



独立行政法人 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



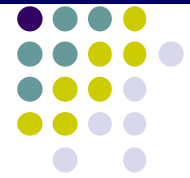
< 目次 >



1. 森林総研と女性研究者
2. 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

1. 森林総合研究所と女性研究者

明治38(1905)年 農商務省山林局 林業試験所
平成17(2005)年 **創立100周年**



職員数…
うち研究職員 1,264名
うち女性研究職員 469名
10.4%

最近の統合…

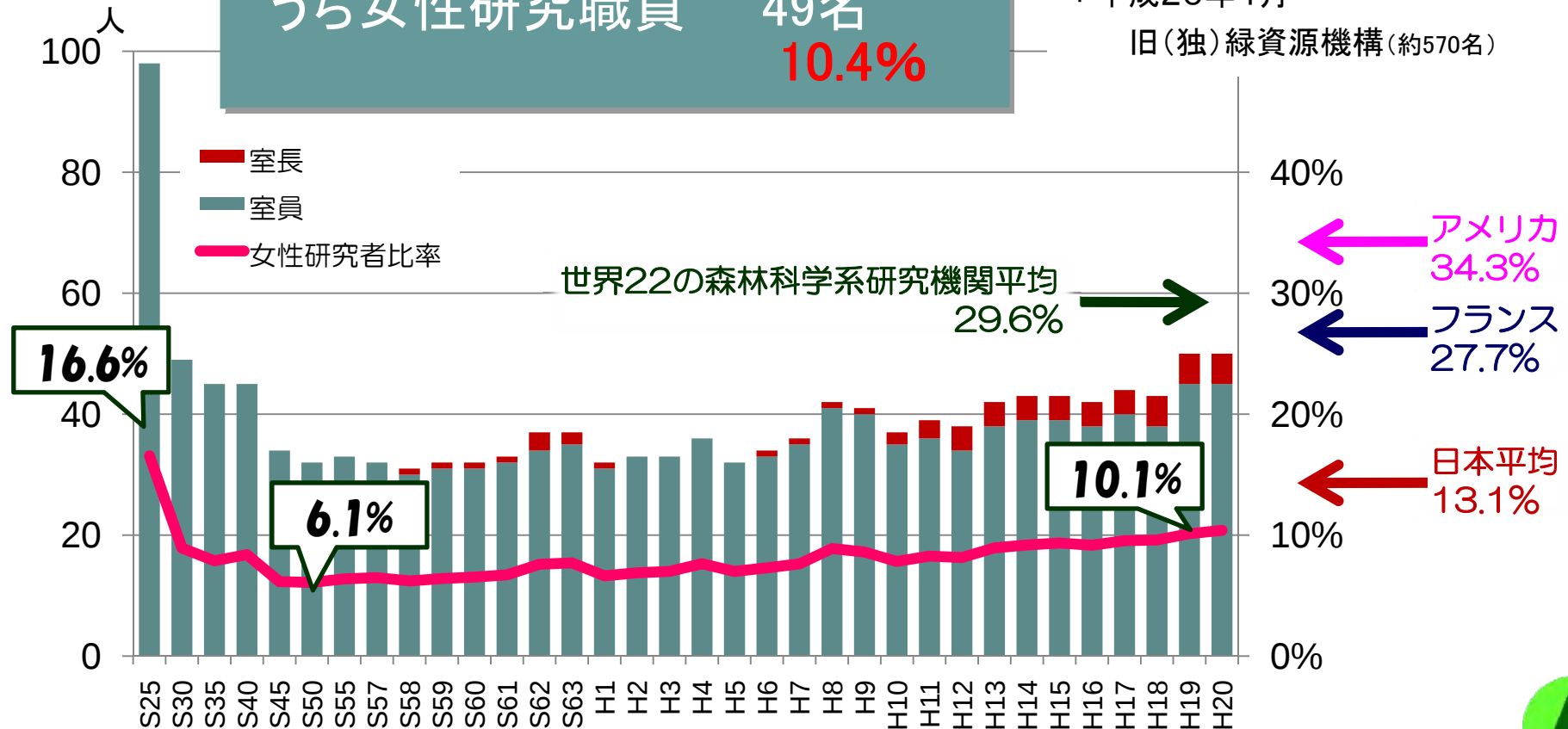
* 平成19年4月

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)



