用を可能にすること。一時預かりではなく、週日預かりの制度に拡充すること
441:外部の保育施設も気軽に利用できるように補助制度を設けて欲しい。
540:1日前や当日飛び入りでも対応できるようにしてほしい。
278:本所・関西支所はハードが整備されたが、他の支所へのサポートがまだ整っていない。他支所にこれ以上ハード面を充実させていくことは不可能だと思うので、ソフト面を充実することを急いで頂きたい。支所間格差はあってはならない。
070:利用をすすめるのであれば、料金が高くても（補助なしでも）かまわないので、広く受け入れるようにすると良いのではないかと所内にあるというだけで送迎の心配なく利用でき料金が今ほど安価でなくても利用したい場面はあるように思う。
032:利用の届けを前日までにできないのでしょうか？
277:利用制限があると聞いている。制限を少なくして、安心して職員が仕事できるようにして欲しい。
024:利用しやすさ。改善する雰囲気作り。「規則だから」の理由だけで利用できないのは、理不尽に思える。
059:夕方19時か20時まで預かってもらいたい。日帰りで出張の時、17時に帰るのは困難な場合が多いので。また、通常業務でも実験で忙しい時など、実験の区切りのいいところまでやりたいとなると残業が必要であるので預かってくれると助かる。
003:申し込は〆切を前日、もしくは当日にしてくれると使いやすくなる。天気の良い日は子供たちは外で散歩できないのか？1日中、中で遊ばせるのは可愛そう。
248:メンテナンス費用は永久に大丈夫なのか？
315:まだ利用していないので、具体的な改善点は思い当たりません
015:当日に申し込んで受け入れてくれるようにする
023:当日受け入れが可能になれば使いやすい
038:当日、前日の利用手続でも、利用を許可していただけると、より使いやすいと思う。
339:誰でも使える制度でなければ、多くの人の反感だけを呼ぶと思います
079:森林総研にこだわらず、他機関の一時保育と共同運営して常設にできないか
243:森林総研単独の事業でなく、農業場所と共同で運営していくことが必要ではないか
244:人事の妨げにならないよう、本支所間のサービス水準を等しくするように努めていただきたい。
044:上述の通りです。
454:自前で作ろうとするだけでなく、補助制度もしくは委託化を検討してみてもは如何ですか
276:施設等で、ハコモノの充実より、どの支所でも利用できる制度（例えば短期のベビーシッター制度など）を充実させるべき
468:現在、一時預かり保育制度がない勤務先においても、勤務者が一時預かり等を利用しやすくなるような仕組みを構築して欲しい

362:九州支所に預かり施設を作る
280:関西以外の支所にも保育施設を作って欲しい
537:受け入れ規則の緩和
035:いつでも利用できる体制がのぞましい。当日受付で利用したい。農林団地の独法と協力できないのかな？
078:1 日前の予約を可能にして下さい。
246:一時預かり保育制度を利用したことがないので、分からない。現状のままであれば、家族責任のある研究職員は本所と関西のみ存在しうることになる。絶対におかしい。同様のサービスを本所・関西以外の拠点でも導入し、これらの拠点に在籍する研究職員に必要なサービスを提供するとともに、家族責任のある研究職員が拠点問わず活躍できる場を作る義務があります。プロジェクトの成果としても必要不可欠だと思いますから、早急な対応を求めます。
017:育児休業中に、会議やセミナーに参加するために保育室を利用できるようにしてほしいです。
058:・手続きを楽にしてほしい・急な利用にも対応してほしい

一般職

598:利用時間の拡大が必要では？
618:民間施設との契約において、利用者の自由度が多くなるようにする。
622:本所・関西支所のみの実施であり、不公平である。他支所・育種場をどう実施するのか、早目の結論を出してもらいたい。
612:直営の一時預かり所を設置したことは、大変、意義のあることですが、施設面で対応できない勤務地の職員等に関する施策は未だ見えてきません。この問題に限ったことではありませんが、勤務地間の格差はそのまま地方における人材面の確保、組織そのものの存在に結びつくことを十分考慮して欲しいと思います。
319:利用する側はいいが、担当する者はたいへん。8:30 から利用申し込みがあれば業者は8:00 までにカギをとりにくる。担当者は7:30 には出勤することになる。昼休みにかかることもある。担当者1 人にまかせる体制はやめてほしい。夏休みは、これがほぼ毎日のようにあった。
323:予約方法の利便性 Up、緊急時等（利用者から業者に直接オーダーできるような）
457:よくわかりません
426:本所及び関西支所のみに設置してあるが、全支所、全育種場にあるべきと考えます。
458:他の支所、育種場にも設置していただきたい
478:保育施設を全職場に作って欲しい
373:保育施設がない支所でも、立替払などで金銭的に支援をしてもらえると助かる
425:非常勤職員も利用しやすいものにして欲しい。順次上記2 箇所以外にも設置していただきたい。
113:箱物よりもソフトの充実を!!
092:使用しやすい体制とする（当日でも OK 等）
104:事前申請では利用できない。いつも熱がでて保育所へ預けることができず困るのは当日朝である。
088:家から Web で申請や承認の確認ができるようにしてほしい。
256:"2 日前迄の申込み"はなんとかならないか。せめて前日の昼間で。
131:何度か利用させて頂きましたが、子供たちも毎回楽しそうに帰ってくるので、とても有難く、満足しています。ただ、周囲に草花が多く、蚊に刺されるのが難点でしょうか……。料金も私にとっては高額なものの民間の託児所等に比べるとかなり安いので仕方ないかなと思います。
290:支所でも使えるようにしてほしいです。

非常勤

235:利用の状況を公表するとともに（仮に、利用頻度が少なくても）きちんと運営していくことをアナウンスすることが、利用者の安心につながるのでは？
154:利用者にとって"敷居"を極力低くすることが必要
158:予約を2 日前ではなく1 日前（≠切午前中でも良いので）迄にしてほしい。軽い病気の時など助かります。
173:予約が2 日前までとなっているが、可能であれば1 日前でも受け付けてもらいたい。
177:申し込みが利用の2 日前になっているが、前日の申込からにして頂けると利用しやすくなるのではないかと
192:前々日までの申し込みではなく、せめて前日くらいまでの申し込みで頼めたらいいのと思う。
200:前日申し込みでも対応できれば利用したいと思います。
383:この様な制度は、大体正規の職員のためのもので、非常勤職員等には、関係のないことが多い。休暇にしても同じこと
258:子育てをしながら安心して仕事ができる環境、いつでも子供を預けられるようになることを望みます。
160:急な時にも預けられるようにしてもらえるとたすかります。（ママメイトさんにたのむ関係で難しいのは分かっていますが・・・）
450:各支所にできると良いと思う
384:一時預かり保育制度はあまり必要がないのでは・・・と思う。費用もかかるし・・・
141:2 日前予約ではなく、飛び入りでも利用できること。全ての職種の人が、ためらいなく気持ち良く利用できる雰囲気、受付。
210:当日飛び込み可にしてほしい
225:2.3 項と同様（臨時職員（ポストク）にも、育児や介護等の家族責任を果たすための制度は、将来的にも可能なのか）

不明

237:2 日前迄の予約制ではなく突発的に当日預ける必要が生じた時も対処してくれるとありがたい。夏休みや冬休みは誰か利用者がいるだろうから、そういう日は突発的にも対応してくれるそうだが、当日利用者がいないときでも保育士資格などのある方が面倒を見てくれるとありがたい。2 日前までなので利用したくても利用できない不便さを何度も感じている。その度に自分自身が休むしかないが、非常勤は1 2 日以上勤務が必要のため、その調整すら大変である。雇用保険の関係は理解できるのだが、有給がなくなると1 2 日勤務出来ないときはどうすればよいのか？そういう意味でも一時保育が利用しやすくなると利用者からするとうれしいのだが
263:当事者の意見を聞くことでしよう

4.3 家族責任による時間的制約のある研究職員を対象とした研究支援について

役員・指定職

503:研究支援は限られた予算の制約の元で一番効率的。効率的なものを優先順位をつけて実行し常にその結果を検出することが重要

研究職

602:非常勤職員の雇用形態を多様にしてほしい（時間制や14日リミットをなくすなど）

138:所がやるべき事項と本来国や行政が行う必要のある事項について検討が必要。すべてが所ですべきとは思わない。

414:これまでの、研究支援だけでなく、例えば離職後の復帰制度を豪州並みに充実することが、長期の育児や介護に専念し、しかもその後、仕事に復帰したい人には、助かる。

522:現状の支援も重要と思うが、仕事をうまく分散させるシステム、つまり責任ある立場の者が不在の場合、すぐに肩代わりできる仕組みを確立すべきと思う。（家族責任による時間制約だけでなく）

595:科振調が終わっても、自己予算をつけて継続し、しかるべき時に再度第2弾の予算獲得に向けてガンバルべきでしょう。

310:人は皆、何かしら家族責任を持つことを考えると、範囲を限定した用法で家族責任という言葉が使われることに違和感がある

341:時間的制約のある研究職員の研究業務を支援すべきかどうかは状況によるのではないのでしょうか（本人が望めばもちろん支援すべきでしょうけれども）？その方が担当している課題が緊急のものであれば、組織として別の人が対応すべきですし、そうでない課題であれば、その方の時間的制約が解除されてからその業務を再開するというところでも良い場合があるのではないかと思います。こうしたことを調整する役割の人（おそらく上司）が状況に応じた判断を下すことが一番の研究支援だと思います。上司が正しい判断を行えるようにする（所としてガイドラインを示す）ことが一番の研究支援かもしれません

265:裁量労働制導入で研究職についてはかなり状況が改善されたと思う。今後、特に重点を置くべきはむしろ総務系であろう。

546:在宅勤務を認めること

266:在宅勤務を可能とする

565:家族責任の有無にかかわらず、業務の合理化、効率化を図り、労働時間を短縮することが重要である。

541:ITを最大限活用すれば、実験・調査を除けばかなり良い環境が得られるだろう。

269:4.2-カ「経費の規模次第でYesともNoともいえる」

342:難しいかもしれないが、何らかの形で支援の効果について検証した方がいいと思う。モデル事業の終了後、どの規模で支援を継続するのかについての検討材料にもなると思う

015:保育時間の延長

318:必要だが、今の支援がどの程度実際的に有効か、自分で利用していないので分からない。ノートが普及し、ネット上の閲覧サービスが拡大している時代に、ノートの貸出や文献サービスが、ものすごく有効だとは思にくいのだが。もちろん必要とする場合には、当然支援すべきだと思う。ただ、逆にみれば、何か、どこにいても仕事するのが当たり前と言っているようにも。また、男女参画が国民全体の問題だとすれば、支援対象が研究者だけというのも、筋が立たないのでは。

059:能力の高い人が分析補助をしてくれたらとても助かった。しかし、そういう人を確実に見つけて雇用するのが難しいと思った。

040:独身だった頃に比べ、子育てしながらの転勤は非常に大変です。子育ては単なる私事ではなく、国の根幹を支えるものだと思います。支援が決して不公平とは思えません。

032:男性職員ですが、自分も子育てで忙しいのに、女性職員の研究補助者のマネージメントがかなり負担となりました。改善すべき点だと思います。

020:是非継続して下さい

369:自宅でPCを使えるくらいなら、出勤も可能な場合も多く、在宅で仕事をするのできる状況は限定的だと思う

276:事業終了後の当制度は、所として（所の幹部は）どのように考えているのか？将来的ビジョンをもって取り組むべきである。

056:時間的制約がある職員の仕事を補う上で、ワークシェアリングをする必要もあると思われる。研究職につけない若手は大勢いるので需要は高い

054:支援の有効性は認めるが、あまり経費がかかるのも不公平に感じる。ただ、そうはいっても定員削減の中、現有の研究戦力を低下させないためには仕方がない。経費の負担の在り方については、職場内での人間関係への負の影響を少しでも回避するために、所全体の予算から出すのが適当（領域や支所ではなく）

031:裁量勤務がスタートしたので、時間的には柔軟にやれるようになったのではないかな。

245:根本的な問題点だと思うが、研究支援としては是非続けていけると良いと思うが、金銭的な面や対象者でない方との不公平感をどうしていくかが、課題としてあるかと思います。費用対効果で全て計れないかと思いますが、導入による効果を何らかの形で示していくことが必要かと思います（メリット・デメリットとも示して）

030:研究補助者の雇用制度は拡充してほしい

243:研究支援はあるにこしたことはないが、将来的には予算的な制約もある。有効性について慎重に検討すべき。

067:業績評価の問題もあり、支援を受けた者の事後評価の公開は必要だと思う。プライバシー保護しながら公開や議論はあるべきだと思う。

339:業績が数年間ないと競争的資金が次にとれないので、共同研究でのサポートが必要

278:休業者への文献サービスは本所の蔵書に限られてるので、AFFRC内の文献も使えるように拡大することがのぞましい。復職後に備えて、外部資金を含めた研究費申請等は休業者が自ら望んだ場合、可能になるように検討して頂きたい。

471:休暇中の英文校正、投稿が公費でできるようになればいいのではないかと思います。

277:家族責任は重要なので、しっかりやってほしいが、所の仕事とは別問題だ。理解はするが、所の仕事も給与分1人分しっかりやるべき。勤務形態の多様化で、家族責任を果たしながら「仕事責任」も果たす。でないとお金（税金）もらっているのだから雇われているのだから、本末転倒だ。

052:家族責任の意味がよく分からない。配偶者が病気の場合もあてはまるか？

246:家族責任のある研究職員の欲するサービスは十人十色であり、またそれは時間とともに変化するものだと考えられます。

多様なニーズに応えられるようサービスの種類や提供方法など継続的に工夫し、改善する必要があると思います。多くの人が必要とする研究支援を受けるようになることを願っています。

077:家族責任による時間的制約のある研究職員がそうでない研究職員と同じに土俵で評価を受けさせるために研究支援があるのであれば反対。

242:各家庭（各職員）の事情であっても、研究制約を抱える職員を支援するのは組織として自然だと思う。一方で、所が支援をする以上、職員意識は当然のこと家族をもつ者の社会的な義務観念も持つべきであろうと考えます。でなければ、違う立場の職員から組織支援に対する支持は得られない。また、親や地域社会の一員として果たすべき役割に対していびつな現状があることも知っておいた方がよい

468:ある職員について家族責任により時間的制約が生じた場合、担当課題の目標を削減するか、金銭あるいは労働力を所等が支援しなければ、その周辺職員の負担が大きくなると考えられる。家族責任が生じる研究者の支援という視点だけでなく、その周辺職員への支援も考えて欲しい。

一般職

612:支援そのものはよい取組だと思います。しかし、独法の現状を踏まえ、将来のことを推測するときに、自発的に支援を受けたい人は別にして、独法の制度や所の方針等から、「自宅にいても業務をしなければ、評価が下がる、給料が下がる、皆に追いついていけない・・・」というような半ば脅迫的な状態が生まれまいとも限りません。支援体制があることを逆手にとり、研究者を追い詰めないような管理体制や環境作りも大切だと思います。（余計な心配かもしれませんが・・・）

576:経費の負担等を伴っても、割り切って支援すべきだ。

457:特にはないが、行政職員については支援はないのか。

252:対象を全職員にする

256:時間的制約がある生活をする場合、自分の時間を捻出するためには、睡眠時間を削るしかない。そんな中支援が受けられれば、身体的、精神的にも少しはゆとりができるので、とても有用だと思う

425:研究のみではなく行政、非常勤職員とも共同で事業研究に取り組んでいるので、制度の良いところは行政、非常勤職員に対しても対象を拡大して欲しい

096:研究職員だけの制度は意味があるのでしょうか？なぜ一般職員は対象にならないのか

113:研究者だけの支援（一般職も1部対象ではあるが）だけなら行う必要は疑問。不公平だと思う。4. 2 イ）研究補助者だけを雇用して一般職の補助者（技術職も）を雇用しないのであれば、不公平なので行わないでほしい。

478:家族責任のある人は研究職だけではないので、行政職にも支援を考えて欲しい。

324:一般職も支援項目を拡げてほしい

088:一般職にも適応して欲しい

131:私は事務職なので詳しく分かりませんが、パソコンの貸与は、家でもデータ整理などができるので有益かと思います。

非常勤

235:研究支援要員として、是非雇って欲しいと思う。専門性をいかした雇用の創出という意味合いからお願いします。

177:研究支援はどんどん利用した方がよいと思う

336:研究支援に対しては、多様な条件での対応が要求されるが、それらが、スムーズにできるためには、支援活動全般をマネジメントする人員が必要と考える。研究支援を確実に行うことで、仕事の向上もはかれると考えるからである。

142:今はそういう身分ではないのでポスト（他所）のことを思い出して書きます。出張は行きたいが、子を預かってくれる人がいないのが困った。宿泊付きの保育があれば多少お金がかかっても利用する人はいるかもしれない。

225:ポストの裁量労働制の検討をしてください

223:誰もが、いつ責任を負うことになってもおかしくない。安心して働き、成果を上げ続ける為に不可欠だと思う。

不明

354:物的支援も効果があるとは思いますが、業務負担の軽減など業務上の時間を減らすのが一番直接的効果が大きいと考えます。

236:夫婦ともに健在で現金収入があり、且つ少なくともどちらかがこの職場の常勤職員であるならば、近年の状況に鑑みて現状以上の支援を一律に行うと「税金を投入した過剰支援」との指摘を受ける可能性が高い気がします。そこで、個々の状況に応じた段階的な支援内容の策定も必要かと思います。

412:自宅勤務を認めてほしい

263:家族責任への範囲の内容が分からないので回答は？分からないが他の企業からみれば非常に恵まれていますよね

437:家族責任の範囲は、幼児・児童のケアだけでなく、今後は親の介護も含まれるのでしょうか？もし含まれていないのだとすれば、それも含めるべきだと思います。幼児・児童のケアは年齢とともにどのように負担が変化するかの見通しをある程度立てることができますが、老年の親の介護の方は、何年続くのか？あるいは状況がどのように変化していくのか見通しを立てることが困難で、そういった家族責任によるストレスも大きいと考えます。

6.6 テレビ会議や Web ミーティング、また遠隔会議全般について

役員・指定職

503:テレビ会議は有効な情報交換ツールなので今後とも改良を加え活用していくべき

研究職

515:農林の VPN システムが変更され、1 時間で切れてしまうことになる予定。その度に接続しなおさなくてはならず、実質的に Web meeting には使えない。VPN 接続時間に制限のないシステムが必要

