



サバイバル! 魅力あふれる研究所を目指して

森林総合研究所における

女性研究者支援事業

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
独立行政法人森林総合研究所

「応援します！家族責任を持つ女性研究者」

独立行政法人森林総合研究所

研究コーディネーター **大河内 勇**

男女共同参画室長 **金指あや子**



目次

i. 魅力あふれる研究所...!

ii. 男性にとっての男女共同参画

iii. 森林総合研究所と
エンカレッジプログラム



i. 魅力あふれる研究所...

何故、今、女性・女性研究者支援なのか？
「魅力あふれる研究所」との関連は？？

1. 女性の登用と女性研究者
2. ダイバーシティ・マネージメント
とワーク・ライフ・バランス
3. 両立支援と職場の活性

i-1. 女性の登用と女性研究者

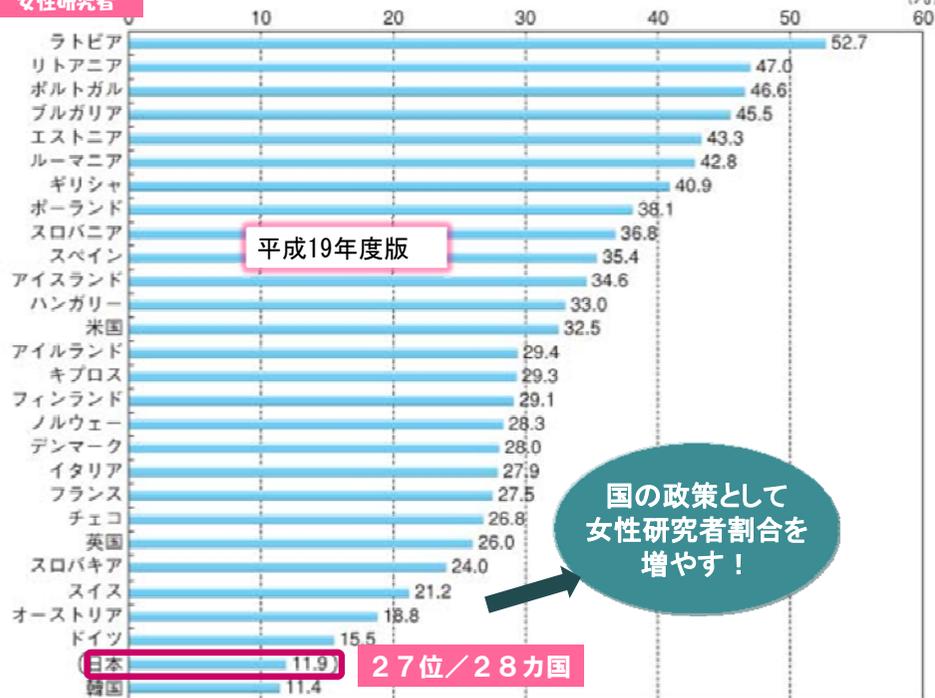
国際的に見た
女性の登用の遅れ

(UNDP Report 2007/2008)