森林総合研究所と女性研究者

本支所等…

本所 (つくば市)

支所・科学園

育種センター、育種場

全国 6地域

全国 5地域



① 転勤と出張

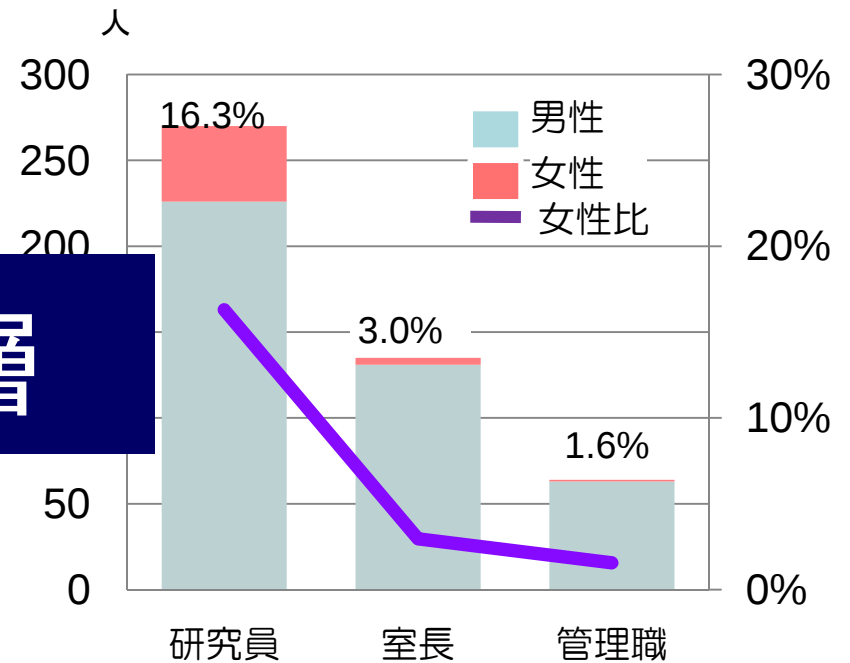
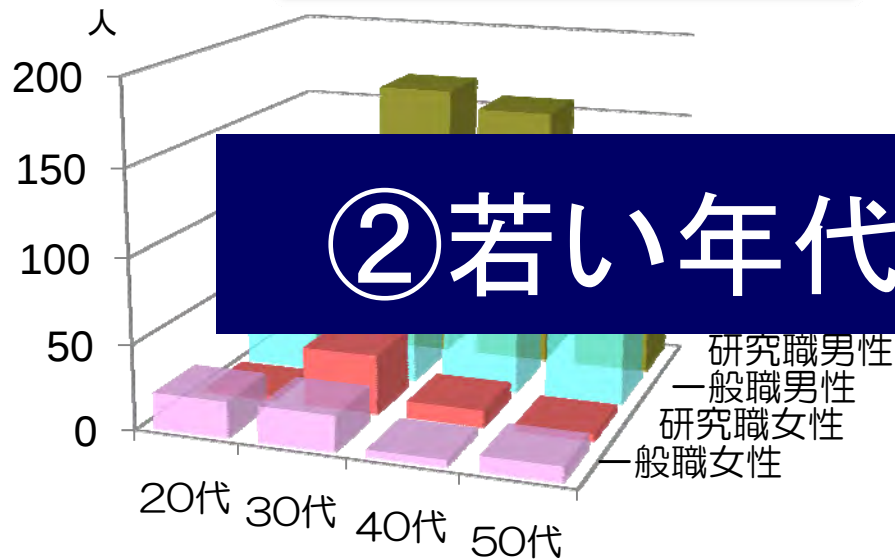




女性比率

研究職:0.104
一般職:0.108
全 体:0.104

研究職女性の7割:
40代前半以下



年代別職種別男女別職員数

(070501現在:旧森林総研分)