511:とくになし

604:テレビ会議では、本所だけでどんどん話が進むことが多く、発言が困難です。他の場所の参加者のことを意識し、最初に自己紹介をすること、他所の参加者の意見を常に求めるなど、TV 会議用のルールを徹底していただきたいと思います。

595:出張の為の時間のせつやくには成るが、顔と顔のつながりが減るので、出来る限りふし目には本物の会談が必要だと思います。

601:支所からは示すグラフや文章がない場合、特に支所の映像が必要とは思えない。声だけで十分ではないですか？

591:会議の回数が増えすぎたきらいがある。開催数を絞るべき

600:あまり有効ではない。システム改良の必要性が大。

522:あまり実感がない

514:web ミーティングはトラブルが多く使いづらい

610:web 会議は画像や音声に時差が生じるため、臨場感に欠けたように感じます。

392:ネットワークやパソコンの知識がないと設定が難しい

309:日常的なコミュニケーションは内線 or 電話で OK

563:導入時説明会での印象であるが、もう少し応答速度が改善されていれば、利用したいと考えている。

564:電話で充分。会議はやはり、顔をあわせないとだめだと思う。どうしてもよい会議ならテレビでも web でも可である。

453:テレビ会議の画質や音声の向上をはかってほしい

546:担当者の負担を減らすため、必要に応じ機器を更新すること。

573:講師がパワーポイントを使用して話をされる際は、資料を映す画面と、講師が説明しておられる画像を映す画面と 2 つほしい。

441:現職場では、本場と支場（増殖保存園）が連携して、業務を行うことが多い。また、支場の職員は 1～2 カ月に 1 度、4 時間かけて会議に出席しているが、支場での業務もあり大きな負担になっている。Web ミーティングに必要な機材を全育種場と増殖保存園に導入して欲しい。旅費と時間の大きな節約になると思う。

269:現在の企画のシステムでは、通信機能が悪いので、聞き取りにくいし話にくい。講演にはそれなりに使えるが、本支所間での双方向のやり取りが必要となる会議には、このシステムではダメ。技術面でどんなに努力しても、直接会って話すコミュニケーションにはかなわない。大事な会議ならば、一か所に集まって話すべきです。さほど重要でない会議ならば、会議後メールや文書等で、情報を流した方が、ストレスがたまらない

357:画像の切り替わりが遅く、説明との間に時差が生じており聞きにくいので、改善して欲しい

265:会議では参加者全員が見えていること、プレゼンのタイムラグがないことがいかに重要だったのか良く分かった。このシステムで「生きた」会議を実現することはできない。

341:音声聞き取りづらくて、長時間だと疲れてしまう

267:遠隔会議は使用法次第では役に立つと思いますが、完全に代替するものではないので、通常の会議も大事にしていきたい

532:ある程度は有用だと思うが、意志疎通は不充分、必要最小限にとどめるべきであろう。

541:Web ミーティングを使ったことがあるが、まだ設置やソフトウェアなどの成熟度がたらずトラブルが生じた。意義が大きいかこそ、システムの成熟度を上げてほしい。

239:TV 会議画面の画質が悪い。演者の動画等は悪くてもかまわないが、図表の固定した画面が一定時間毎に乱れるので、読み取れないことが多い。投影図表の表示方法を改善する必要がある

278:両方のシステムについて利用申請の方法が面倒だ。特に、Web ミーティングについては「いますぐ」「気軽に」使えるようにしてほしい

076:木材系研究室は支所に研究者がほとんどいない。従って、支所と本所間の出張があり得ない。相対的に利用価値もない。

242:北海道支所では昨冬の大雪で空港が何度も閉鎖し、飛行機の運休のために支所間を結んで TV 会議を行ったことが実際にある。こうした面でも優れている。異動を含めて時間を取られるか、会議時間帯のみ支所に出勤して会議参加できるかは、家庭状況で出張が制約される者には大きな違いだろう。ただし Web ミーティングは音質に問題があり、聴力が低下している自分には耐え難かった。技術的に改善できるなら、TV 会議システムを全整備するか、音質の改善をお願いしたい。また、実際に会って話をすることも大事なので、実際に会議場に赴くことと、TV 会議による参加を併用して頂いた方がよいと思います。

020:便利になり有り難いです

244:負担の軽減にはなるが、実際に顔を合わせる会議とは別のものだと思う。システムの改善によってもう少し臨場感が高まると良いと思う。

054:ないよりはある方が格段に良いが、直接会ってコミュニケーションを取る場合の効用を完全に代替できるというものでもない。顔をつきあわせる機会は今後も維持することが必要（出張費削減には反対）

040:どうしても出たい会議に出られるという点では有益、出ないで済むはずだった会議に付き合わされるという点では有害。善し悪しは結局運用次第だと思う。

246:テレビ会議室の利用が一部の会議室に限られるのは問題です。主要な会議室全てにテレビ会議システムを導入してほしい。Web ミーティングも日常的に利用できるよう工夫を求めます。（必要な機器の増加等）また、利用講習会等を定期的に行って、ユーザーを増やす努力も必要だと思います。

346:使い慣れていないせいもあるだろうが、Web ミーティングは不具合が多く、使いづらいとの話を聞いている。テレビ会議は比較的使えていると思う。

250:使い方が分からないので教えてほしい。全て Web ミーティングでよいのでは？テレビ会議の Web ミーティングより良い点は何？

471:地方からの参加だと、非常に意見が出しやすい。聞いているだけのセミナーなら良いと思うが、活発に意見を交わすべき会議では弊害があるのではないかなと思う。

032:男女共同参画を抜きにして、単純に便利がよい

245:操作方法についてまだ不明な点があり、そのためか、実際やるとなるとちょっと億劫がるきらいがあるのが正直な感想です。

059:自宅にいて育休で育児しているときには、Web ミーティングでつながっていても子供の面倒をみる為、ミーティングに参加できないと思う。育休中でもどんぐりルームを使えるようにして、直接職場でミーティングに参加した方がよい

016:支所との Web ミーティング会議では、日程調整等にかなり苦労する。結局世話係は仕事が増えた。

031:支所と一緒にゼミに使用している（主に Web ミーティング）とても良いツールだと思う。

318:これで、出張を減らすのであれば、有効。しかし、余分な会議を増やすのであれば不要。また議論が起きず、通知するだけの会議になるのであれば、これも無駄。テレビ会議であれ何であれ、そもそも不要、あるいは議論のない会議が多いのでは。

028:現在サイボウズが所のグループウェアとして使われているが、もっと研究業務にも使えるような仕組み、たとえば所内 SNS 等、同時に出席しなくても会議や意見交換ができるような仕組みがあると良い。メールはダメ。

277:活用したい
272:画像より、音声が明瞭であることが最低限必要。マイク、スピーカー、回線品質を確保しないと現状では十分な意思疎通ができない
280:会議そのものを減らすべきだと思う
339:音声、画面が悪すぎる。スピードも。低コストで最新ソフト（とハード）にしていく体制が必要
055:育児休業を取っていたが、子供を見てくれる人がいなければ、自宅から Web ミーティングに参加することは難しい。
370:あまり重要でない打ち合わせには参加したくない。安易に使わないで、良く内容を練ってから開催して欲しい
363:Web ミーティングは自分の PC で、簡単な設定で利用できるのもので便利であると感じた
077:Web ミーティングの意味が良く分からないので解答しようがない
344:Web ミーティングシステムは、先日利用しましたが、音声の性能が悪く、使いづらいと感じました。改善をご検討いただければと思います。
274:画像、音声の品質が低いため、情報伝達に問題がある・参加者の意識や、発言・発表能力が低く、会議の進行に問題が生じやすい

一般職

619:テレビ会議システムは引き続き利用できるようにすべきだと思います。また、少人数での打ち合わせ等にも積極的に利用するよう・できるようにしていただきたいと考えます。
612:システム面では研究情報科担当者を筆頭に、多くの方にご尽力いただいていることに感謝致します。しかしながら、現在のテレビ会議ではどうしてもストレスがたまります。機器等も全般的に過渡期的なかもしれませんが、機会があれば、更新なども考えていただければと思います。
617:音声の質が悪く、相互に会話を交わすのには不慣れなこともあってむずかしい。システムの改善がのぞまれる。
457:テレビ会議は気軽に利用できたらより良いと思う。長距離の出張は大変なので。
373:テレビ会議で中継を行うセミナーへの出席要請は経費の無駄使いだと思う
090:出張旅費の節約につながり、また時間の節約にもなると思う
456:画像の乱れや音声聞き取りづらいことが見受けられるので、可能な範囲で改善して欲しい。音声については、講演者の方へゆっくり聞き取りやすく話すように説明されると良いかと思う。
117:ウ)について、電話、メールで大体事足りるのでは。エ)について、自宅にいる職員の重荷、ストレスにならないよう十分な配慮が必要。研究上本人が望み、かつ、上司への指導が大事では。
256:一般的になっていることなので、どんどん利用した方が良いと思う。
131:本所の会議が支所でも見られる、参加できるというのはとても有益だと思います。紙で結果のみを知らされるよりも、発言者の意見が伝わりやすいと思いますし、発言してコミュニケーションもできる（質疑応答など）で今後も活用して頂きたいです。

非常勤

177:時差なく意見調整ができるのでよい
376:時間短縮になってよいと思います
142:このような試みは良い事と思う。
334:以前に資料（ダウンロードできる PDF）がなく、発信されている場のみ資料がある状態で話が進んでいたもので、せっかく参加させていただいたが、手元に資料がない為に話を理解するのに困ったことがある
225:本システム自体はとても価値があると思いますが、普及までには至っていないため、利用システムの推進をするべきだと思います。しかし、実際に顔を合わせることで得られるメリット（制約時間、誤った情報の伝達等）もあるため、使い分けられるようになるには時間が必要

不明

354:ツールとして、まだ発展途上の気がします。ハード的にもう少し改良されれば、利用価値が高まると思います。ただし、便利であるが故に不必要に会議が増えることを一方では懸念します
337:自分の空いた時間に利用できるメールを使って用が足せるものは、わざわざ Web を使って会議やミーティングを行う必要はない。乱用すると、研究のための時間が奪われる

6.2 参加したいセミナー

研究職

359:魅力ある講師なら参加してみたいと思う
044:やる気のある人材に向けてセミナーを開催しても、元々やる気があるのだから効果は小さい。むしろ、やる気の乏しい人材を発奮させる手段を講じることが大事だと思います。
365:対人関係向上、効率的な仕事の進め方、目標実現、メンタルトレーニング
242:啓発としては大事だと思います。自分の場合は、そうした大きな話を聞くよりも、実際に学校や地域のことで汗を流してリアルな問題解決に汗を流した方が良かったし、その立場の役目にも居たのでそうしました
067:業績評価システムがあるのでセミナー参加について総論賛成でも各論になると反対するかもしれない
344:キャリア形成や制度（所内に限らず）利用のコツなど、具体的に役立つものがあれば参加するかもしれません
040:管理職向けに意識改革のためのセミナーを行い、管理職は強制参加する（自由参加だと、意識改革が必要な方ほど参加しないと思う。）
050:介護の実際について
064:6.1 他の出張の日と重なることが多く、なかなか参加できず残念でした

一般職

113:管理職に対する教育。分かっているのだろうか？

7.2 男女共同参画を進めるには研究所としてどのような取り組みが必要か

役員・指定職

503:エンカレッジモデル終了後もこの趣旨を引き継いで事業的に継続していけばよいと考える。（：人間の意識は常に刺激を

与えられないと元に戻りがちで、本趣旨も職員の意識改革にあるから。

研究職

522:リスク分散、責任分散のシステム確立。

611:ライフスタイルが多様化する中で、堅い制度ではなく、緩やかな制度をつくり、運用面にフレキシビリティを持たせることが重要。ただし、制度は必ず悪用する者も出てくるので兼ね合いが難しい

610:本支所間で、受益（恩恵）に格差がでないような取り組みを期待したい。

601:どのような職員を育てるのかという全体教育プログラムの中で男女共同参画を考えるべきで、前者が無いのにこの問題だけを進めるのは難しい

595:先日の最後のシンポでは、「意識」を変えて行くと言う発言が最も多く聞かれた。それからすると「意識」を少しずつ良い方向に持って行くには継続した取り組みを行い、所の上部の強い「意識」を下の人達に示すことが重要であると思います。

602:女性管理職を増やす。男女共同参画室を充実させ、研究所全体の人事など、家族責任を考慮し、強くサポートする機関として機能して欲しい。各支所にも男女共同参画のポストを置く。

515:上記したように、一時預かりではなく保育施設がつかば農林場所全体に1つあると大変良いと思う。

528:昨今の大学、森林関係に限っても、女性比率は高く、女性達の意識も高い。エンカレッジで掲げた採用目標は、採用そのものが多い現状では、短期的には達成は困難としても、長期的には徐々に学生の女性比率に近づいていくだろう。森林総研は、それに対応するための準備が必要で、今のままではこれ以上女性が増えると支障が生じると考えている部署も、総務系を含めて散見される。意識向上も必要だが、制度的保障こそエンカレッジ終了後も続けられるべきであろう。

514:国の仕組みを仕事しやすいように全面的に変えること。特に独法システム、入札制度等事務改善、各種評価の縮小

414:感情に流されない、真の公平さを保った、逆差別の無い制度充実を希望する

591:安定した雇用が一番大切だと思う

604:「自分は関係が無い」という無関心層を減らすことと、「特定の職員へのサポートは不公平」という考えを変えることが重要と感じています。研究所の活性化のために男女共同参画は不可欠という認識を高めるため、管理職や領域長、室長等を対象とするセミナー（強制参加）と、若手世代への啓蒙が必要だと思います。本所関西支所以外の支所等で、病後児などの一時保育制度を早急に実施していただきたいと思います。

540:役員への女性

556:粘り強いとりくみ。バランス。推進・サポートする体制

309:長い目で職員を評価して欲しい

341:男女共同参画社会をおし進めるには、そのような社会の方がいいのだよという意識が持てるようにすることが一番だと考えています。ある化粧品会社での成功例（勤務時間、産休などの勤務体系を女性が働きやすいように変更する）などの紹介は、具体的でインパクトがあったと思います。こうした具体的事例をいくつも紹介しつつ、森林総研では男女共同参画をすすめるためにどのようにするべきかをみんなで考えていくということが現実的ではないでしょうか。

265:セミナー、ワークショップがあふれる世の中で、そのようなもので何を変えようとしてもうまくいかない。全員が知るべき内容なら全員をしごくべきだし、差別的意識の許されない立場の人（幹部でしょう）は集中的にセミナーに参加するべきでしょう。もともと興味のある人に、さらに知識、経験を与えてもマイナスを打消す効果は大きくないでしょう。

541:シンポジウム・セミナーは幹部こそ出席すべき

340:職員採用、各種委員人選などにおけるクォータ制度の導入

532:現状で充分達成されていると思う。

310:研究推進上は人の交替は難しいため、長期的なワークバランスの視点で、個人として決断しなければならない部分が大いと思われる。組織運営上は、周囲のサポートで業務の延滞が生じないようにできるはずと思うので、結局は意識の問題が大きいのでは、と思われる。エンカレッジモデル事業は、その動機付けをしたと思うので、縦方向だけでなく、横方向にもサポート意識を広げて、風化させないことが大事ではないだろうか。

468:業務内容・職責、人員配置を考慮することが重要と考えます。直接そのようなことは現段階ではありませんが、個人の問題でなく、職場全体として考えると、限られた戦力、施設、予算を効率的に回すことをどうするかの問題になるかと考えます。またその際には本人の意見・意思が尊重されなくてはいいませんが、どのように兼ね合いを取っていくかが今後の課題だと思います（特に地方の組織の場合）。

453:幹部に対する教育・研修

269:エンカレッジモデル事業自体は続けてほしいとは思いますが、これまでのような予算規模ですることは反対です。制度の変更や、職員の意識向上に関する運動などのお金がかからないソフト面での取り組みを少額でも長期的予算で行ってほしい。

268:いろいろな取り組みをされていることには敬意を表する。しかし女性が引け目なく働けるようになるには家族の在り方（主として夫の考え方と行動）がカギを握るのに、そこへ踏み込めないのは歯がゆさを感じる。夫を呼びだして教育するとか、家政婦を送り込むなどすれば効果があるだろうが、そんなことでできませんよね。

267:PC、ソフトの貸出しについては、休業中でなくても、家族の状況次第では認めて欲しい時があります。所内の取り決めで進められる所は進めていただきたい。

359:・女性研究員の採用強化、・女性研究員の管理職登用、・男女を問わずパートナーのいる、子供のいる職員が働きやすい環境を作ること、・転勤問題をもっと真剣に考えること"

568:次世代育成の観点からは、「女性研究者支援=家庭での子供の孤独」にならないよう、男性研究者あるいは家庭支援とセットであるべきと考えますが、如何でしょうか。

在宅就労が認められと、大きく前進すると思います。

546:裁量労働制による在宅勤務を認めること。・出勤簿による勤務管理をやめる。

369:問題意識を共有することは大事だが、それが負担になるのはどうかと思う。Web会議もそれなりの時間がかかるので、メールでの会議なども考えてみては？

342:まずは、子供を保育所に預けることが困難な人の支援を充実させるべきかと思います（ニーズがあればですが）。親のどちらかあるいは両方が常勤職でない場合、待機児童の多い市町村では保育所に子供を預けにくい状況があると思います。本所と関西支所以外には保育所がないわけですから、そういった場所では定期的にニーズを確認するようにして、必要な時に一時預かりやベビーシッターへの補助などを行える体制を維持して欲しいと思います。また、どうしても支援対象が一部の

人に偏りがちになるとと思いますが、周囲の人の理解を得る為には、職場の雰囲気作りが大切であるとともに、研究室などその周囲の同僚を含めた組織への支援という形を考えることも重要ではないでしょうか？個人的な意見ですが、パソコンを借りて家で Web ミーティングに参加出来る体制を作ったとしても、育児しながら決まった時間に会議に参加することは極めて困難なので、このような形の支援は必要ないように思います。

037:保育施設を継続してほしい

471:なんらかの問題を抱えている職員およびその周りにいる職員が、無理をしなくても働けるような職場環境であって欲しいと思います。

039:転勤をした人の経済的負担等を減らし、転勤困難者に対する転勤（＝痛み分け）のプレッシャーを減らして、多様なキャリアコースを認めるよう制度を整備する。

277:男性の数が多く、男性的な仕事の進め方、物の考え方は多いと思う。女性的なそれらは、男性にとっても参考になる側面が多いと感じる。両者の特性を見極めてゆくというやりかた（男女の特質は差があるという観念）も大事と思うが。