1. HDI (人間開発指数)		2. GDI (ジェンダー開発指数)		3. GEM (Gender Empowerment指数)				
順位	国名	HDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GEM値
1	アイスランド	0.968	1	アイスランド	0.962	1	ノルウェー	0.910
2	ノルウェー	0.968	2	オーストラリア	0.960	2	スウェーデン	0.906
3	オーストラリア	0.962	3	ノルウェー	0.957	3	フィンランド	0.887
4	カナダ	0.961	4	カナダ	0.956	4	デンマーク	0.875
5	アイルランド	0.959	5	スウェーデン	0.955	5	アイスランド	0.862
6	スウェーデン	0.956	6	オランダ	0.951	6	オランダ	0.859
7	スイス	0.955	7	フランス	0.950	7	ベルギー	0.850
8	日本	0.953	8	フィンランド	0.947	8	オーストラリア	0.847
9	オランダ	0.953	9	スイス	0.946	9	ドイツ	0.831
10	フランス	0.952	10	英国	0.944	10	カナダ	0.820
11	フィンランド	0.952	11	デンマーク	0.944	11	ニュージーランド	0.811
12	米国	0.951	12	スペイン	0.944	12	スペイン	0.794
13	スペイン	0.949	13	日本	0.942	13	オーストラリア	0.788
14	デンマーク	0.949	14	ベルギー	0.940	14	英国	0.783
15	オーストラリア	0.948	15	アイルランド	0.940	15	米国	0.762
16	英国	0.946	16	米国	0.937	16	シンガポール	0.761
17	ベルギー	0.946	17	イタリア	0.936	17	アラブ首長国	0.728
18	ルクセンブルク	0.944	18	ニュージーランド	0.935	18	フランス	0.718
19	ニュージーランド	0.943	19	オーストラリア	0.934	19	アイルランド	0.699
20	イタリア	0.941	20	ドイツ	0.931	20	バハマ	0.696
21	香港(中国)	0.937	21	イスラエル	0.927	21	イタリア	0.693
22	ドイツ	0.935	22	香港(中国)	0.926	22	ポルトガル	0.692
----- < 中 略 > -----								
41	バーレーン	0.866	41	エストニア	0.858	41	スロベニア	0.611
42	スロバキア	0.863	42	バーレーン	0.857	42	ブルガリア	0.606
43	リトアニア	0.862	43	アラブ首長国連邦	0.855	43	エクアドル	0.600
44	エストニア	0.860	44	ラトビア	0.853	44	タンザニア	0.597
45	ラトビア	0.855	45	ウルグアイ	0.849	45	フィリピン	0.590
46	ウルグアイ	0.852	46	クロアチア	0.848	46	メキシコ	0.589
47	クロアチア	0.850	47	コスタリカ	0.842	47	ホンジュラス	0.589
48	コスタリカ	0.846	48	バハマ	0.841	48	キプロス	0.580
49	バハマ	0.845	49	キューバ	0.839	49	バハマ	0.574
50	セーシェル	0.843	50	ブルガリア	0.823	50	ハンガリー	0.569
51	キューバ	0.838	51	メキシコ	0.820	51	モリシャス	0.562
52	メキシコ	0.829	52	ペリウ	0.814	52	ベトナム	0.561
53	ブルガリア	0.824	53	トンガ	0.812	53	ドミニカ共和国	0.559
54	セントクリストファー・ネイビス	0.821	54	ルーマニア	0.812	54	日本	0.557
55	トンガ	0.819	55	パナマ	0.810	55	モルドバ	0.547

i-1. 女性の登用と女性研究者

研究者に占める女性割合の国際比較 内閣府男女共同参画白書



平成19年度版

国の政策として女性研究者割合を増やす！

27位 / 28カ国



i-1. 女性の登用と女性研究者

平成17年12月 「科学技術に関する基本政策について」 に対する答申

第3章 科学技術システム改革

1. 人材の育成、確保、活躍の促進
 - (1) 個々の人材が活躍する環境の形成
 - ① 公正で透明性の高い人事システムの徹底
 - ② 若手研究者の自立支援
 - ③ 人材の流動性の向上
 - ④ 自校出身者比率の抑制
 - ⑤ **女性研究者の活躍促進**
 - ⑥ 外国人研究者の活躍促進
 - ⑦ 優れた高齢者の能力の活用

総合科学技術会議・基本政策専門調査会

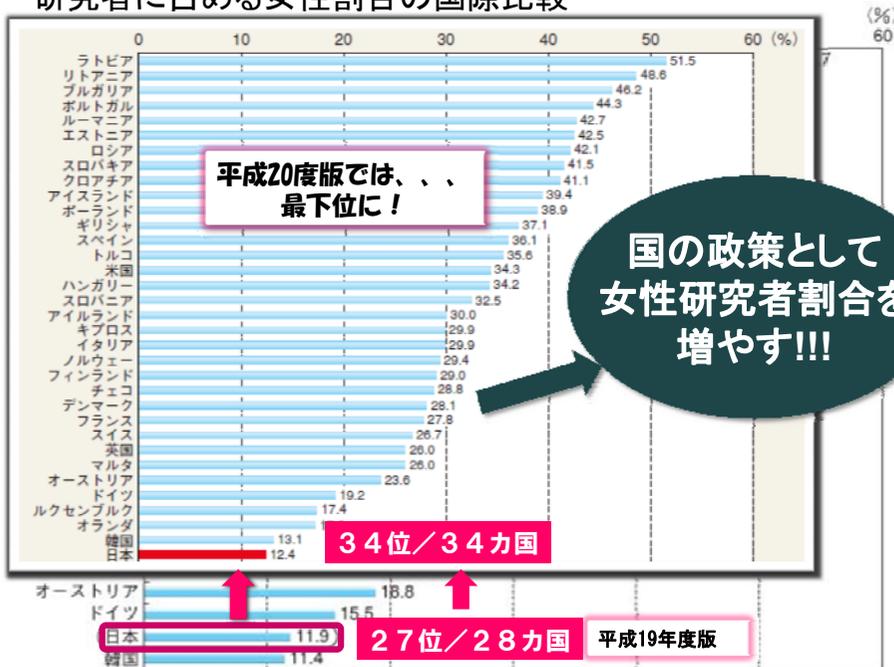
女性研究者採用の目標25%
(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)

平成18年3月28日 「第3期科学技術基本計画」 閣議決定

i-1. 女性の登用と女性研究者

内閣府男女共同参画白書

研究者に占める女性割合の国際比較



平成20年度版では、... 最下位に！

国の政策として女性研究者割合を増やす!!!