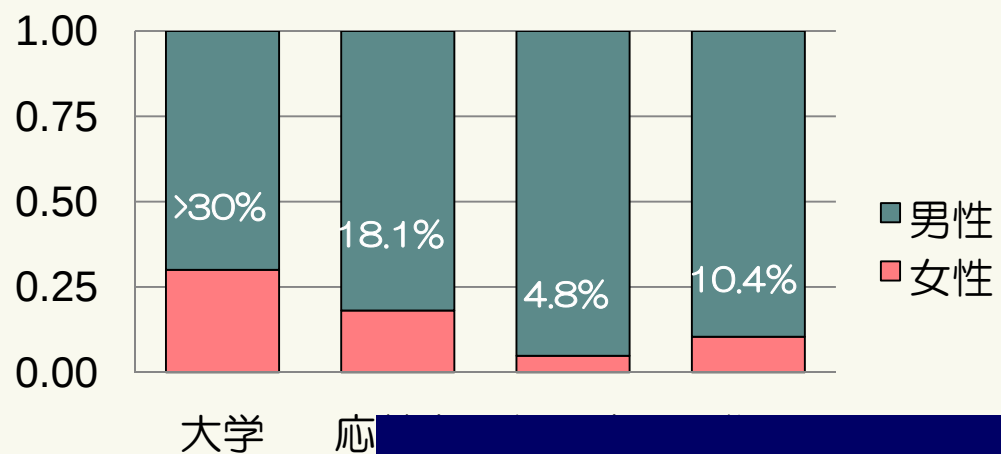
職種別研究職員数と女性比

(091001現在)