042:男性、女性相方の意識改革に関するセミナーの実施等。

246:男女共同参画を進めるには職員一人ひとりの意識改革が必要だと思います。様々なサービスを受ける環境整備とともに、サービスを受けるにあたっての十分な認識と研究所のスタッフとしての高い見識が求められるからです。同僚や上司にも同様に高い見識を持つことが必要です。こういった意識改革を促すには男女共同参画に関する専任職員を置き、サービスの提供や相談とともに、意識改革を促すような広報活動を日常的に行う必要があると思います。森林総研は日本全国に多くの拠点を持っていますが、プロジェクト当初は本所、関西をのぞき、担当者すらいませんでした。現状でも”連絡係”に近いような担当者しか居ないところが多いのは問題です。地域によって事情は様々なのですから、「森林総研の男女共同参画」推進に必要不可欠な理念を明確に示した上で地域事情に合わせたサービス提供方法をそれぞれの拠点で検討するしかないのではないかと思います。現在は研究職員が中心ですが、全職種の職員が等しく扱われる必要があります。職種格差がなくなるのであれば、男女格差もなくなります。施設設備は端的に言って、本所・関西に偏っていると見られかねないのが現状だと思います。森林総研が「ハコモノ」行政で終始するのであれば、一昔前の考え方と切り捨てなければなりません。多くの拠点を有する事業所として、地域や他の同種事業所との連携などを進めるなどのソフト面での工夫をさらに積み上げる必要があります。

276:男女共同参画も重要なのだろうが、もっと重要な問題があると思う

245:男女共同参画とは？何故進める必要がある？といった意識的な啓蒙が非常に重要で、今後も何らかの形で続けていく必要があるのだらうと思っています。それとは別に現実としてどうして女性の管理職がいないのか（いなくても良いのかもかもしれませんが）、時代・世代的な問題もあろうかと思いますが、今後は実際の実務研究者支援だけでなく、管理職の方々への支援も必要なんだろうと思っています。

055:少し趣旨がズレるかもしれないが、男性の育児参加のためには、男性に育児休業の取得を促すよりも、仕事量を所で調整して、早く帰宅できるような取り組みがあると、1人で育児・家事を行っている者には楽になってよいと思う

278:シンポやセミナーは、興味のある人しか出席していない印象だ。興味のある人は理解のある人なので、むしろ興味のない人こそ参加することに意味がある。せめて長がつく人は業務命令として参加させるべきではないか。セミナーの多くは、家族責任の有無にかかわらず、仕事に対する内容が多い。「エンカレッジモデル事業」や「男女共同参画」という名称は、どうしても女性に対する支援という印象が強い。目指すところは、男女・家族責任の有無に関係なく、働きやすい職場環境をつくることなので、名称を変更してはどうか。

052:所内に「余裕」があること。そのためにまず雇用を確保すること。

028:女子の更衣室だけがあるが、男子のものもないと……。女性研究者が居る部屋では、着替えにくい。トイレで着替える職員もいる。

054:職員の能力発揮、所への貢献機会を設定するというコンセプトの共有（義務ではなく）。他機関と連携してより良い制度構築に向けての情報交換

064:職員の意識改革と制度や施設が両輪で進むことが必要だと思います。（制度や施設ばかりが整っても周りの人の理解がなければ生かされない）特に制度の面では森林総研はかなり充実してきていて誇りに思っています。

281:時代の流れに沿ったとてもよい取り組みだと思うので、今後も続けて頂きたいと思います。ですが、予算が切れる来年以降、どのように運営していくのか、課題が残ると思います。研究費を大幅に削ってその運営にあてるという考えはあまり賛成できません。

031:在宅勤務、一層の啓蒙

345:子育てや介護に関する職員の状況はある程度改善されたと思いますが、最近ワークバランスの崩れやうつ病などメンタルケアが必要な職員が増えているのが大変気になります。例えば全所にカウンセラーを配置する（あるいはクリニック数社と契約する）といったことが検討されてもよいのではないのでしょうか

363:ごくろうさまでした

242:現実問題として、学校父兄・宿舍（住宅）住民のボランティアな負担に対して仕事を理由にほとんど参加しない人が増えている。こうした負担は、無職の妻を持つ職員の家庭に偏ってかかりがちだ。一方で所の職員とは限らないが、共働きを理由にこうした負担から逃げ続ける人が多いのも事実である。こうした職場の外の地域社会まで視野に入れた意識を啓発することも必要だと考えます。でなければ、所の組織支援のレベルではそうでなくても、結果として明らかな不公平を生み出すので、こうした取り組みに白けてしまう人が出るのだらうと思われる。また、所の近隣の目は過去の経緯から、私達を公務員だと思っているので、イメージダウンにつながると思う。

370:計画的で納得のできる異動。子供の年齢を考慮して欲しい

014:管理職の意識改革（進んできたと思うが、まだ不十分）

021:活動を続けて下さい

050:風通しの良い職場環境、書類上でなく本当の意味で、休暇が取れる環境作りが必要

454:過去の経験として、やはり休職している研究職員の分の穴埋めにあたり、周辺研究職員の職務量的負担がかなり発生した。また、自ら積極的に獲得した外部資金に基づく職務は別にして、職場から与えられる職務の専門性は、さほど高くはないことが多く、適切な指導があれば、他分野の学位取得者でも十分カバーできる職務が多い。については、主任研究員および研究員の産休・育休に関しては、教員の分野で導入されているような「代用研究員」を短期的に雇用することで、周辺職員の負担がほばなくなり、また、休暇を取る当人の心理的圧迫感からも解放される。さらに、森林科学全般にだぶついているオ

ーバードクターの有効活用ができる。それ以上のポストに関しては、管理が仕事なので、与えられた職務に関しては週1回程度の勤務を行えばなんとか回ると思う。

067:エンカレッジモデル事業の総括をアンケートで終わらせて終了ということにせず、利用した人々の意見を公開してほしい。利用した人々の意見を取り入れて、多様な人材の確保に努めてほしいと思います。

365:一部の優良企業を取り入れている人材育成等のセミナーは見習うべきところがある。今後も職場への投資として職員の人格・技量向上のためのセミナーは取り入れることが望ましい。

339:アンケートが遅過ぎて総意が反映されていないような気がします。なるべく不公平感をなくす取り組みが必要です。

020:・ワークライフバランスを意識している(家族責任を任っている)職員を増やして、職場の雰囲気や「それが当然」と変えていくことが重要だと思います。採用時に子供を持っていたりすることをプラスの評価にしていくのが早道かと。

・また育児や介護による仕事のしわよせが研究室の他の人の所に行ってしまうのは、何より心苦しいので、家族責任補償ではないけれど研究所から時短分の人件費を手当てするとかできたらいいですね。

040:・裁量労働を拡大して、在宅勤務を認める。・人のシャッフルだけが目的の「異動のための異動」をなくし、転勤を少なくする。・配偶者の勤務地を考慮した異動を行う。職員同士の夫婦を動かす時はセットで(これが叶わず退職した方もいるのでは?)・ワークシェアを拡大し、さまざまな勤務形態を認めながら人を増やす。

318:「参画」活動はうちでもやっている、という段階から、もっと確実に定着させていかねばならない。これは確かでしょう。後ろ向きの議論はやめたい。しかし、何が実際に重要かは、もう少し検討が要るように感じる。

076:「家族責任を持つ」という用語の定義が不明確、または正確に伝わっていない、と思う。家族責任を持たない研究者、とは、どのような人を指すのか? (「家族責任を持つ」という日本語の用法(文法)も好きではないが・・・)

394: (意見ではないのですが) 男女共同参加に関わられた皆さんの、これまでのご苦労には敬意を表します。大変なお仕事だったことと思いますが、(いろいろあったと思いますが) 良い成果もあったと思っています。一般論として、女性管理職の数とか、職員の割合とか、数値での目標達成度が課題となることが多いと思いますが、目先の目標達成を無理にする必要はないと思います。日本のこれまでの体制が変わってきている過渡期なので、楽観的ですが、森林総研でも徐々に改善されてゆくと思っています。それでも、理事や COD に女性が入るようになれば、もっと変わるだろうと期待をしていますが、個人的には、男女共同参画をきっかけに、男女差だけではなく、年齢間の格差(若者が雇用できない環境)、技術職、事務職、研究職間の違い(技術職が雇用できない環境)など、さまざまな人への配慮ができる職場であってほしいと思っています。

一般職

619:男女共同参画を進めるには、社会的とのバランスを考えた内容でなければならないと思います。現在 100 年に 1 度と言われている経済不況の中で、子供を医者にも連れていけない家庭や、高校を中退せざるを得ない家庭などが増えているとききます。当研究所あるいは特定の研究所だけが突出したものとなっていくことには、社会的に批判があるから考えるからです。

419:男女共同参画の問題は、職場の該当、非該当で状況が違ふこと

612:性的役割分担論が長く、深く、そして広く社会や組織の中に刷り込まれてきたことにより生じている様々な男女間の格差の実態から、職場や社会におけるこのような取り組みには、実践はもちろんですが、同時に粘り強く「啓蒙」活動も行うことが重要だと思います。これまでは外部資金で獲得した事業の性格から、各種セミナーの内容がそれに即したものであったことはやむを得ないと思いますが、今後もセミナー等を開催するのであれば、原則的な内容(ジェンダー視点、各国との GEM 比較等)を盛り込み、その中に職場の問題や現状も加味した内容にするのも大事だと思います。女性研究者の比率を上げるという取り組みについて、9/8 のシンポの中で文科省の課長が「採用するにも女性研究者がいない、という声がある(採用側の)」との発言をしました。つまり、現在の社会で研究者を目指して大学あるいは大学院へ進学する女性の比率が全体的に少ないということだろうと思います。何故か? いろいろな理由はあると思いますが、やはり性的役割論が社会に浸透していることも大きな要因の一つだろうと思います。しかしながら、家庭や教育、あるいは政治の分野に必要以上に踏み込むことは、森林総研で実施する事業の守備範囲を超えてしまうので、適当ではないと思いますが、これまでの成果や取り組みの実績、また、今後、実施しようとしている活動等について、大学に外向きレクチャーするとか、セミナーを行うとか、よりポジティブな広報活動等を行うことは可能かと思えます。さらに各種研究会、学会等においても、発表枠を設ける等の取り組みなども考えていけば、これまでの職場、地域の枠を超えた運動になると思います。森林総研の構成員は一般職、技専職、非常勤職員、ポストク、特別研究員等、多岐にわたっています。森林総研は研究機関なので、研究者への処遇等が優先されることは理解できます。しかし、今後はその他の職種にも光を当てた施策等も考慮すべきだと思います。特に、非常勤を含む非正規職員の方々への配慮が大事ではないでしょうか。独法に限らず、世の中には人減らし合理化の中で、非正規の方々がなければ職場が成り立たないところもたくさんあります。正規で雇用することが最も大きな解決策ではありますが、それがかなわないなら、それらの方々を大事にすることは大切なことだと思います。いろいろな意味で、男女共同参画の取り組みにおいて先導的役割を果たすことも、社会や地域、国民に貢献することになると思います。

576:女性職員数がまだまだ少ない中にあるのは、何をしても、採用におけるポジティブ・アクションが必要。

457:よくわかりません。行政職と研究職が同じように利用できるのか。

498:役員、職員が正しい知識を高め、理解することが一番大切であると思います。

096:男女共同参画はよい制度だと思うが、この制度により行われる施策により発生する業務について十分な検討がされているか疑問

092:総務関係の人が入っていないので書類作成がいつも大変そうだった。もう少し予算ばかりでなく、人事の方もフォローしてあげられれば良かったと思う。

256:事案は支所にも下ろして、検討させた方が良いのでは。支所の考えも早いうちから拾って欲しい。

113:管理職が本気で行う姿勢が見受けられない。それにつきると思う。

324:介護制度について、有給休暇制度を作してほしい。

090:育児休暇に入る時、残った職員の負担が大きくなり、また職務復帰後も子供さんの看病等で休暇を取ることが多いため、残された職員のサポート体制ももっと考慮してもらいたい。

456:TV 会議による参加も良いが、どちらかというとそれに偏り、イメージを持ちづらい面もある。出先機関においてももう少し参加出来る場が確保されていけば良いと思う。併せて、施設面でもう少し充実していれば、参加の機会が増えて良いと思う

288:一番重要なのは、何といっても管理職の意識改革だと思う。また育休を取得した職員の代替要員をつけてほしい。でな

いと一部の職員だけが労働過重になってしまう。(それを考えない管理職・法人側にも問題がある) "男女共同参画"社会を目指すことは大事。だがもっと大事なことで、やらなければならないことが森林総研にはたくさんあるはずだ。

131:「自分は関係ない」と思っている人の意識を変えて頂きたいです。それにはやはり地道にセミナーや研修を開催して頂いたり、ポスター等を掲示したりといったことが大事なのかな、と思います。無関心な人は参加しないかもしれないので、管理職はほぼ強制のような形でラインでの働きかけや言葉かけ（フォロー）があるようになるといいかなと思います。私はこの男女共同参画の恩恵を多大に受け、皆様のご理解ご協力を頂き、なんとか育児中ですが働いています。本当にありがとうございます。これからも男女共同参画室が主導となり、より一層働きやすい職場になることを期待しています。

非常勤

385:分かりません

490:非常勤にはこのアンケートも必要ないような気がします・・・

141:取り組みに対して熱心ではない人の意識改革をどのように進めていくかが重要だと思います。セミナーやミーティングを開く際、所内全員を対象にするのではなく、例えば管理職なら管理職のみを集めて行う、少人数で行う、などにしてみてはどうでしょうか？

410:男女ともに育児休暇、産休などの休暇制度自体は一般的になってきましたが、やはり仕事に遅れが生じたり職場に迷惑をかけてしまったり、といったことから特に男性は利用しづらいのが現実だと思います。今回のアンケートを通じ、育児等をしながらも自宅で職務をこなせるような環境があるといいのでは、と感じました。

336:制度面：まだ中途半端な気がした。もっと円滑に行うためには時間がかかると思う。施設面：今回の振りかえりにより、更なる改善、改良は必要だと感じる

142:正職員にとっては環境は改善されているのだと思います。私のような非常勤・任期付なども、フレックスかそれに近い（日によって開始時間を変えられる、とか）システムがあるとありがたいです。今なお女性が（希望していなくとも）非正規になりやすいのは事実。このあたりも直視すべきかと思います。

177:今後もセミナー等の開催を行って欲しい。特に管理職の方々の意識改革を推進させるべくモチベーション向上、キャリアアップ、リーダーシップについてセミナーをどんどん取り入れて行って欲しい。是非参加したいと思う。

235:公的な機関では、人員削減が至上となっているのでワークライフ・バランスなどと言っているところでははいのが現状だと思います。とはいえ公的な機関でこそ、啓蒙活動が続けていかなければいけないのではないのでしょうか。

192:意識改革が必要と思う。

206:50代のアルバイトにはこのアンケートは論外です。正社員とは基本的に違うのですから、アンケートをするのであればアルバイト用に分けて、内容も検討すべきです

223:まず、雇用を何とかして下さい。男女共同参画は二の次です。

233:男女共同参画は主に正社員が恩恵を受ける。次世代育成支援も含まれるのであれば、ポストドク等の非常勤にも配慮すべきだと思う。例えば「科研費の競争的資金に応募できるようする」などである。最近の公募は実績として「獲得した競争的資金」とカウントする。従って競争的資金に応募出来ないのは、その非常勤（ポストドク）の将来を考えていない制度ではないだろうか。

不明

412:男女が協力して働く機会を設ける

337:研究職は裁量労働制によって出勤時間の制約がなくなったので、休暇を使わずに子供の送迎や看護に使えるようになり、負担がかなり減った。従って、そのような制度が使えない事務職に対してこそ、研究支援に相当するような支援が今後は必要。

260:介護や乳児の世話などでは、自宅にしながら研究活動と両立可能と思えるので、休暇でなく勤務形態での対応が出来る制度がのぞましい。用語が十分に定着しているように思われない。このアンケートもはじめに「わからない」と選んでいるのに、それがあとで問われる。こんなアンケートで大丈夫？

Ⅲ 海外森林科学系研究機関への アンケート調査報告

Ⅲ 海外の森林科学系研究機関・大学における 女性研究者支援と家族責任に関わるアンケート調査報告

エンカレッジ推進・次世代研究者育成作業部会

塔村真一郎（男女共同参画室）

野村 千真（男女共同参画室）

太田 祐子（森林微生物研究領域）

酒井 佳美（立地環境研究領域）

金指あや子（男女共同参画室）

1. 目的

森林総合研究所は、文部科学省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、女性がワークライフバランスをとりながら生き活きと仕事を継続できるよう職場環境の整備を進めている。本プロジェクトの一環として、海外の森林関連研究機関および大学に所属する研究者に協力をあおぎ、アンケート調査を実施した。調査の目的は、海外の森林関係研究機関および大学における女性研究者の参画の程度とそれに関わる職場や社会の状況を比較検討し、その結果を将来の計画作成およびプロジェクト推進に役立てることである。

2. 方法

対象は、30 カ国の森林科学関係の公的研究機関 71 機関および 99 大学合計 170 機関とした（表 1）。これらの機関は IUFRO（The International Union of Forest Research Organizations）に加盟する森林科学関係研究機関のうち、各機関の公的ウェブサイト上でメールアドレスを確認でき、かつアンケート依頼が可能であった機関である。

アンケートは 2009 年 11 月 10 日よりメールにてアンケート用紙を送付し、2009 年 11 月—2010 年 1 月にかけてメールで回収した。調査内容は付録 A のとおりである。

表 1. アンケート依頼した地域別国別機関数

地域	国名	機関数
アジア	中国	6
	韓国	5
	インドネシア	4
	マレーシア	2
	ネパール	1
	スリランカ	2
北ヨーロッパ	デンマーク	3
	フィンランド	8
	ノルウェー	3
	スウェーデン	4
ヨーロッパ	オーストリア	1
	ベルギー	2
	フランス	5
	ドイツ	20

	イタリア	9
	オランダ	4
	スペイン	2
	スイス	3
	イギリス	9
北アメリカ	カナダ	18
	アメリカ	34
南アメリカ	ブラジル	4
	コロンビア	2
	コスタリカ	1
	ペルー	1
	ベネズエラ	1
オセアニア	オーストラリア	10
	ニュージーランド	2
アフリカ	スーダン	1
	タンザニア	3
計	30ヶ国	170 機関 (うち大学:99、 公的研究機関: 71)