34位 / 34カ国

27位 / 28カ国

平成19年度版

i-1. 女性の登用と女性研究者

政府全閣僚が構成員

平成20年4月8日 男女共同参画推進本部決定

「女性の参画加速プログラム」

— 多様性に富んだ活力ある社会に向けて —

内容

1. ワーク・ライフ・バランスの実現
2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援
3. 意識の改革

重点的取り組み対象

医師
理工系研究者 (特に 工学、農学!)
公務員

何故、女性・女性研究者？



戦略としての Diversity Management

◎競争優位性の確保

…人的資源の獲得、コスト、創造性、問題解決、…

Diversity → Performance

1990年代後半～
アメリカ・先行企業

- ・従業員のモチベーション↑
- ・組織の柔軟性↑
- ・客観的財務数値↑



単なる「福利厚生」ではない
Work Life Balance と Diversity Management

職場における両立支援と均等施策のレベルと効果

代替要因・復帰支援などの制度	有(高)	女性職員の定着 △ 既婚、子ども有り △ 多様性 △	女性職員の定着 ○ 既婚、子ども有り ○ 多様性 ○
	無(低)	女性職員の定着 × 既婚、子ども有り × 多様性 ×	女性職員の定着 △ 既婚、子ども有り × 多様性 △
育児休業・看護休暇などの制度		職場の活性 ↑	
		← 均等施策 →	

森林総研？

性による職種の制限
採用時の性による差別

採用時年齢の高齢化による退行？

ii. 男性にとっての男女共同参画

共稼ぎの男性にとっては、女性と全く同じ

これからは、共稼ぎが社会のスタンダード



ii. 男性にとっての男女共同参画

夫婦の片方が病気になったら・・・



ii. 男性にとっての男女共同参画

離婚したら・・・

育てられますか・・・
キャリアは大丈夫ですか・・・



ii. 男性にとっての男女共同参画

介護が待っている

介護をする頃は、こんなに若くないよね
責任ある地位にいる頃。仕事と両立できるのか。



男性の社会参加

社会での男女の役割分担は正しいのか

会社人間っていうのはきっと研究者には少ないかな



男社会は楽しかったか？

つき合い、つき合い、つき合い、つき合い、...

家庭？ 何いているのか。 仕事第一だろう。



同質化していく

ワークライフ
バランスの欠如

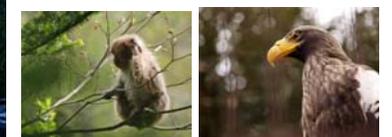
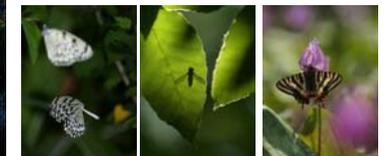
野生動物



林業試験場から森林総合研究所へ

多様な価値観の必要な時代に

人材の多様性



III. 森林総合研究所とエンカレッジモデル

1. 森林総合研究所とは？
2. 森林総研の女性職員
3. エンカレッジモデル
4. ミッションステートメント

III. 森林総合研究所とエンカレッジモデル

独立行政法人 森林総合研究所

<http://www.ffpri.affrc.go.jp/index-j.html>

森を「知り、守り、活かす」ため、
森林を総合的に研究する日本で
唯一の研究機関

本支所等…

本所 (つくば市)
支所・科学園 全国 6地域
育種センター、育種場 全国 5地域
試験地 2カ所

最近の統合…

* 平成19年4月
旧(独)森林総研(約450名)
旧(独)林木育種センター(約330名)
* 平成20年4月
旧(独)緑資源機構(約570名)



III. 森林総合研究所とエンカレッジモデル

森林総合研究所の女性職員

職員数… 1,334名
うち研究職員 503名
うち女性研究職員 54名 (11%)