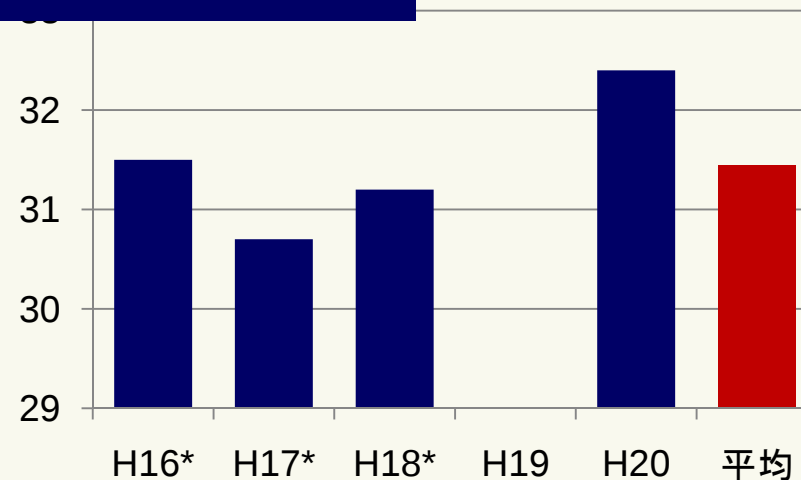


森林科学系大学・森林総研に
関わる女性比率（H16-20 平均）



③応募・採用の壁

平均年齢





- 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

家族責任
への配慮



振興調整費

インカレッジモデル

**「応援します！
家族責任を持つ
女性研究者」**

…対象は男性も一般職員も

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
(WLB)の実現



< 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」

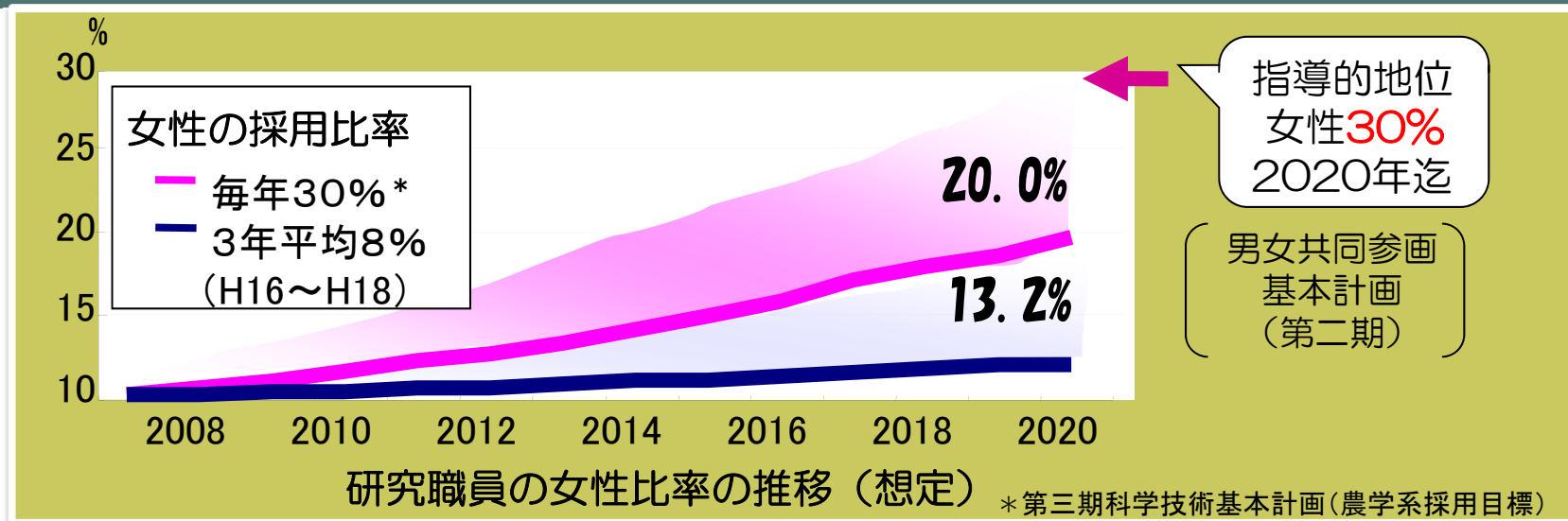
実施内容

- 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

< 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 (本一支所等間、研究所一自宅間)
4. 応募者・採用者の女性比率を**30%**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