回答のあった国の数は14カ国で、ヨーロッパ、北ヨーロッパ、アジア、北・南アメリカ、オセアニア、アフリカの各地域の中で回答がなかったのは南アメリカのみであった。

全体では39人より回答を得たが、機関数としては29機関（大学：13、公的研究機関：16）であり（図1）、機関数でみた回収率は17.1%であった。また、1機関に所属する複数の個人から回答が得られた場合もあり、その場合は、自由記述を除き、その機関の最頻値をその機関の回答とした。

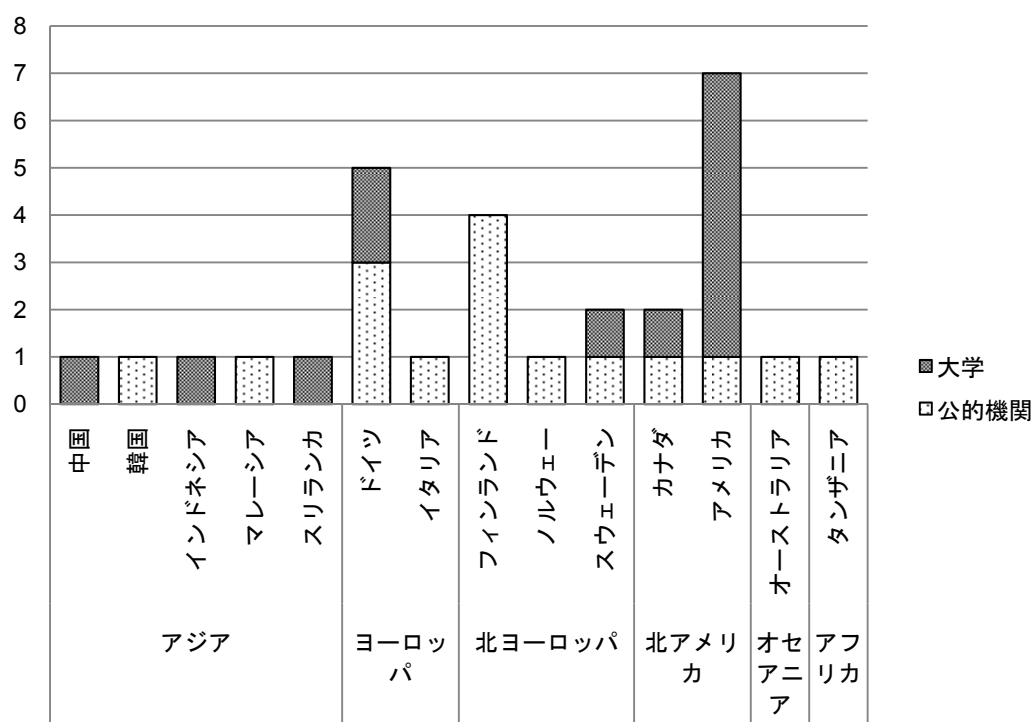


図1. 回答のあった国別大学・研究機関数

3. 結果

1) 女性研究者比率

回答に協力していただいた 29 の森林科学系研究機関および大学における女性研究者の比率は、米国 University of Maine (School of Forest Resources) の 4.3%を最低に、最高はスリランカ University of Sri Jayewardenepura の 66.7%、全体の平均で 30.4%であった（表 2）。地域別の機関数に偏りはあるものの、ヨーロッパ、北ヨーロッパの比率の高さが目立つ一方、アジアではスリランカに加え、マレーシア（46.3%）、インドネシア（45.8%）、中国（26.6%）と、アジアでは、森林科学系研究機関において女性研究者の参画の高い国が目立った。また、国あたり 4 機関以上からの回答があったドイツ、フィンランド、米国の各平均は、それぞれ 38.9%、34.3%、20.4%であった（表 2）。

表 2. 地域別研究機関・大学における森林科学系女性研究者比率

	平均	機関数	最小値・国		最大値・国	
アジア	38.9	5	9.3	韓国	66.7	スリランカ
北ヨーロッパ	30.0	7	16.7	ノルウェー	39.3	フィンランド
ヨーロッパ	34.9	6	15.2	イタリア	57.9	ドイツ
北アメリカ	24.1	9	4.3	米国	39.3	カナダ
オセアニア	33.3	1	—		—	オーストラリア
アフリカ	17.1	1	—		—	タンザニア
全体	30.4	29	4.3	米国	66.7	スリランカ

2) 家族責任

2)-1 地域の保育園・幼稚園に対する満足度

居住地域における託児所や保育園などの数およびサービスについての満足度を 5 段階評価で選択させた（図 2-1）。

「すばらしい」と「とてもよい」を合わせると 47%となり、半数近くが高い満足度を示した。託児所（3 歳まで）と保育園（3-6 歳）の間で満足度に違いがあるという回答もあった（ドイツ）。日本と同様、待機児童が見られる国もある（米国）。また、都市部と地方における保育施設の格差が問題となっているケースもある。一方、就学前の児童に対しては必ず幼稚園か保育園に通えることを確約している国もある（フィンランド）。

2)-2 家庭内での育児および介護の担当者

家庭で育児および介護の主たる担当者を 4 択で選択させた（図 2-2）。母親を選んだ回答が 73%と圧倒的に多かったが、「父親も面倒みてくれている、分担している」とコメント欄に残した人が多かった（特に、フィンランド、スウェーデン、ドイツ）。

「アフリカの文化だから」（タンザニア）、「長年母親である傾向は変わっていない」（ドイツ、アメリカ）といった回答も見られた。また、ベビーシッター、家政婦、メイド等、家族以外の第三者が行っているという回答も 10%あった。この多くは東南アジアからの回答であり、研究者の社会的ステータスの高さや、家政婦、メイド等の労働力賃金の低さなど、文化的な違いはあるが、働く母親にとって強い手助けとなっている。

2)-3 家庭での家事の分担

誰が主に家庭での家事を担当するかについて 6 択で選択させた（図 2-3）。

主に妻が担当する（ほとんど：mostly、たいてい：usually）という回答をあわせると 62%であった。

夫婦での家事の分担について「平等」と言い切れる人は 3 割であった（フィンランド、スウェーデン、ドイツ）。また、家庭での仕事を分担し、それぞれが得意とすることを行っているということもあった（例：妻が家事、夫が庭仕事など）。総合して時間は同じぐらいだということで、きちんとそれぞれの分担をこなしているというコメントは、特に、ヨーロッパ、北欧を中心に多く見られた。

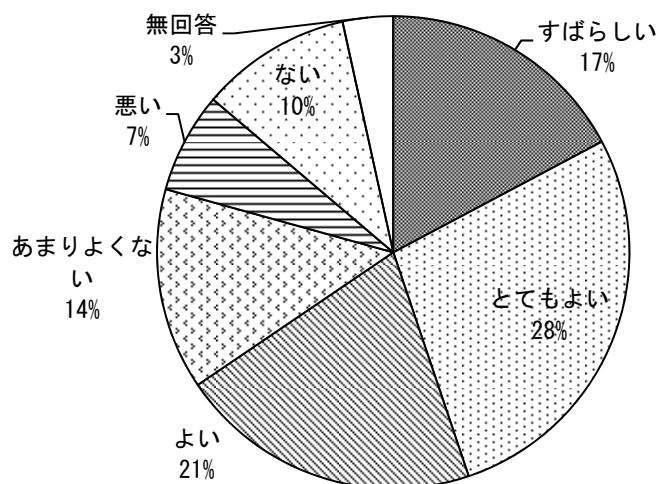


図 2-1. 地域における保育施設の満足度

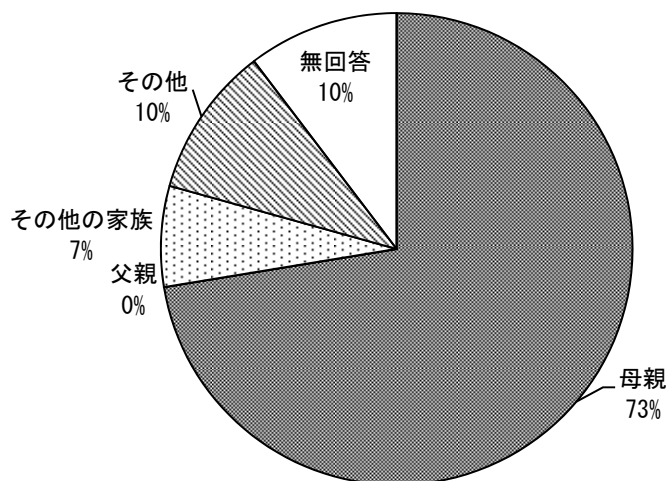


図 2-2. 子育て担当者

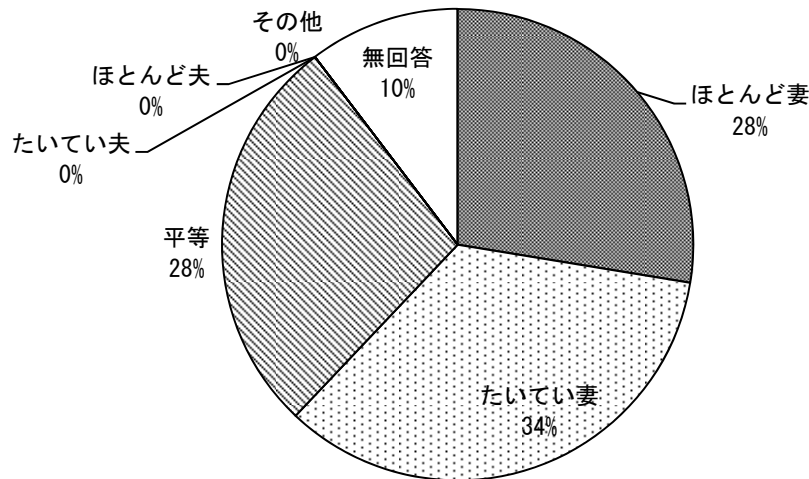


図 2-3. 家事の担当者

3) 雇用

3)-1 新規採用した女性研究者のパーマネント雇用について

新規採用の女性研究者がパーマネントの雇用ポジションに就いている状況について、5 択で選択させた（図 3-1）。近年の傾向として、全体的に新規採用やパーマネント採用は少ないという回答が多くみられた（フィンランド、ドイツ、カナダ、米国など）。一方、採用に当たっては、性別にかかわらず平等に機会が与えられ、能力、資格、適正のみが重視されるというコメントも多かった。その一方で、女性は契約期間ありのアシスタント的な仕事につくケースが多いという答えも見られた（スウェーデン、ドイツ）。

3)-2 積極的改善措置の有無

募集、採用、評価、昇進、報酬について、積極的改善措置が取られているかについて、3 択で選択させた（図 3-2）。募集、採用に関しては日本のポジティブアクションと似たような対策をとっているとの回答が多く見られた。

募集、採用時にポジティブアクションを取るところがそれぞれ半数前後はあるのに対し、採用後の評価、昇進、給与に関しては女性に対してポジティブアクションを取っているところがぐっと減る。男性も女性も納得のいく職場環境になっていると見られる。

また、男女の性別差のみではなく、人種など、いわゆる “マイノリティー” と呼ばれる人を多く採用しようとしている場所もある。たとえば、プロジェクトを立ち上げる時、女性が多くいるチームならば男性を採用するなど、少数派の採用に積極的な姿勢が見られる（イタリア、ドイツ、米国）。

しかし、「男女は全く平等に扱われており、募集や採用の段階においても、性別によって扱いが変わることはなく、経験や能力を考慮して行っている」との回答が多くみられた。職場において性別による区別がないという自信の表れも見える。

3)-3 上司や同僚からの支援・理解

上司や同僚の家族責任を持つ研究者に対する理解や支援について、5段階評価させた（図 3-3）。その結果、「非常に十分(very much)、十分(much)な理解と支援を受けている」と回答した人が58%であった。「ほとんどない」、「ない」を選んだ人が1割にも満たないことから、仕事をする上で理解を得ている、支援を受けていると感じている人が多い。

「上司自身にたくさんの子供がいる」といった回答もあり（ドイツ）、上の世代からもワークライフバランスが確立していて、子供を積極的に持つことができる職場環境があることを指摘する回答もあった。また、同僚よりも上司や経営陣のほうが仕事と家庭の両立に強い関心を持っているとの意見も寄せられた（スリランカ、インドネシア、タンザニア）。

3)-4 出産後の勤務継続

現在、仕事をしている女性研究員の中で、出産後育児をしながら研究や仕事を続けているかどうかについて、5択で選択させた（図 3-4）。「大多数が継続」「多くいる」を選んだ人が80%と非常に多かった。「出産を理由に退職をするということは、ありえない」というコメントもあった（イタリア、フィンランド）。フルタイムでなくパートタイムで研究を続けたり、フレックス制度や早出・遅出制度に似たような制度を活用したりと、出産以前と同じ形態で働かないにしても研究を継続するのが普通である。「家族のことが問題になることはない」という意見もあった（フィンランド）。

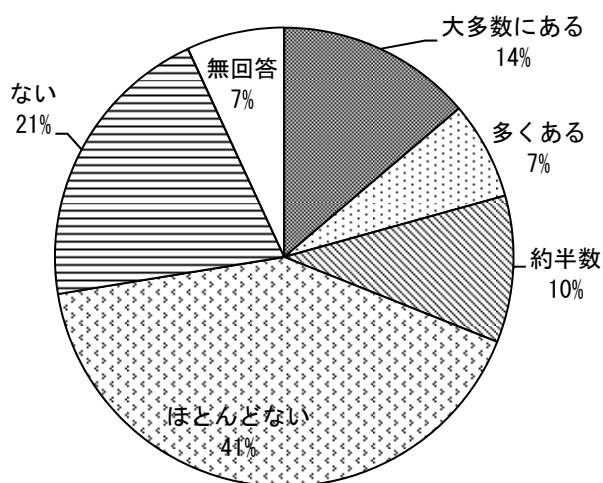


図 3-1. 新規パーマネント職における女性研究者の採用状況

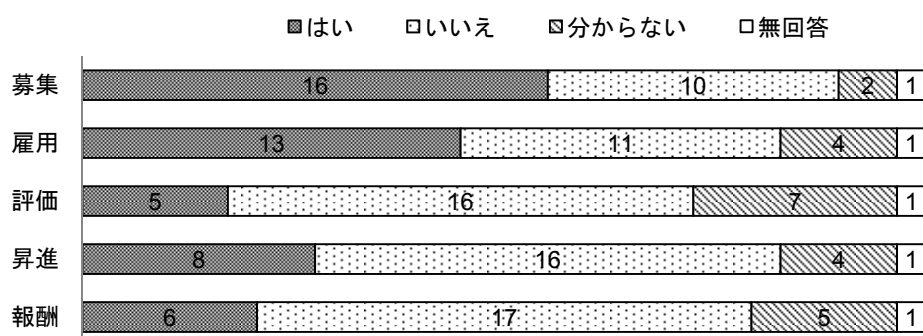


図 3-2. 女性研究者に対する応募、採用、評価、昇進、報酬における積極的改善策の有無

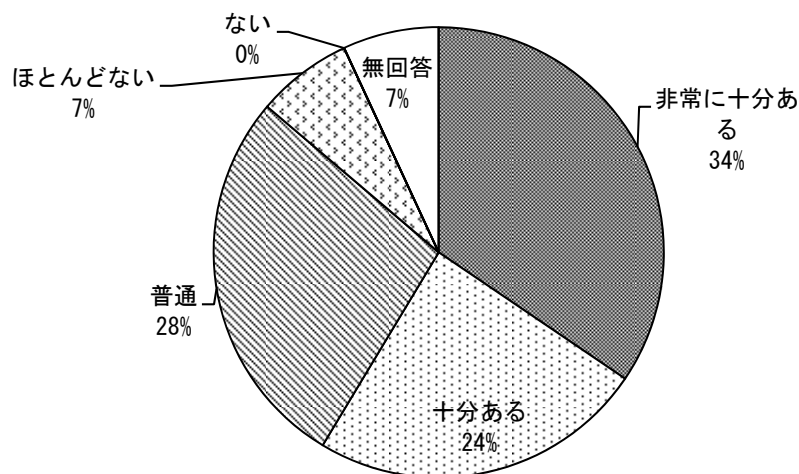


図 3-3. 家族責任に対する上司・同僚の理解や支援

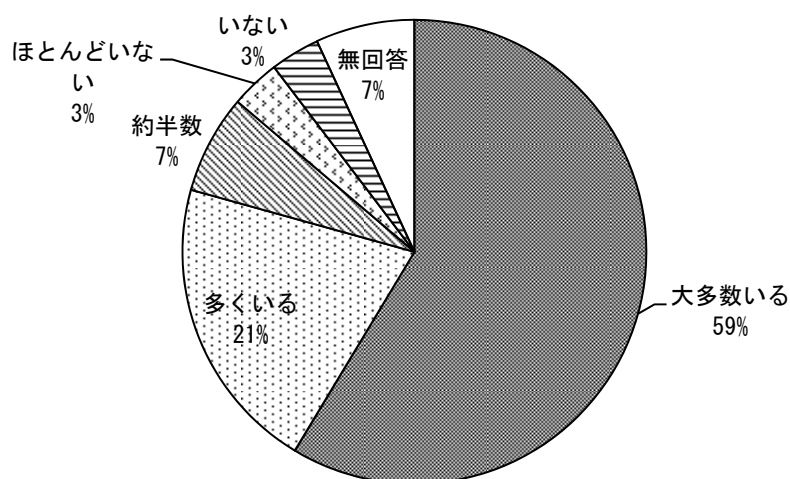


図 3-4. 出産後の勤務継続について

4) 研究者に対する支援制度の有無

職場で女性が研究を継続するための支援制度の有無とその有効性について 8 項目について回答を得た（図 4-1、4-2）。出産育児休暇、フレックスタイム、裁量労働制（フリータイム）、在宅勤務制度が導入されている機関が多く、その有効性についても評価が高かった。

出産・育児休暇やフレックス制を利用することは権利であり、当然のことであるという意見が多かった。在宅勤務、子連れ出勤（緊急時のみ）は、女性よりも育児中の男性の研究者が行うことが多いという回答もあった（オーストラリア）。