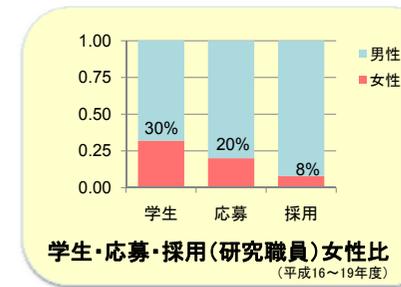
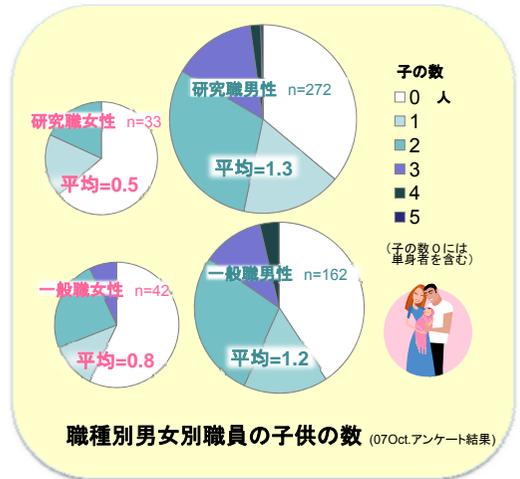
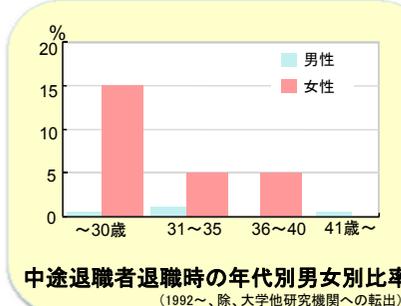
女性比率
研究職:0.11
一般職:0.21
全体:0.14

研究職女性の
7割が30代以下



III. 森林総合研究所とエンカレッジモデル

森林総合研究所の女性職員





文科省 科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事業

女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、
大学や公的研究機関を対象として、
研究環境の整備や意識改革など、
女性研究者が **研究と出産・育児等を両立**
その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える
仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する。



18年度採択	19年度採択	20年度採択
東京女子医科大学	東京大学	東京医科歯科大学
熊本大学	(独)森林総合研究所	東京工業大学
京都大学	(独)産業技術総合研究所	三重大学
東京農工大学	九州大学	富山大学
日本女子大学	大阪大学	島根大学
東北大学	(独)物質・材料研究機構	日本大学
早稲田大学	名古屋大学	東海大学
奈良女子大学	神戸大学	宮崎大学
お茶の水大学	千葉大学	慶應義塾大学
北海道大学	広島大学	津田塾大学
		新潟大学
		静岡大学
		金沢大学

3. 森林総研エンカレッジモデル



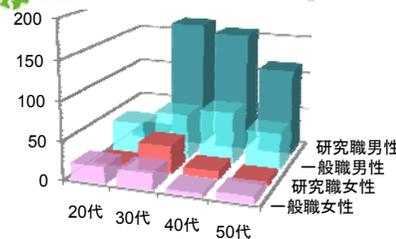
① 転勤と出張

本支所体制→負担増、支障大



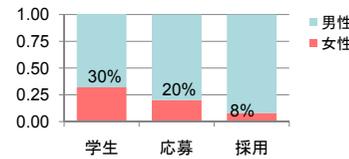
② 出産・育児年代

研究職の女性の7割30代以下



③ 応募・採用の壁

採用時の年齢が高くなる



3. 森林総研エンカレッジモデル



- ① 出張・転勤の負担
- ② 出産・育児中の研究活動の低下・断念
- ③ 応募・採用が少ない

エンカレッジプログラム
「応援します！
家族責任を持つ
女性研究者」

家庭と研究の両立への
障害の軽減

ワーク・ライフ
バランスの
実現

…対象は男性も一般職員も



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
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



★盛況で、
活発な議論

★関係者との情報
交換・ネットワー
クづくり

採用時の家族責任の履歴への配慮

20年度応募要領から、
「家族責任による研究中断の履歴を配慮する」旨を明記

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

独立行政法人森林総合研究所

「応援します！家族責任を持つ女性研究者」

これまでの成果

①推進体制の整備

組織体制整備、両立支援制度整備(途上)、...意識改革↑

②育児・介護のサポートシステム整備

研究支援、一時保育室整備の検討
...期待と懸念(vs 厳しい予算事情)