育児休業は法的には多くの国で整備されているが、子育てに関する金銭的な支援として国から十分な補助（男性による育児休暇に対しても同様）が出るため、職場が特に支援を行う必要はないという回答もあった（フィンランド）。

なお、不十分な育児休暇の期間を補完するため、同僚が持つ未使用の有給休暇の寄付を受けること

が可能な場合もある（米国）。カウンセリングに関しては、制度としてはあるものの、限られた時間のみでは効果が出にくいという意見もあった（米国）。

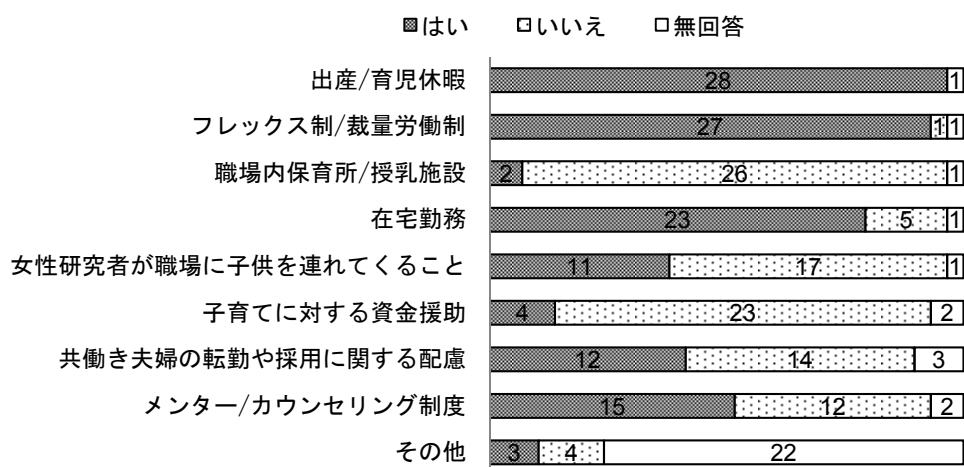


図 4-1. 両立支援に関わる制度の有無

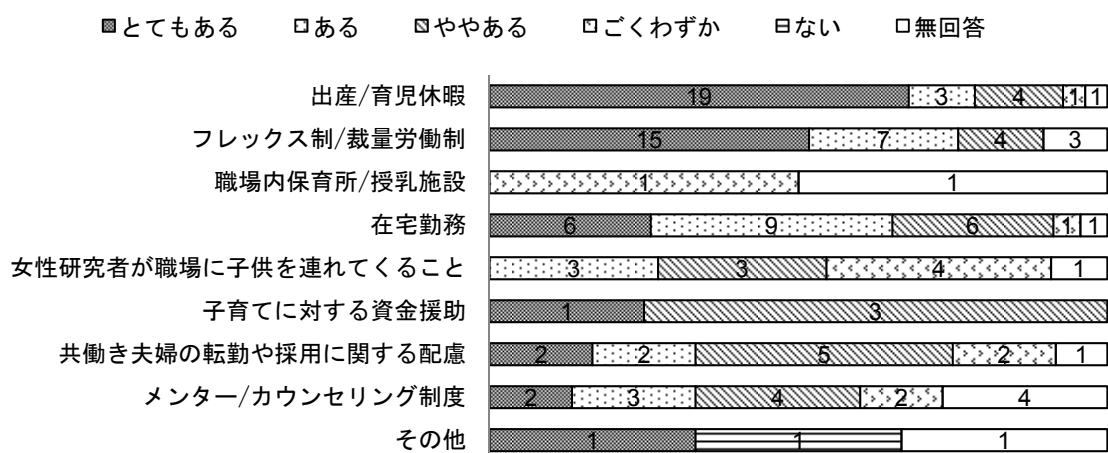


図 4-2. 両立支援に関わる制度の有効性

注；研究者に対する支援制度の有効性（上記質問で、“yes”と答えた人のみ対象）

5) 休暇制度

4 つの休暇制度の有無について回答を得た（図 5）。部分的に給与が支払われる休暇制度が多いようであった。育児休暇のうち、数ヶ月経ったら次の数ヶ月は父親か母親のどちらが休暇を取るか、という選択ができる、という国もある。両親のどちらか一方ではなく、両方に子育ての機会が与えられる。

“ドイツでは、公務員は、子供が 18 歳になるまでパート職員でいてもいいという権利がある。”というコメントもあった。

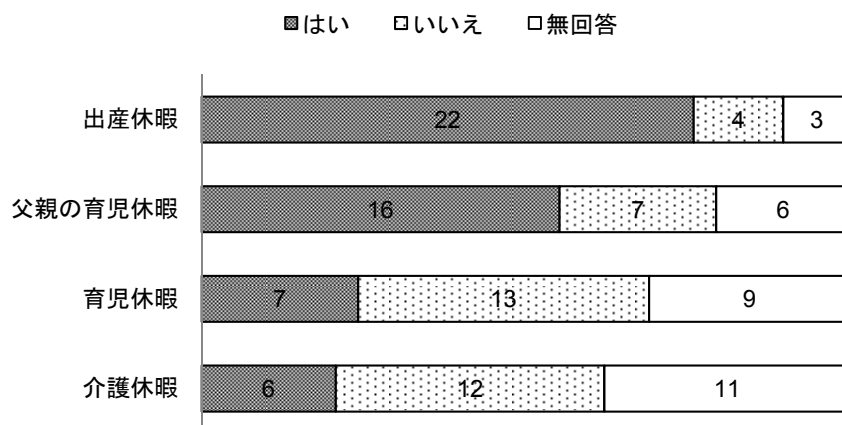


図 5. 両立支援に関わる休暇・休業制度の有無

6) 意見・コメント

＊自由記述として、野外調査を必要とする場面の多い森林科学系研究機関の特徴として、出張などでの家族責任の果たし方を含め、以下の2点に関して特にコメントを求めた。その結果、次のような回答が見られた。

問い1. 出張や野外調査の際、誰が主に育児や介護を担当しているのか

父親が出張で不在でない限り、父親が担当するが、近隣の親近者や祖父母に預けるといった回答が多くあった（フィンランド、中国、カナダ、米国）。また、同じ職場の同僚に預け、お互いに助け合うといったケースもあるという（米国）。

一方、可能である場合は出張に子供を連れていくが、費用は個人で負担するという回答もみられた（フィンランド）。しかし、やはり家族責任のある女性研究者は育児期間の出張や野外調査は大きな困難であり、これを避ける傾向もあるようである（米国）。

問い2. 特に女性研究者を支援するような国の政策や法律、システムなど

基本的に、母性保護や育児休業以外に、女性に限定して支援する制度はない場合がほとんどであるが、米国では、性別に限らずマイノリティー対策の一環として女性が支援されることがあり、そのことが女性の参画に実績をあげている。また、パーマネント職に就く女性の確保のための対処策を講じようとしている国（フィンランド）もある。

4. まとめ

文化や生活習慣、法律、制度など、バックグラウンドが全く異なる国々からの、年代も異なる様々な人からの回答であった。雇用形態や家族形態が日本とは全く異なる場合、設問が適切でなかった部分もあるかもしれない。さらに、回答数が少なかったり、地域による偏りがあったため、残念ながら統計解析を伴うアンケート結果としてまとめるのは困難であった。

しかしながら、今回のアンケートでは、各設問に設けられたコメント記入欄に多数の率直なコメントが寄せられ、諸外国の研究機関における男女共同参画に関わる状況をうかがい知ることができた。

<女性研究者比率>

平成 21 年度版男女共同参画白書によれば、日本における自然科学系分野における女性研究者の比率は 13.0%であるのに対し、アメリカ 34.3%、フランス 27.7%、イギリス 26.0%など OECD 諸国と比べて非常に低く、白書で示された 36 カ国の中で最下位である（図 6-1）。一方、近年、日本の森林科学系大学の女子学生比率は 30%を超えることが多くなり、森林総研も若手研究者における女性の比率は 16%程度まで上がっている。しかし、森林総合研究所という機関としては、ようやく 10%を超えたのが現実であり、自然科学系女性研究者比率の日本の平均をさらに下回る。

従来より男性優位と考えられる森林科学系の分野の女性研究者比率は、国際的に見て他の自然科学系分野と比べてどのような状態にあるのか、また、このような分野での各国機関の制度や工夫を知りたいというのが今回のアンケート調査の発端であった。

アンケート結果より、女性研究者比率が、機関によって 4.3%～66.7%まで非常にばらついていたものの、全体平均で 30%を超えたのは予想外であった。「職場」の解釈が回答者によって異なり、研究室単位から大学の学部や学科単位まで規模がばらつくため、その女性研究者比率を単純に比較するのは難しいことと、今回のアンケートに積極的に回答した機関は女性の参画が高い機関であると予想されることを差し引いて考えても、この数値は非常に高く、森林科学系研究機関における女性研究者比率は国際的に見た自然科学系分野全体とほぼ同じレベルにあると考えられる。

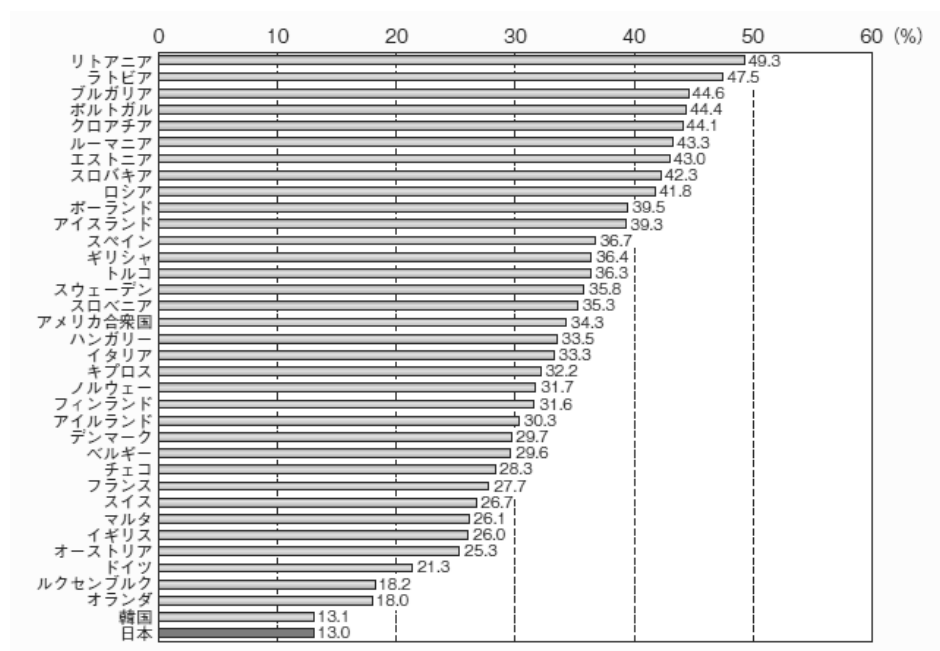


図 6-1. 研究者に占める女性割合の国際比較（男女共同参画白書 H21 年度版より）

<ワークライフバランスと固定的性別役割分担意識>

今回のアンケートでは、女性の社会への参画に大きな影響を及ぼすとされる固定的性別役割分担意識やワークライフバランスについて海外の状況を知ることが出来た。

固定的性別役割分担に関しては、タンザニアからの回答のように、家庭における固定的な性別役割分担意識が文化として根強くある国や、さらに、先進的と考えられる西欧諸国でも、家族責任の多くを女性が主として担っている現状がいまだに厳然として存在することがうかがえた。

しかしながら、西欧諸国では、社会的な価値観や制度が基本的に男女平等であるとの意見が多かったことは、やはり大いに注目される。特に、フィンランド、スウェーデンなどの北欧諸国やドイツでは、家族内での家族責任が夫婦で全く同等と言い切る回答が多く、そのような社会的な意識の浸透が、研究機関という職場における女性の参画の高さと、決して無縁でないことは指摘できよう。

日本では、女性差別撤廃条約の批准（1985）以降、制度的な整備は進み、男女共同参画基本法も制定から10年が経過したが、日本の社会の中で実質的な内容が伴ったものではない。このことは、2008年8月、国連女性差別撤廃委員会から日本政府に対して出された是正勧告である「総括所見」の中でも強く指摘されている。

平成21年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）によれば、固定的性別役割分担意識を否定する傾向は西欧諸国を中心に定着しており、従来、男尊女卑の儒教的傾向が強いと考えられる韓国でも、近年は男女を問わずにこのような傾向が認められる（図6-2）。これに対して日本では、従来型の意識を支持する人が現在でも高い割合で存在し、特に男性は、未だに支持する人が反対する人を上回っている状況にある（図6-2）。日本における意識の啓発と実質的な女性の参画の推進は、幅広い場面で必要であるといえよう。

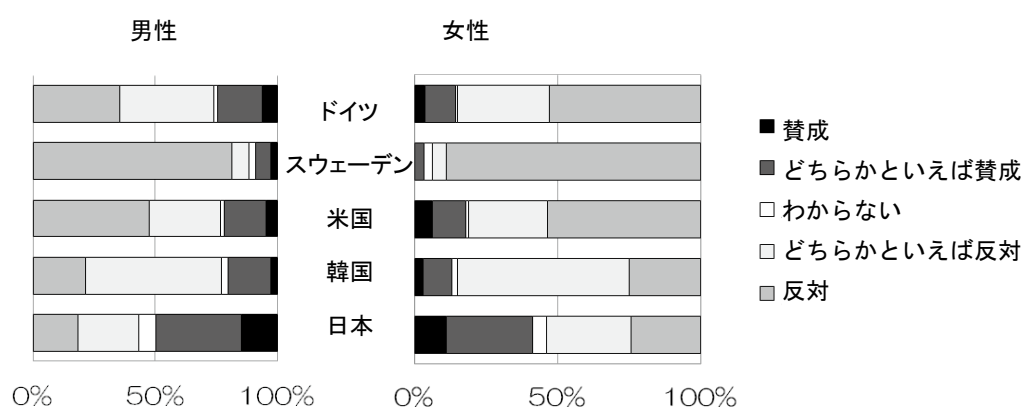


図6-2. 男女別性別役割分担意識の国際比較（内閣府2007より改変）

今回のアンケートによって、多くの国では、基本的にジェンダー意識による差別はなく、その背景には、家庭における固定的性別役割分担意識の克服があることが示唆された。

以上の結果から、フィールド調査など、女性研究者にとって共通する困難を抱える森林科学系の研究機関であっても、国際的には他の自然科学系分野と同程度に女性研究者の活躍の場が保障されている様子がうかがえた。そして、このような女性研究者が活躍する上で、その基盤として、上司も含めた研究者全体のワークライフバランスの構築や意識改革が重要であることが示唆された。

5. おわりに

本アンケートは森林科学系研究機関・大学の女性研究者支援と家族責任に関する世界で初めての調査報告である。アンケートにご回答下さった方々の多くは、実際に家族責任を抱える当事者であった。貴重なお時間を割いてアンケートにご協力下さったことに、厚くお礼申し上げます。また、本アンケートの企画・実施・結果の集約には、男女共同参画室員を含め、多くの方々のご協力を頂いた。

今後、海外研究機関の状況も参考にして、よりより取組みとなるよう努めたい。

付録 A（アンケート用紙）

Survey of Supporting Activities for Women Researchers in Forest Sciences

Please note:

- All responses will be treated as confidential.
- We understand that situations can vary within the same workplace. Please describe the general tendency at your workplaces.
- Please provide actual data if possible. If not, an approximation is also acceptable.
- For the purpose of this survey, data on a department/faculty/school related to forest sciences is especially desired.
- If there are any special situations that you would like to introduce, please provide a description in the comment boxes.
- For questions or further assistance, please contact us by e-mail at gender_survey@ffpri.affrc.go.jp

1) General information about your workplace

Organization Name:	
Address:	
Tel:	Fax:
Homepage URL:	

Number and percentage of scientists* in your workplace	
men (number of people)	women (number of people)
(%)	(%)
*Who is included under the category of “scientists”? Please specify:	

2) What is the current situation regarding the followings? Please check as appropriate.

*”Local area” refers to that of your workplace. “At home” refers to the average household in the local area.

2)-1 Is there a sufficient number of daycare centers/kindergartens with satisfactory service and facilities in the local area*?					
1. Excellent (over 80%)	2. Very good (60-79%)	3. Good (49-59%)	4. Fair (20-39%)	5. Poor (below 19%)	6. None (0%)
Comments:					

2)-2 Who is most responsible for child/elder care at home*?			
1. Mother	2. Father	3. Other family members (e.g. grandparents)	4. Other (e.g. babysitters)
Comments:			

2)-3 In the case of a married couple, who is responsible for the housework at home*?					
1. Mostly the wife	2. Usually the Wife	3. Equal	4. Usually the husband	5. Mostly the husband	6. Other
Comments:					

- 3) What is the current situation regarding the following at your workplace? Please check as appropriate.

3)-1 Are there permanent career positions for newly employed women researchers?				
1. Majority (over 80%)	2. Many (60-79%)	3. About a half (40-59%)	4. Not very many (below 39%)	5. None (0%)
Comments:				

3)-2 Does your workplace take any affirmative action for women researchers in the following areas?			
	1. yes	2. no	3. uncertain
a. recruitment			
b. employment			
c. evaluation			
d. promotion			
e. remuneration			
Comments:			

3)-3 How much understanding and support do colleagues and supervisors provide to researchers with family responsibilities?				
1. Very much (over 80%)	2. Much (60-79%)	3. Medium (40-59%)	4. Not so much (below 39%)	5. None (0%)
Comments:				

3)-4 Among the currently working women researchers, are there any who are continuing their research/work after childbirth and during child rearing?				
1. Majority (over 80%)	2. Many (60-79%)	3. About a half (40-59%)	4. Not so many (below 39%)	5. None (0%)
Comments:				

- 4) Does your workplace have any systems, such as those listed below, to help women researchers continue their research/work? In your opinion, how effective are these systems?

	Have?		How effective?				
	1. yes	2. no	1. very	2. moderately	3. somewhat	4. only slightly	5. not at all
a. maternity/parental leave							
b. flexible working hours/free time system							
c. on-site nursery room and lactation room							
d. telecommuting							
e. allowing women researchers to bring their children to the office							
f. financial aid for childcare (e.g. daycare or babysitter costs)							
g. giving consideration for dual-career couples' transfer or employment							
h. mentor/counseling service							
i. other (please specify:)							
comments:							

5) If your workplace has any of the leave systems listed below, please provide detailed information.

	length of leave (please specify)	paid?	
		1. yes	2. no
a. maternity			
b. paternity			
c. childcare			
d. nursing			
comments:			

6) Please write any comments/opinions below.

If you are able to provide information about the following topics, it would be very much appreciated.

- The person who is responsible for child/elder care during business trips or field investigations.
- An outline of your country's government policies, measures, or systems to support women researchers, especially if you think they are unique and useful initiatives.

Thank you so much for your cooperation.

When you complete the survey, please e-mail it back to **gender_survey@ffpri.affrc.go.jp**

(和文)森林科学系女性研究者支援活動に関する調査

ご確認ください:

- 全ての回答は秘密に扱われます。
- 職場によって状況は違うと思われますが、あなたの職場において最も一般的な答えをご記入ください。
- もし実際の数値やデータがありましたらご記入ください。なければおよその数値でもけっこうです。
- この調査の目的のため、森林科学系の学部や学科の数値や現状についてご記入ください。
- もし特に紹介したい事例などありましたら、それぞれのコメント欄にご記入ください。
- ご質問などありましたら、gender_survey@ffpri.affrc.go.jp までメールでご連絡ください。

1) あなたの職場の一般情報

組織名:	
住所:	
電話番号:	Fax:
ホームページ URL:	

あなたの職場の科学者*の人数と割合	
男性	女性
(人)	(人)
(%)	(%)
*「科学者」には誰が含まれていますか? ご記入ください:	

2) 下記の事柄についての現状についてお尋ねします。もっとも適切なものをお選びください。 *「地域」はあなたの職場のある地域を、「家」はあなたの職場地域の平均的な家庭を指しています。

2)-1 お住まいの地域には、満足のいくサービスや設備をもつ託児所/幼稚園が十分な数ありますか?					
1. 大変よい (80%以上)	2. とてもよい (60-79%)	3. よい (49-59%)	4. あまりよく ない(20-39%)	5. 悪い (19%以下)	6. ない (0%)
コメント:					

2)-2 家庭で子供やお年寄りの世話をもっともするのは誰ですか?			
1. 母親	2. 父親	3. その他の家族 (祖父 母など)	4. その他 (ベビーシ ッターなど)
コメント:			

2)-3 すでに結婚しているカップルの場合、誰が家事を担当しますか?					
1. ほぼ妻	2. だいたい妻	3. 平等	4. だいたい夫	5. ほぼ夫	6. その他
コメント:					

3) あなたの職場において、下記の事柄についての現状をお尋ねします。もっとも適切なものをお選びください。

3)-1 新たに雇用された女性研究員にパーマネント職として出世の道が用意されていますか?				
1. ほぼ全員 (80%以上)	2. 多くある (60-79%)	3. 約半数 (40-59%)	4. あまりない (39%以下)	5. まったくない (0%)

コメント:

3)-2 あなたの職場では下記分野において女性研究員のために何か差別是正措置を採用していますか？

	1. はい	2. いいえ	3. 分からない
a. 募集			
b. 雇用			
c. 評価			
d. 昇進・昇格			
e. 報酬			

コメント:

3)-3 同僚や上司は、家族責任を持つ研究員に対してどの程度理解し、支援していますか？

1. とてもある (80%以上)	2. ある (60-79%)	3. 普通 (40-59%)	4. あまりない (39%以下)	5. まったくない (0%)

コメント:

3)-4 今現在仕事をされている女性研究員の中で、出産後育児をしながら研究や仕事を続けている方はいますか？

1. ほぼ全員 (80%以上)	2. 多くいる (60-79%)	3. 約半数 (40-59%)	4. あまりいない (39%以下)	5. まったくない (0%)

コメント:

- 4) あなたの職場には、下記に挙げるような女性研究員が研究や仕事を続けることを支援するシステムがありますか？あなたの感想としてそれらのシステムはどの程度効果があると思われますか？

	ありますか？		どのくらい効果的ですか？				
	1. はい	2. いいえ	1. とても効果的である	2. 効果的である	3. やや効果的である	4. ほんの少し効果的である	5. まったく効果的ではない
a. 出産/育児休暇							
b. フレックス制/裁量労働制							
c. 職場内保育施設							
d. 在宅勤務							
e. 女性研究者の子連れ出勤							
f. 子育てに関する金銭的な支援(保育所やベビーシッターの料金など)							
g. 共働き夫婦に対して、転勤や採用の際に考慮すること							
h. メンター/カウンセリングサービス							
i. その他(ご記入ください)							

コメント:

5) あなたの職場に下記の休暇制度がある場合、詳細について述べてください。

	休暇の長さ (ご記入ください)	給与の支払いは?	
		1. ある	2. ない
a. 母親休暇			
b. 父親休暇			
c. 育児休暇			
d. 介護休暇			
コメント:			

6) 下記にコメント/意見を述べてください。

特に以下のことに関してご記入いただければ幸いです。

- 出張や現地調査の際に、子育てや介護を主に行っている人について。
- あなたの国にある、女性研究者を支援する制度や政策、法律で、ユニークかつ効果的と思われるもの。

ご協力ありがとうございました。

終わりましたら gender_survey@ffpri.affrc.go.jp までご返信ください。

付録 B（自由記述欄への回答）

FIN:フィンランド SWE:スウェーデン DEU:ドイツ ITA:イタリア CHN:中国
 IDN:インドネシア LKA:スリランカ MYS:マレーシア KOR:韓国
 CND:カナダ USA:アメリカ AUS:オーストラリア TZA:タンザニア

2)-1 お住まいの地域には、満足のいくサービスや設備をもつ託児所/幼稚園が十分な数ありますか？

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	2	7才未満全ての子供の託児は制度により保証されている。家の場所によっては託児所までの距離が遠い場合もある。
		1	フィンランドでは学校に入るまでの間、全ての子供が地方自治体の託児サービスを受けることができる。
	SWE	2	自分の子供たちはもう大きくなっているが、小さかった頃は家から 100 メートル先にある託児所に通っていた。
		2	子供はいないが、これは私の意見だ。
ヨーロッパ	DEU	4	3才～6才の子供に関しては、素晴らしい環境である。（80%以上） 3才未満の子供の託児サービスについては“まあいい”というレベルではないかと思う。（20～39%）
		1, 5	3才以上、6才で学校に入るまでの子供に対しては素晴らしい環境であるが、3才未満の子供に対しては不十分である。
		1	幼稚園は素晴らしい。託児所は“まあいい”というレベル。
		2	全員で 26 名いるスタッフのうち、5 名がまだ学校に入学していない子供をもっている。
	ITA	2	自分たちの組織内にスタッフの子供向け幼稚園と託児所がある。また、自分たちの学校としてヨーロピアンスクールもある。
アジア	CHN	6	以前はキャンパス内に託児所があったが、1 年前に閉鎖してしまった。
	IDN	3	実際、幾つか幼稚園があるが、女性の研究員はメイドや運転手、または学校への送り迎えをしてくれる人がいるから問題ない。
	LKA	3	自分の場合、職場が市街地にあるので保育所は十分ある。ただ、地方に関しては満足できるレベルではない。
北アメリカ	CND	5	8～10 年前、わたしが子供を出産した頃の状況は幾分ましであった。というのも、ブリティッシュ・コロンビア大学（UBC）の人数が大幅に増え比較的若い職員が採用されたからである。わたしは身辺アンケートを受けるたびに保育施設について苦情を申し立ててきたが、ようやく幾つかの育児所が設置された。それでも、人数の増加には全くついていけない。もし、自分が幸運に恵まれていなかったら（そして交渉方法を知らなかったら）博士号を取得することは出来なかったであろう。
	USA	4	若手の職員たちが民営の託児所を使いたがらないようだということ以外、この件についてはあまりよく知らない。
		2	わたしの組織はたくさんの州にまたがっており、その全部の託児所について知っているわけではないので、これは自分の全般的な印象である。たいてい順番待ちになるが、幾つかの育児所はみつかるところ。
オセアニア	AUS	2	子供がいないので良く分からないが、2 だと思う。
アフリカ	TZA	3	グローバル化に対してもっと改善する必要がある

2)-2 家庭で子供やお年寄りの世話をもっともするのは誰ですか？

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	1	父親が母親と同じくらいやっている。
		1	同じく父親が子供の面倒もみている。
		1	フィンランドでは通常父親も子供の世話をする。
		1	フィンランドの父親は子供の世話を非常によくやる。
	SWE	1	平等にしようとしているけど、計画を立てたり、仕切ったりするのは自分（母親）だ。
ヨーロッパ	DEU	1	これは、全国で行われた膨大な数の調査結果によるものである。

		1	母親と父親が子供の世話を分担することは非常によくあることだ。
		1	ドイツでは、子供の育児を担うのは未だにたいてい母親である。3才未満の子供の場合は家政婦（デイマザー）、または幼稚園で世話してもらうことが多い。
			母親、父親、他の家族の者（1つのケース）
	ITA		母親が仕事をしている場合、例外なく母親と父親の両方。父親が仕事にでる場合たいてい母親が面倒をみる。
アジア	IDN	4	祖父母とメイドという場合もあるし、メイドだけということもある。
	LKA	3	大半の家庭においては、母親と父親の両方が仕事に出る。
	MYS	1	勤務時間の間（月曜～金曜、午前8時～午後5時）は家族の誰かかベビーシッターに子供の面倒をみてもらっているが、その他の時間は母親が面倒をみている。
北アメリカ	CND	1	今60%のパートタイムで仕事をしているが、子供たちはおおむね独立しており、僅かな手間しか掛からなくなっている。
	USA	1	平等に分担して世話している家族は少ないようである。
		1	通常は母親だが、父親のこともよくある。また、もっぱら父親がやるという場合もある。近所に住んでいる場合は祖父母が手伝うこともある。
		4	分からない。もちろん、それぞれの家族の状況に応じて違ってくるだろう。ベビーシッターを雇って任せるといえることが多いのではないだろうか。
アフリカ	TZA	1	母親/女性就業者にとっては、ベビーシッター（お手伝いさん）の方がより頼りになる。
		1	これはアフリカの文化である。

2)-3 既に結婚しているカップルの場合、誰が家事を担当しますか？

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	2, 3	場合によって違う。色んな家庭があるのだからというのがわたしの考え方である。
		2	夫も家事をしている。家庭によっては妻と同じ分だけやっている。
	SWE	2	それは自分のところでも同じだ。妻が計画を立て、仕切るが、お互いに助け合うように心がけている。
ヨーロッパ	DEU	2	これは、全国で行われた膨大な数の調査結果によるものである。
		3	家事に関してはたいてい妻の負担の方が多めであるのに対し、夫は庭の面倒をみることが多い。それぞれの仕事にかけている時間は同じくらいである。
		2	これはおおむねドイツ全体がそうである。
		3	回答は難しい。1人親家庭を含む6組の家庭で低年齢小児を抱えている。
	ITA		女性が仕事に出る場合、女性と男性は協力して家事をこなす。男性が仕事に出る場合、主に女性が家事をする。
アジア	IDN	2	ただ、それは必ずやらなければならないというものではない。夫と妻が両方仕事に出る場合もあるであろう。またメイドは常に家事をやるわけだが、妻は指示を与えるだけだ。
	LKA	1	実家から離れて暮らしている夫婦の場合、夫が家事を担当することが多い。しかし負担を夫婦平等に分担しているケースもある。
	MYS	2	たいてい妻が家事を行っている。（いくらかは夫やヘルパー、メイドに手伝ってもらっている）
北アメリカ	CND	1	収入のほとんどを稼ぐのは夫であり、また夫は家と離れたところで働いているわけだから、結果的にお母さんが子供の面倒をみたり、家事をしたりすることが多くなる。
	USA	1	平等に家事を分担している家族は少ないようである。
		1	過去何年を振り返っても、そんなに変化はないと思う。つまり家事をするのは主に妻であるが、時々夫もやるということである。
オセアニア	AUS	2	わたしの家庭の場合は、平等にやっている。あえていうと、妻の方が少しだけ多めにやっている。ただ、夫もやるが、大半は妻がやっているというのが一般的である。
アフリカ	TZA	1	なぜなら、概ねタンザニアの文化においては、育児やお年寄りの面倒をみるのは女性の責任と考えられているからだ。
		1	これはアフリカの文化である。

3)-1 新たに雇用された女性研究員にパーマネント職として出世の道が用意されていますか？

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	4	パーマネント職に就ける人の数は次第に少なくなっている。40 歳になるまでにわたし自身もパーマネント職に就けるであろうとは思っていない。
		5	現在の経済状況の中で、新たなパーマネント職のポストというのは殆どないが、もし空いたポストがあれば、それをめぐっての雇用機会に男性、女性の差はない。
		2	最近の傾向として女性は主に臨時職員として雇用されている。
	SWE	5	今のところ女性の“ボス”/研究リーダー/プログラムリーダーはいない。女性は全て研究員、アシスタントまたは事務員として働いている。
ヨーロッパ	DEU	4	公的資金により運営されている我々の科学機関を含む国家機関全体の財政難によるもの
		5	パーマネント職としてのポストは全くない。なぜなら省庁によって 2、3 年後には閉鎖することが予定されているから。
		4	ポストの変更、特にパーマネント職についてはなし
		1	離職は殆どないが、空いているポストは男女共に求人を募集している。（正社員およびプロジェクト単位での求人）
アジア	IDN	3	50%近いインドネシアの女性研究員（がパーマネント職に就いている）。 訳者注：この項目の質問は新たな雇用についてですが、回答者のコメントは、「今現在パーマネント職に就いている女性研究員の割合」について述べているようです。
	KOR	1	そのポストにふさわしい人材であれば、我々KFRI は男女の性別を気にすることはない。
北アメリカ	CND		大学にはパーマネント職のポストは殆どない。しかし UBC 森林学部では女性の教授を雇うまくやっている。
	USA	3	過去 2 年の間、州の予算状況はいつそう厳しくなっており、新たに埋まる職員のポストは殆どない。
		4	性別に関係なく、新たな研究員のためのポストは殆どない。
		5	男性向けにしる、女性向けにしる現在のところ空きのポストはない。全てのパーマネント職のポストは、男女募集者に対し機会を平等に与えている。
			大学内のどの職員ポストも、今のところ募集を行っていない。募集があったとしても、女性研究員向けポストのみで。
オセアニア	AUS	3	新しいポストは性別を問わない。単に資格次第（つまり半分の可能性）であると信じているし、そう思いたいものだ。
			用意されていない。一定期間、契約ベースでの雇用となる。
アフリカ	TZA	5	当機関では全ての者に機会平等を原則にして雇用を行っている。大事なものは資格のみであり、性別は関係ない。
		4	女性の科学者の数が比較的少ないため（このような結果となっている）。

3)-2 あなたの職場では下記分野において女性研究員のために何か積極的改善措置を採用していますか？（回答は前から a-e の順に記載）

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	2, 2, 2, 2, 2	男女平等に扱われている。
		2, 2, 2, 2, 2	男性も女性も均等な条件下に置かれていると思う。
		2, 2, 2, 2, 2	特に対策は必要ない。なぜならフィンランドにおいては、女性への平等な権利というのは法律に謳われているものだからである。フィンランドでは性別による差別を厳しく禁じている。
	SWE	2, 2, 3, 2, 3	募集と雇用に関しては、男性であれ、女性であれ全ての人が平等に扱われている。
ヨーロッパ	DEU	2, 2, 2, 2, 2	ドイツ民主共和国（GDR＝通称東ドイツ）の時代からの因習のようであるが、そんなことは必要ない。概して男性と女性の科学者の間に差はない。
		2, 2, 2, 2, 2	資格が同じであれば、女性の方が好まれる。
		2, 2, 2, 2, 2	

		1, 1, 2, 2, 2	男性と女性は全ての面において平等に扱われるが、募集と雇用においては、特別な措置がとられる。その理由は、歴史的な理由、応募数が違うこと、男性と女性とは違うこと、キャリアも違っているからだ。
	ITA	3, 3, 3, 3, 3	質問の意味が分からない。もちろん評価システムもあるし、全てのスタッフに対して出世は用意されている。しかしそれが女性だけのためのものというわけではない。人材採用にあたって同じくらい優秀な男性と女性の候補者がいた場合、我々は女性を選ぶ。（もしくは、人数の少ない方を選ぶ。従いチームの中に女性が多かった場合は男性が選ばれる場合もある。）これが男女数の均等というものである。
北アメリカ	USA	1, 1, 2, 2, 2	我々は優秀な女性候補者を集めようと努力しているが、雇用が決まれば女性も男性とほとんど同じように扱われる。
		1, 1, 2, 2, 2	オブション c-e は全て成績と功績による関数である数式によって決まる。
アフリカ	TZA	2, 2, 2, 2, 2	性別にかかわらず全ての研究員は平等に扱われるが、妊娠期間や授乳期間のように女性研究員がサポートを受けることもある。
		1, 1, 1, 1, 1	素晴らしい。

3)-3 同僚や上司は、家庭責任を持つ研究員に対してどの程度理解し、支援していますか？

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	3	個人的に経験したことがない。
ヨーロッパ	DEU		一言で説明するのは不可能。人によって違う。大いに理解、支援する人もいるし、全くそうでない人もいる。
		4	それぞれの研究分野や“いっぱいたくさん”から“あまりしてくれない”まで接する相手によって違う。また家族を持つその個人次第でもある。
		1	所長自身5人の子供がいる。
		1	勤務時間に関しては特に柔軟性がある。
	ITA	1	我々の組織においては、仕事と生活の両立が大事であるとされている。
アジア	IDN	2	子供や夫が病気になった場合、上司に相談してオフィスに出勤しなくてもいいように許可をもらうことが出来る。
	LKA	3	上司からのサポートは十分にがあるが、同僚の果たす役割は比較的少ない
北アメリカ	CND	3	分からない。私の上司は女性だが、結果さえ出せば全くの自由にやらせてくれる。それが自分が続けている理由なのだが。
	USA	2	上司によって大きく違うが、我々の組織では家族休暇や病気休暇があり家族の手当てをすることが出来る。従い、全体的にはとても良い。
アフリカ	TZA	1	当機関はタンザニアの雇用・労働関連法（2004年）、第8号公務員法（2002年）及び公共事業計画（2003年）によって管理されている。これらは全て研究員に家庭責任を全うする機会を与えるものである。
		1	経営陣は家庭問題に対し強い関心をもっている