③IT環境の整備

テレビ会議システムの導入と普及、...大歓迎！

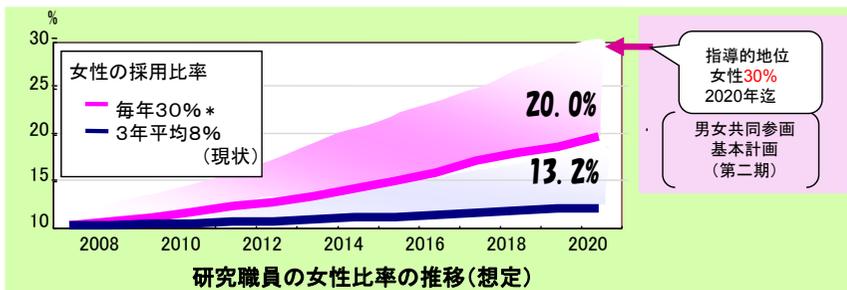
④次世代研究者育成支援

男女共同参画関係情報の学習・男女共同参画意識の啓発
...まだまだ 要！ 意識改革



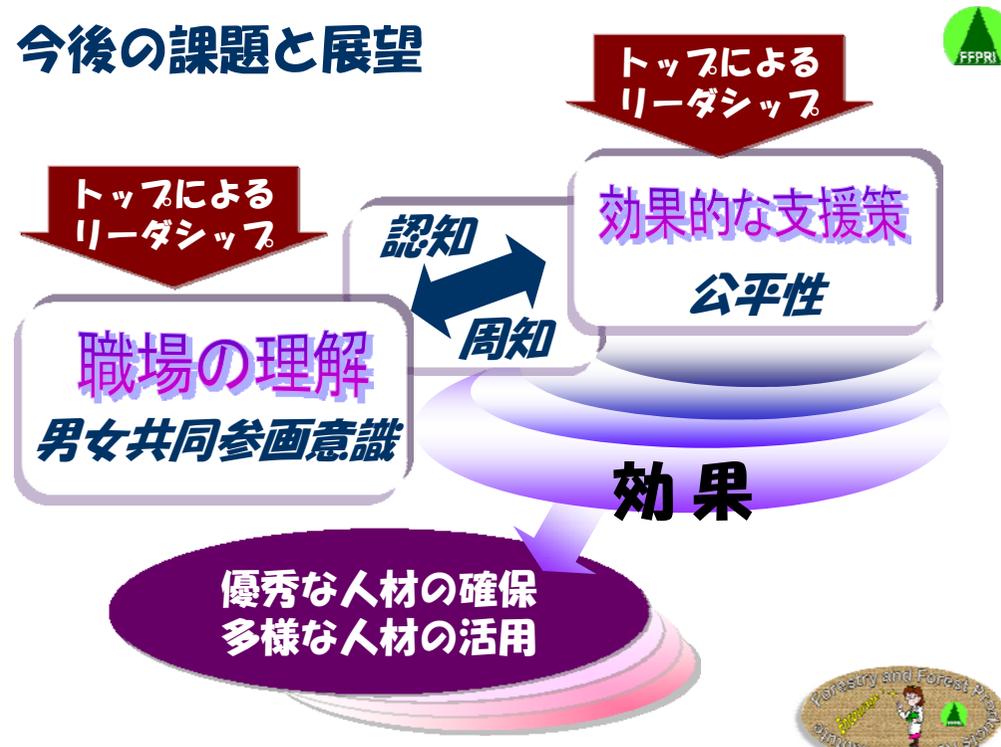
ミッションステートメント

1. 裁量労働制の採用(研究職員)
2. 緊急時の育児・介護のサポート体制の100%整備(本支所等)
3. IT環境の100%整備(本一支部等間、研究所一自宅間)
4. 応募者・採用者の女性比率を30%に
→ 将来的には全研究職員の女性比率を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



*第三期科学技術基本計画(農学系採用目標)

今後の課題と展望





「応援します！家族責任を持つ女性研究者第2回公開シンポジウム

ワーク・ライフ・システム構築への挑戦

- ・月日時 12月8日(月) 13:20～
- ・場所 メルパルク京都 5階会議室

基調講演 **有賀早苗氏** (北海道大学教授 女性研究者支援室長)

「ワークライフバランスとプロ意識
ー女性研究者支援の推進・展開過程で見

招待講演 **東和美氏** (株式会社資生堂品質評価

「個人の幸せと組織の成長を同時に実現できる
ー資生堂の取り組み

★どうぞ、
ご参加
下さい!

パネルディスカッション

富崎松代氏 (奈良女子大学教授 男女共同参画推進室長)

宮田増男氏 (前森林総研・育種センター部長、前エンカレッジ推進委員)

椎木栄二氏 (森林総研総務部労務調整室)

コメンテータ **原ひろ子氏** (お茶の水女子大学名誉教授)



ご静聴 ありがとうございました。