3)-4 今現在仕事をされている女性研究員の中で、出産後育児をしながら研究や仕事を続けている方はいますか？

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	1	自分の子供はよく病気になるし、そのため家にいないといけないことも多いが、それでも家族のことで問題になったことはない。
		1	法律に定められている！但し、正社員でない場合失業してしまう可能性もある。
	SWE	1	通常、1年は家にいるが、それからはパートタイムでしか働かなくなる人もいる。通常男性も3ヶ月から6ヶ月ほど小さな子供と一緒に家に残る。
ヨーロッパ	DEU	1	我々の女性研究員の子供たちは1989年以前に生まれている。
		1	たいていの女性は出産後1年から3年は仕事を離れるものである。
	ITA	1	もちろん、ヨーロッパにおける出産は仕事をやめる理由にはならない。我々のところで働いている大半の女性は子供がいるか、もしくはこれから持とうとしている。

アジア	IDN	2	いる。なぜなら1つの部門にはグループで働いている研究員もいるからだ。
北アメリカ	CND		公式な数字はないし、わたしがそれを集計するわけにもいかない。
	USA	1	暫く休むが、それからは以前と同じ仕事を多かれ少なかれやることになる。
		2	全ての女性研究員に子供がいるわけではないが、大半は仕事を続ける。但しパートタイムへと変更して仕事量を減らす者もいる。
オセアニア	AUS	4	一般的には多くの女性がそうしている。我々の事業部では1人がもうすぐ出産休暇から復帰し、1人は既に大きな子供がおり、残りの3人は子供がいない。
アフリカ	TZA	1	大半が続けるが、やっている仕事の内容によるであろう。短い期間のプロジェクトであれば、出産休暇を取るようになった場合研究を続けることはないかもしれない。
		1	殆どの者が自分の研究活動に全力を傾けている。

4) あなたの職場には、下記に挙げるような女性研究員が研究や仕事を続ける事を支援するシステムがありますか？あなたの感想としてそれらのシステムはどの程度効果があると思われますか？(回答は前から a-i の順に記載、-は回答なし、もしくは無効)

地域	国	回答 (制度の有無)	回答 (その効果)	コメント
北ヨーロッパ	FIN	1, 1, 2, 2, 2, 2, 2, 2, -	1, 1, -, -, -, -, -, -, -	出産休暇は非常に長いし、育児も含め経済的にも国からサポートされているので職場からの支援は必要ない。
		1, 1, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2	1, 2, -, -, -, -, -, -, -	両親は、子供が3才まで、職場での地位を残しつつ家にいることが出来る。さらに、子供が最初に学校に行くようになった年にも家にいることが出来る。また、子供が小さいうちは、ある一定の条件下でパートタイムの仕事も許可されている。
		1, 1, 2, 1, 2, -, -, -, -	1, 1, -, 2, -, -, -, -, -	子供をオフィスに連れて行くことが禁止されているのかどうかは知らないが、定期的に職場に子供を連れていこうなどということは誰の頭にも浮かびすぎないだろうと思う。もちろん、時々子供を連れて行くことは問題ないが、それは何か特別な理由があったときであり、数時間だけである。子供がいるときに科学的な仕事に没頭するということは不可能であるし、同僚の邪魔にもなってしまう。
		1, 1, 2, 1, 2, 2, 1, 2, 2	1, 2, -, 4, -, -, 4, -, -	我々の社会は、世界で最も平等な社会の一つであると言われているが、それでも女性にとってある種のガラスの天井（目に見えない障害）がある。
	SWE	1, 1, 2, 1, 1, 2, 1, 1, -	1, -, -, 1, 2, -, 1, 1, -	女性/母親、男性/父親の両方向けのシステムが用意されている。わたしの職場では、たいいていの父親は最低数ヶ月の育児休暇をとる。（これは、社会保障制度により規定され、国家により支払われている。）
		1, 1, 2, 1, 1, 2, 1, 1, -	1, 1, -, 1, 2, -, 1, 1, -	女性/母親、男性/父親の両方向けのシステムが用意されており、多くの父親たちが育児休暇をとっている。
ヨーロッパ	DEU	1, 1, 2, 1, 1, 2, 2, 2, -	1, 1, -, 2, 3, -, -, -, -	上記幾つかのシステム実施についてはわれわれの機関の権限の及ぶ範囲ではない。子供をオフィスに連れて行くということは必要性に応じて認められる。
		1, 1, 2, 2, 2, 2, 2, 2, -	1, 3, -, -, -, -, -, -, -	我々の女性研究員の子供たちは1989年以前に生まれている。
		1, 1, 2, 1, 1, 2, 1, 1, 1	1, 1, -, 2, 3, -, 2, 1, -	学生の子供向け幼稚園を職員の子供が利用することが可能
		1, 1, 2, 1, 2, 2, 1, 2, -	1, 1, -, 1, -, -, 1, -, -	(g)は可能であるが、今のところ行われていない。なぜなら自分たちの仕事は非常に専門的なものであるからだ。
	ITA	1, 1, 1, 1, 2, 1, 1, 1,	1, -, -, 1, -, 3, 3, 3,	(d)は、（通信ネットワークを利用した）在宅勤務のことを指しているのではないと思うが、それであれば男性も女性もや

		-	-	っている。女性だけのためではないので、男性が子供の世話のために家に残るといふこともある。
北アメリカ	USA	1, 1, 2, 1, 2, 2, 2, 1, 1	2, 1, -, 2, -, -, -, 4, 1	その他：有給休暇寄付 もっと休暇の必要な人がいた場合、同僚が休暇を与えることが出来る。出産休暇は義務付けられているが、期間的に足りないことが多い。“マキシフレックスな”労働時間制が親にとって非常に重要である。(通信ネットワークを利用した)在宅勤務は上司によってまちまちではあるが、許可される。在宅で仕事をする者は職場で起こっていること全てについて行かなければならず、余計に苦勞している。勉強会やカウンセリングもあるが、講座は限定的であり役に立たない。
オセアニア	AUS	1, 1, 2, 1, 2, 2, 1, -, -	1, 1, -, -, -, -, 2, -, -	(d)は交渉によって可能であり、男性の研究員が子育て目的でやっている。(e)は男性の方がやっている。
アフリカ	TZA	1, 1, 2, 1, 2, 1, 2, 2, -	1, 1, -, 3, -, 1, -, -, -	経済的援助として母親が仕事場から離れる際、3才までの子供に適用される毎日の特別手当の半額が支払われる。これはタンザニアの雇用法(2004年)に規定されたものである。

5) あなたの職場に下記の休暇制度がある場合、詳細について述べてください。(回答は前から a-d の順に休暇の有無のみ記載、-は回答なし)

地域	国	回答	コメント
北ヨーロッパ	FIN	1, 1, 2, 2	どういう仕組みになっているのかはつきりは分からないが、職場はフィンランド社会保険制度(Kela)の支援で約3ヶ月分を支払う。Kelaは残りの6~7ヶ月分を支払う。仕事を失うことなく子供が3才まで家にいることができ、それからは、子供が6才までパートタイムで働くこともできる。ただし、これは正式な雇用契約がある場合に限る。
		1, 1, -, -	さらに両親の選択によって出産休暇、または父親の育児休暇として6ヶ月の休暇
		1, 1, 1, 1	10才未満の子供が病気になった場合、給与全額をもらいながら数日間父親か母親が看病することができる。それ以上の期間については、無給休暇をとることができる。
		1, 1, 1, 1	これらは法律に基づいており、職場から供給されるものではない。休暇期間は父親/母親が何ヶ月利用するかによって違ってくる。育児/養育期間や費用は市町村における家族生活によって違う。
		1, 1, 1, 2	有給出産休暇は3ヶ月で、以降は6ヶ月の無給育児休暇。父親の育児休暇は合計18日で、そのうち10日が有給。
	SWE	1, 1, -, 1	両親は給与の80%をもらいながら12ヶ月の出産休暇または父親の育児休暇をとることができる。うち3ヶ月は父親、母親のいずれかが必ず取らなければならない休暇であり、残りの9ヶ月は任意で父親、母親のいずれかが取ることができる。以後2ヶ月はずっと少ない給与となる。(1日/180クローネ)
ヨーロッパ	DEU	1, -, -, -	一言で回答するのは不可能。上記いくつかの休暇制度における休暇期間や給与支払いは雇用形態によって違ってくる。最初の3年間育児目的で休暇を取ることは可能。そのうち14ヶ月までは連邦州から両親に通常給与の60%が支払われる。この制度の利用については個人的な要素が強い。
		1, 1, -, -	父親も最低2ヶ月以上の休暇を取り、両親で休暇を取る場合には、休暇期間は最長で14ヶ月となる。父親が休暇を取らなかった場合の休暇期間は最長で12ヶ月。
		1, 1, 1, 1	“母体保護(Mutterschutz)”は法律で規定され、義務付けられている。“育児時間(parent time)”は父親と母親の両方のためにあり、14ヶ月をお互いで分けることが出来る。父親は最低2ヶ月の休暇を取り育児に取り組む。
		1, -, 1, -	公務員は子供が18歳までパートタイムで働く権利を有する。
		1, 1, 2, 2	部分的には支払われるが、全額支払われるわけではない。
	ITA	1, 1, 1, 1	全てのヨーロッパの公的機関は、これらの制度を実施している。
北アメリカ	CND	-, -, -, -	休暇を取るの自由だが研究者としての給与が与えられるわけではない。

			助成金の資金源がどこにあるのかによって違ってくるし、延期されることもある。UBCのウェブサイトを見てこれらのルールについて調べるのは億劫だ。母親及び父親向けの育児休暇があり、それぞれ6ヶ月の休暇を取れる筈だ。
	USA	1, 1, 1, 1	ある。但し職員が未使用の年次休暇もしくは病気休暇をもっている限りにおいてである。有給休暇を使い切ってしまった後には無給休暇を余儀なくされるが、他の者から有給休暇をもらうという手はあるだろう。
オセアニア	AUS	1, 2, -, -	より長期の休暇については無給で取れるし、さもなくばパートタイムでの仕事に移行すればよい。(男性の場合も同様)
アフリカ	TZA	2, 2, 2, 2	出産休暇に対してというより出産自体に対して支払いがない。

6) 以下にコメント/意見を述べてください。特に以下のことに関してご記入いただければ幸いです。

- 出張や現地調査の際に、子育てや介護を主に行っている人について
- あなたの国にある、女性研究者を支援する制度や政策、法律で、ユニークかつ効果的と思われるもの。

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	わたしの職場では、現地調査や出張に行くかどうかを自分で決めることが出来るが、他の場所では、状況が違うようだ。可能であれば子供を連れて行くことも出来るが、費用は自分で持たなければならない。昨年は、数回しか現地に出かけることはなかったが夫が子供の面倒をみていた。妊娠している間は自分の体や新生児の害になるような仕事はする必要がない。職場にとって妊娠は高くつくため女性は男性ほどパーマネント職に就くことが出来ない。たいていの研究員は30歳を過ぎてから最初の子供をもうける。政府は、若年女性(妊娠可能年齢の女性)の雇用は、男性雇用に比べても会社にとってそれほどリスクのあることではないとしてパーマネント職に就く女性の数を増やそうと対処方法を練っている。
		- 父親。もし父親が仕事中心であったり、他の場所にいる場合は親戚が手助けする。日中、7歳未満の子供は託児所にいる。 - フィンランドの現状は非常に良いと思う。差別が起こることはあるかもしれないが、原則的に女性と男性は平等な権利を有する。もし妻が家族責任に対してあまりに大きな負担を感じているのであれば、旧態依然の主婦の役割を背負わされているからかもしれない。
		子供がいなくて、出産休暇や父親の育児休暇がどれくらいの期間あるのかといった法的な仕組みは分からない。有給休暇の後には母親、父親のどちらかが地域社会の補償により家にいることが出来る。それぞれの国における法的立場に関しては、個人を相手に質問するのではなく別の方法で明らかにした方が良いのではないかな。
		フィンランドにおいては、出産休暇、父親の育児休暇及び育児サービスは、国の社会福祉サービスの一環である。殆どのフィンランド女性は家の外で働いており、母親、父親の両方が、子供の面倒をみている。
ヨーロッパ	DEU	- わたしの特別なケース：わたしの母親(つまり子供たちの祖母)、または同じ年の子をもつ同僚の家族 - 残念ながらわたしの子供たちは既に成人しているので、実際の詳細は分からない。質問5の有給休暇については、それ以降3年生を終了するまでの間、無給で子供の世話をすることが可能である。
アジア	CHN	中国では、出張や現地調査の際、たいていの若い夫婦が自分の両親に子供の世話を手伝ってもらおう。また同じくらいの年の子供をもつ同僚同士で助け合うことも可能だ。
	LKA	女性研究員支援に関する政府の政策は不十分である。
北アメリカ	CND	通常、そのような不測の事態に備えるため海外から自分の母親を呼び寄せたり、フィールドワークを避けたりする。短時間の勤務であれば、夫に家で仕事をやってもらうように頼み子供の送り迎えをやってもらう。政府の政策については知らないが、それを調べるために時間を掛けようとは思わない。

	USA	出張の際の子供の世話は家に残る配偶者か、場合によっては近所に住む近親者に任せることが多いように思う。 - 出張やフィールドワークの際の子供の世話は非常に困難な場合もある。伝統的に科学者は男性であり女性は家で子供の世話をしていた。しかし労働に従事している多くの女性科学者たちは就業している夫をもつ。子供の世話をしてくれる人を探すのが容易ではない場合もある。わたしは自分の組織の中で、出張前に自分の子供を友人や隣人に預けたり、遠くに住む親戚の家に泊めるために車を運転して子供を送っていく女性たちを知っている。同僚の男性たちほど女性科学者たちが出張しないのはこの理由からである。 - 連邦政府の一部であるわたしの組織は、女性およびマイノリティーの人数を増やすように法律で義務付けられている。これは 30 年程前に起こった訴訟に起因している。目標は、組織の労働人口が母集団全体と同じ属性となるようにすることであり、今はそのようになっていないため女性やマイノリティーの数を増やそうとする計画があるわけである。しかし、わたしの分野では、科学者になるために必要な教育を受けることの出来る女性やマイノリティーは比較的少ないため、この実現は困難である。わたしの組織では男性と女性両方向けの家族支援制度を実施している。(例えば家族休暇) 女性だけのための制度というものはない。また、市民権と呼ばれる機関(局)では集中的に女性やマイノリティーの数を増やすことに取り組んだり、女性、マイノリティー、障害者への支援に力を入れている。これら全ての理由から、大学を含む他の多くの組織以上にわたしの組織は、女性への支援や多様な労働者層の確保に十分な働きをしてきたのではないかと思う。 出張中や現地調査中の子供の世話は、職員が各家庭で解決しなければいけない。大半の職員は職を得るためここに引越してきたのだが、彼等の近親者はここから 300～3000 マイルも離れたところに住んでいる。
アフリカ	TZA	タンザニア連合共和国には、もっぱら女性研究者のみを支援する特別な条例はないが、タンザニアの全労働者は政府の政策や労働者団体によって保護されている。これらの法律として第 8 号公務員法 (2002 年) 公共事業法 (2002 年)、公務員条例 (2003 年)、または雇用・労働関連法 (2004 年) などがある。数ある規定の中でも興味深いのは、妊娠中及び出産後に女性研究員が研究を続ける上で下記が用意されているという点。 - 一人の子供に対して 84 日、二人以上の子供に対して 100 日の出産有料休暇が与えられる - 職場を離れての出張や現地調査の際には半日分の給与が支払われる - 最長 6 ヶ月間、2 時間から 3 時間を上限として毎日授乳の時間が与えられる

IV 森林総研における女性研究者データ

(1) 森林総研における女性研究者数と女性比率

- ・表 1、図 1：林業試験場／森林総合研究所における女性研究者数と女性比率の推移（昭和 25 年～平成 21 年）
- ・表 2、図 2：組織別女性研究者数と女性比率（平成 22 年 1 月現在）

(2) 森林総研研究報告（No. 1～No. 410, 1904 年～2008 年）における女性著者

- ・図 3：論文数と女性筆頭著者数（1904 年～2008 年）
- ・図 4：男女別著者数（1904 年～2008 年）

(1) 森林総研における女性研究者数と女性比率

表1 林業試験場／森林総研における女性研究者数と女性比率の推移(S25～H21)

年 月	研究職				女性比率
	男性	女性	室長等	合計	
S25.12	494	98	0	592	0.166
S30.12	500	49	0	549	0.089
S35.11	526	45	0	571	0.079
S40.11	491	45	0	536	0.084
S45.11	518	34	0	552	0.062
S50.11	493	32	0	525	0.061
S55.11	484	33	0	517	0.064
S57.12	461	32	0	493	0.065
S58.12	468	31	1	499	0.062
S59.12	467	32	1	499	0.064
S60.04	465	32	1	497	0.064
S61.12	458	33	1	491	0.067
S62.12	450	37	3	487	0.076
S63.12	443	37	2	480	0.077
H1.12	450	32	1	482	0.066
H2.12	446	33	0	479	0.069
H3.12	438	33	0	471	0.070
H4.12	435	36	0	471	0.076
H5.12	425	32	0	457	0.070
H6.12	432	34	1	466	0.073
H7.12	436	36	1	472	0.076
H8.12	430	42	1	472	0.089
H9.12	435	41	1	476	0.086
H10.12	436	37	2	473	0.078
H11.12	433	39	3	472	0.083
H12.12	428	38	4	466	0.082
H13.12	427	42	4	469	0.090
H14.12	425	43	4	468	0.092
H15.12	417	43	4	460	0.093
H16.12	416	42	4	458	0.092
H17.12	417	44	4	461	0.095
H18.12	405	43	5	448	0.096
H19.12	444	50	5	494	0.101
H20.12	431	50	5	481	0.104
H21. 4	414	49	5	463	0.106

※S25～S55までは、職員名簿による。S57以降は人事係保管の職員数データによる。研究職員数は、次の者を対象とした。
 ・S25：研究部配属の技官、助手、副手（業手、雇を除く）
 ・S30～S55：研究部および調査室（企画部）に配属の技官

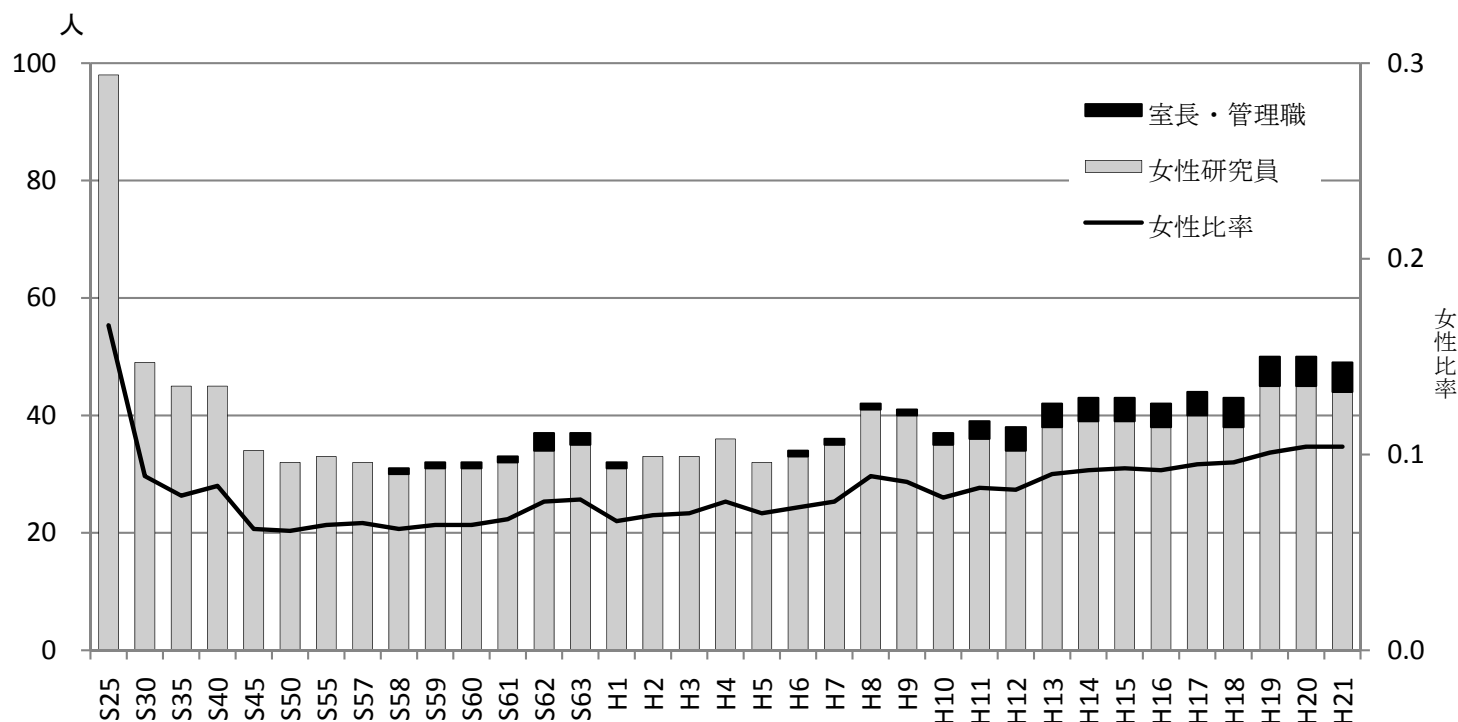


図1 女性研究者数と女性比率(昭和25年～平成21年.)

表2 組織別男女別研究者数と女性比率(H22.1現在)

	男性	女性	任期男性	任期女性	常勤女性比	全体女性比
植物生態研究領域	12	0		1	0.00	0.077
森林植生	10	0			0.00	0.000
立地環境	15	4			0.21	0.211
水土保全	16	1			0.06	0.059
気象環境	10	1			0.09	0.091
森林微生物	11	2			0.15	0.154
森林昆虫	12	2			0.14	0.143
野生動物	6	1		1	0.14	0.250
森林遺伝	6	1		1	0.14	0.250
生物工学	11	1			0.08	0.083
バイオマス化学	16	2			0.11	0.111
きのこ・微生物	12	3			0.20	0.200
林業工学	17	0			0.00	0.000
複合材料	9	0			0.00	0.000
木質改質	10	2			0.17	0.167
木材特性	8	1			0.11	0.111
加工技術	7	2			0.22	0.222
構造利用	11	1	1		0.08	0.077
森林管理	7	1	1		0.13	0.111
林業経営・政策	9	2	1		0.18	0.167
国際連携	7	0			0.00	0.000
温暖化対応	3	0			0.00	0.000
北海道支所	32	3			0.09	0.086
東北支所	26	1			0.04	0.037
関西支所	20	6			0.23	0.231
四国支所	12	2			0.14	0.143
九州支所	26	0			0.00	0.000
多摩科学園	6	2			0.25	0.250
林木育種センター	17	3			0.15	0.150
バイオ研究センター	6	1			0.14	0.143
北海道育種場	4	1			0.20	0.200
東北育種場	6	0			0.00	0.000
関西育種場	6	0			0.00	0.000
九州育種場	4	1			0.20	0.200
計	390	47	3	3	0.11	0.113

※企画部女性2名を除く

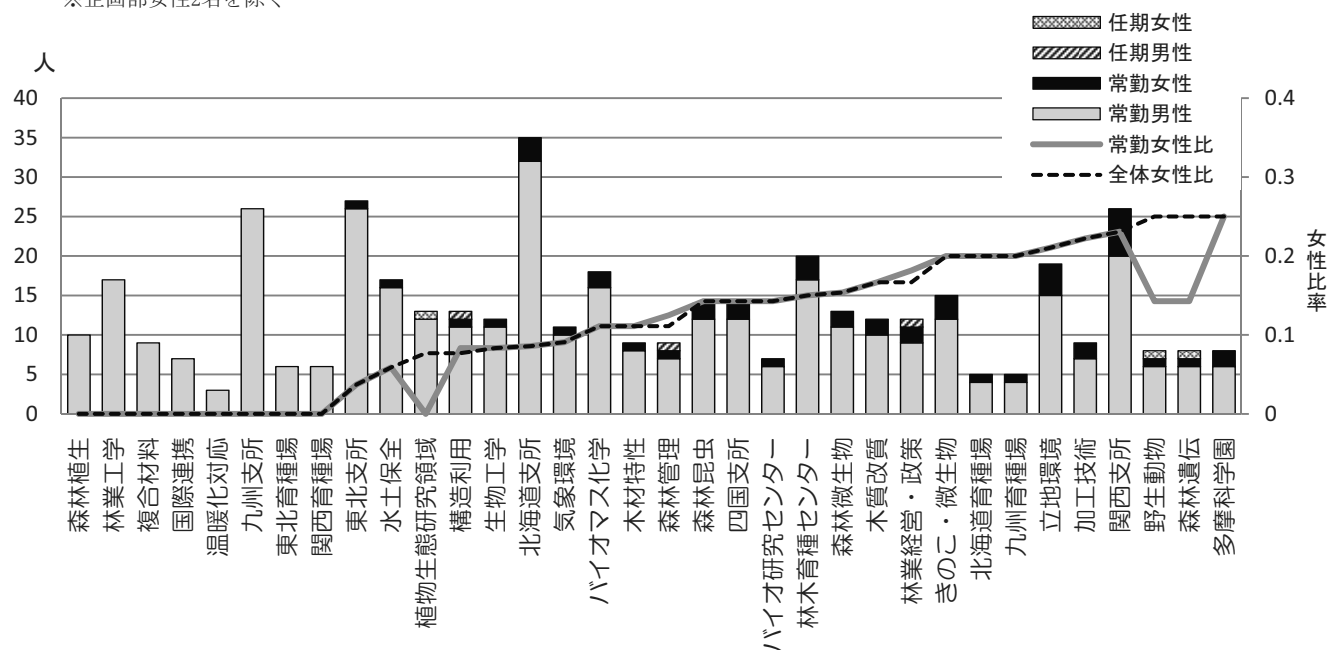


図2 組織別男女別研究者数と女性比率(H22.1現在)

(2) 森林総研研究報告 (No. 1～No. 410、1904 年～2008 年) における女性著者

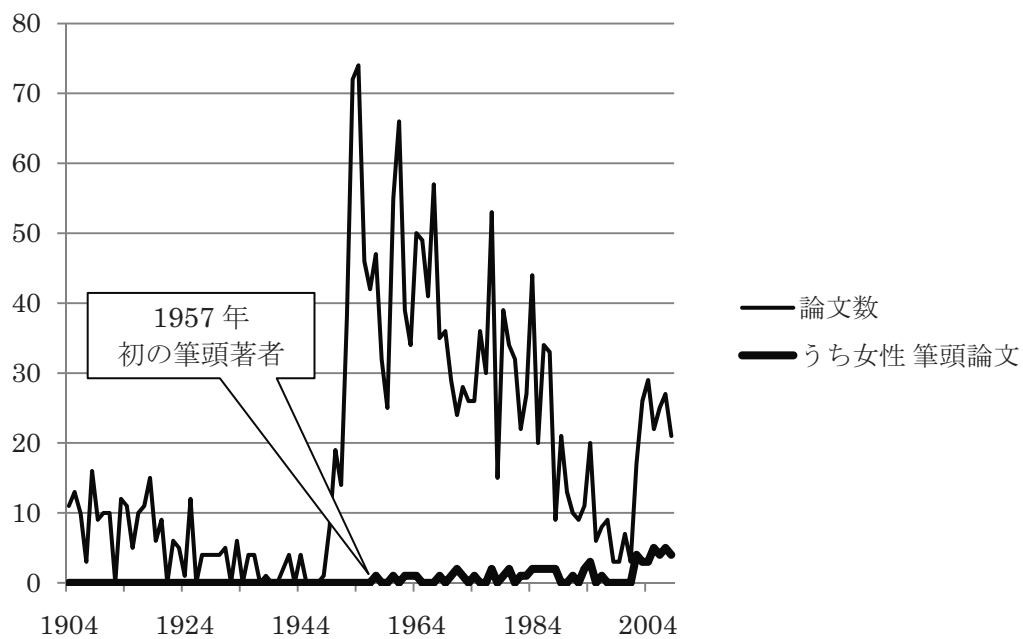


図3 論文数と女性筆頭著者数 (1904 - 2008)

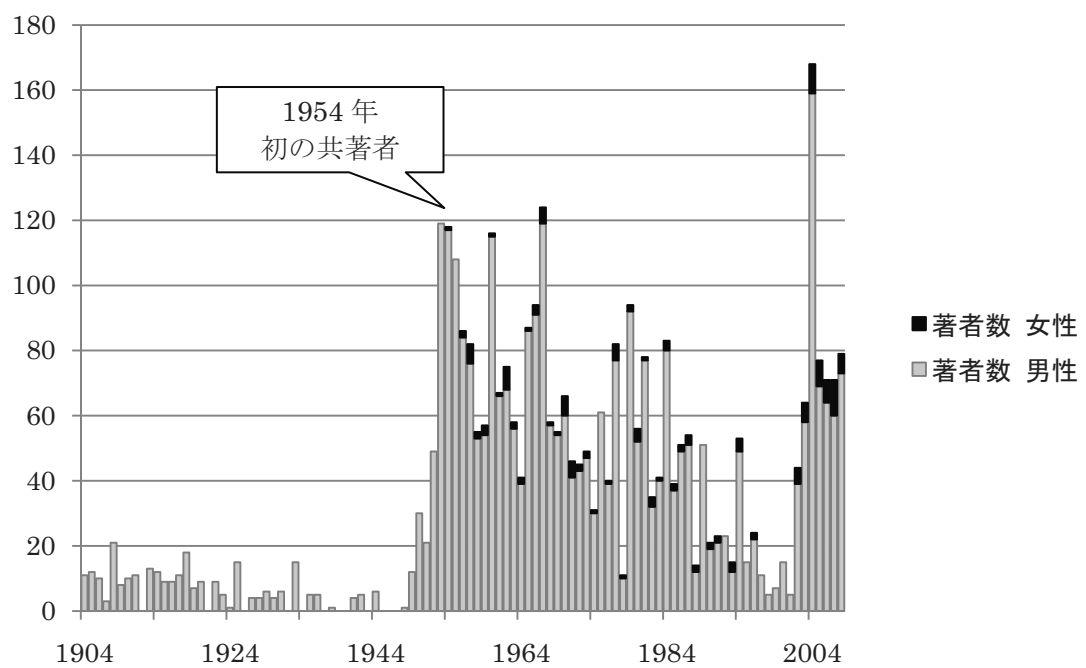


図4 男女別著者数 (1904 - 2008)

付記. 事業を終えるにあたって

（１）事業応募の発端

エンカレッジモデルのそもそもの発端は、平成 19 年 1 月下旬、当時の大熊理事長が、文部科学省の女性研究者支援モデル育成事業に応募することを決意されたことである。応募書類作成のための作業チームが、当時の企画科長を筆頭に、企画室長、女性研究員 3 名が加わって、急遽、結成された。「男女共同参画」の意義も十分に理解していない段階での、手探り状態でのスタートであった。

女性研究者の活躍促進を目指す第一の壁として、なぜ科学・技術分野で女性の参画が少ないか、また、森林総研の研究者や森林科学系大学教員の女性比率が少ないかを考える時、文科省の女性研究者支援の事業が掲げる「研究と育児の両立」の問題は、避けては通れない課題であることに異論はなかった。しかし、育児の責任を女性特有の責務と見なす立場をとる時点ですでに男女共同参画の精神からはずれることを危惧し、チームとしては「家族責任を持つ全ての職員」を対象とするモデルの構築を目指すべきとの認識で一致し、大熊前理事長に提案した。これを受ける形で、大熊理事長（当時）は、別紙のエンカレッジモデルの構想を示して下さった。この A4 版 3 枚の手書きのメモこそが、現在のエンカレッジモデルの骨格となったのである。

本報告書第 III 部での報告のとおり、海外の研究機関へのアンケートは、前理事長のこの構想メモに記載された事項の一つであった。事業の最終年度になって、ささやかながらも何とかアンケートを実施し、報告することができたことで、肩の荷を一つ降ろすことができた。

（２）事業を通して学んだ 3 つの鍵

この事業に取り組む中で、多くの方から学ぶ機会を得たことは、大きな幸せであった。これまでご指導下さった全ての皆様に深く感謝申し上げます。また、学ぶ中で、重要な鍵と考えられた次の 3 つについて以下に簡単に述べたい。

◆ネットワーク

平成 19 年度、本事業に採択されてまず行ったのは、産総研男女共同参画室の訪問である。産総研は森林総研と同時に女性研究者支援事業に採択された研究独法であるが、すでに所内一時預り保育室を常設し、男女共同参画憲章を公表するなど、両立支援や男女共同参画への取り組みでは、超先進的独法である。早速、私たちは初心者として産総研男女共同参画室の門をたたき、澤田室長始め関係者から種々の有益なご教示をいただいた。その後、同じく、同年に文科省事業に採択された物材研の関係者も加わり、交流は深まった。ここで生まれたネットワークは、独法間ばかりでなく同じ事業を実施する大学の関係者とも繋がり、発展した。異なる分野でも、共通の課題と目標を持つことで、非常に緊密なネットワークとなり、森林総研においてこの事業に取り組む上でも大きな力となった。

事業の最終年度である平成 21 年度には、つくば市内の 6 つの関係研究機関が合同でシンポジウムを開催し、全ての機関の長が一堂に会して共同宣言を発表していただくことができた。これは、それまでに培われたネットワークの土台があったおかげである。このつくばにおけるネットワークの核となった産総研ダイバーシティサポートオフィス（DSO）の存在は大きい。記して感謝する。

◆男性のワークライフバランスと意識改革

男女共同参画やダイバーシティ推進に取り組む方がほとんど共通して強調されることは「ワーク・ライフ・バランスの重要性」である。「企業戦士」に象徴されるような長時間労働が美德とされる職場では、

さまざまな制約を持つ人材は活躍しにくく、また、定着もしない。これは、女性の参画を阻む伝統的な考え方である「固定的性別役割分担意識」の問題とも深く関係することである。職場における女性の参画を促し、職場の多様性を高めるためには、何よりもまず、男性の（個人の生活の場を含めた）家庭への回帰とそのための意識改革が必要である。

エンカレッジモデルを実施する中でも、厳しい状況におかれているのは、決して子育て中の若手女性職員だけではなく、女性と同じように家族責任と業務の両立に苦闘している若手の男性職員も決して少なくないことが分かった。このような男性の中には、男性であるが故に、周囲から伝統的な価値観で見られてしまい、より苦勞する場合もあるようだ。意識改革の重要性は、このような場面でも指摘することができる。

◆リーダーシップ

仕事と家族責任の両立を支援するためには、東京電力ダイバーシティ推進室長雨宮氏が指摘されているとおり（第Ⅰ部 I-2・4）別紙 5、参照）、「休むための支援」だけでなく「働くための支援」が重要である。エンカレッジモデルでは、基本的なスタンスとして、仕事のモチベーションを維持し、それぞれの研究活動をエンカレジメントすることに重点をおき、森林総研における両立支援のためのさまざまな制度の整備に協力してきた。これらの制度をいかに運用し、活用し、本当の意味で職員をエンカレジメントできるか、その鍵は、それぞれの組織の長の意志と姿勢にかかっているといえる。

職場における意識は一朝一夕で変わるものではない。だからこそ、意識を変えるために、それぞれの組織の長のリーダーシップが非常に重要であることも、共通して指摘されることである。リーダーシップの重要性は繰り返し訴えたいことである。

（３）おわりに

男女共同参画に関わる課題は、非常に多岐に亘っている。特に、遠距離カップルの問題も含めた転勤の問題と社会的にも問題化している若手研究員の処遇の問題など、男女共同参画室が関与できる範囲を越えた大きな問題が、男女共同参画そのものに関わっていることを、改めて思い知った３年間でもあった。

実際の事業の取組みの中で、十分に内容が伴っていたかと問われれば、忸怩たる思いをすることもしばしばあった。事業開始直後には、変革への期待からか、多くの職員からさまざまな意見をいただいた。しかし、思い返せば、それらにお応えできたのは、ごくわずかでしかない。

しかし、歩みはささやかであったかもしれないが、３年間で進んだことは決して小さなことではなかったと思う。職場の雰囲気が明らかに良くなった、エンカレジメントされたという声は、何人かの方から直接寄せられた。また、アンケート結果からも、そのような傾向は読み取れる。これは、何よりも研究所としてエンカレッジモデルを推し進めていただいたおかげである。

多くの職員の皆様の理解と協力に、改めて深く感謝申し上げ、今後の森林総合研究所において、男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが発展することを願う次第である。

平成 22 年 3 月

男女共同参画室 金指 あや子

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

2010 年 3 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://encr.ffpri.affrc.go.jp/>