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

・両立支援ガイドブック

・HPの開設とQ&Aに

<http://encr.ffpri.affrc.go.jp/>



②育児・介護のサポートシステム整備



(1) 保育・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.～）

一時預かり保育支援規程の整備

一時預かり保育 条件…

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

一時預かり保育室の開設

（本所、関西支所の2カ所、09 Mar.～）



本所
「どんぐりるーむ」
'09 3月～



どんぐりるーむ

(学芸) 森沢総合研究所 一時預り保育室

関西支所
「すぎのこ」
'09 4月～

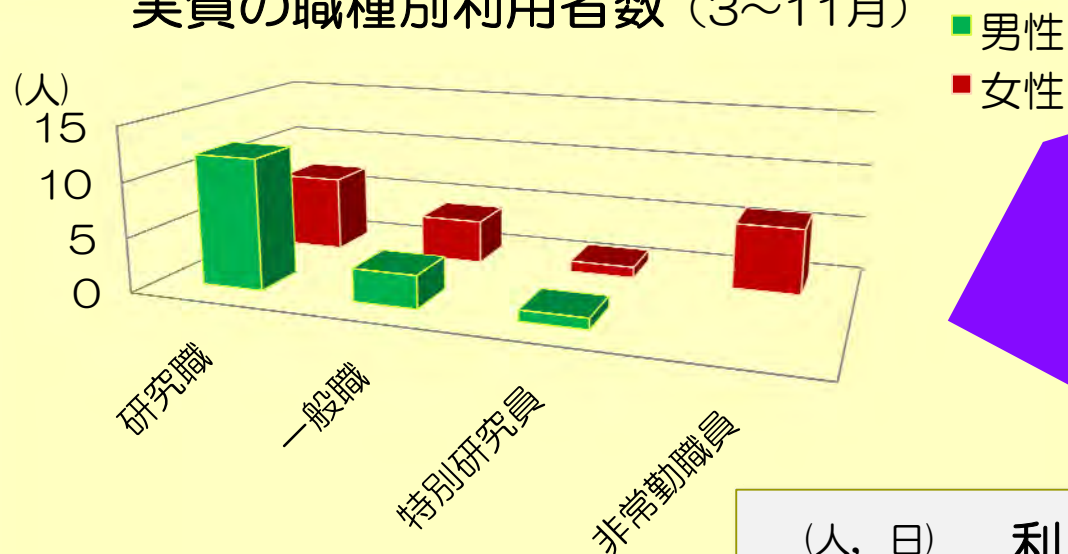


すぎのこ



< 保育室利用実績 >

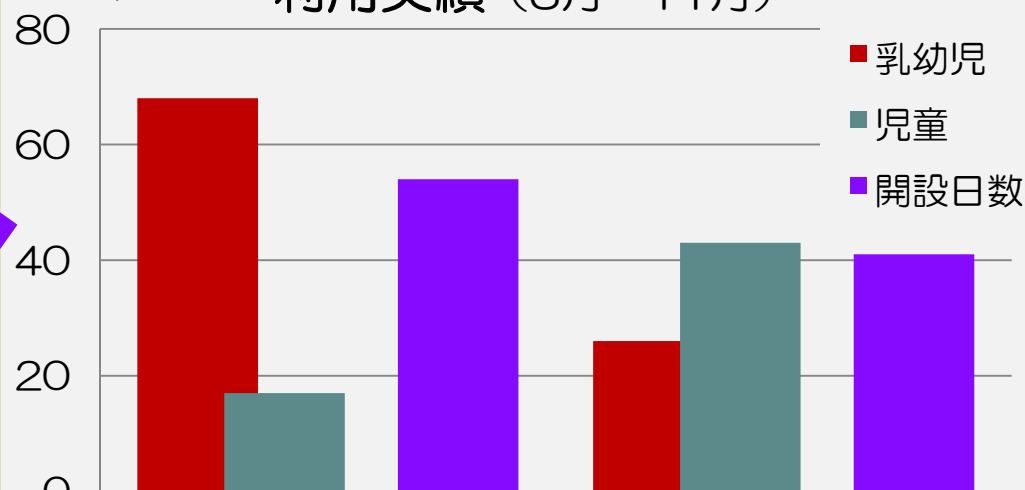
実質の職種別利用者数（3～11月）



男性職員・
非常勤職員も利用

子供の利用
約18人/月

利用実績（3月～11月）



その他の支所等

ベビーシッター支援制度開始 (H22 1月～)



②育児・介護のサポートシステム整備

(2) 研究支援

- ・研究用PC，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.～）

★育休中でも研究との接点を持ち続けることができました

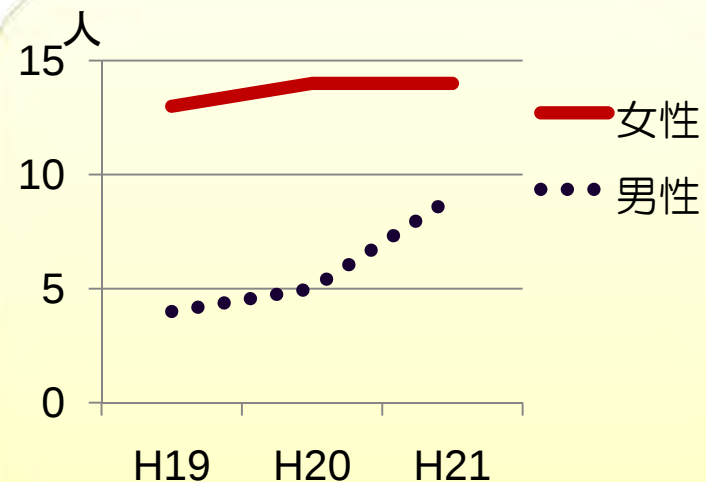
★インフルエンザの子供の看護中でも論文審査に対応できました。

★所として応援する姿勢を示してくれたことが有難かったです。



支援対象者…

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



研究支援利用者数

③IT環境の整備

・・・出張を減らす、情報の共有
情報格差の是正

・テレビ会議システムの導入



▲本所と育種センターを結んだTV会議



テレビ会議端末
(VSX7000s)

★計131回
★開催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



- ・採用時、
「家族責任による研究中断のある研究者」へ配慮

応募要領に

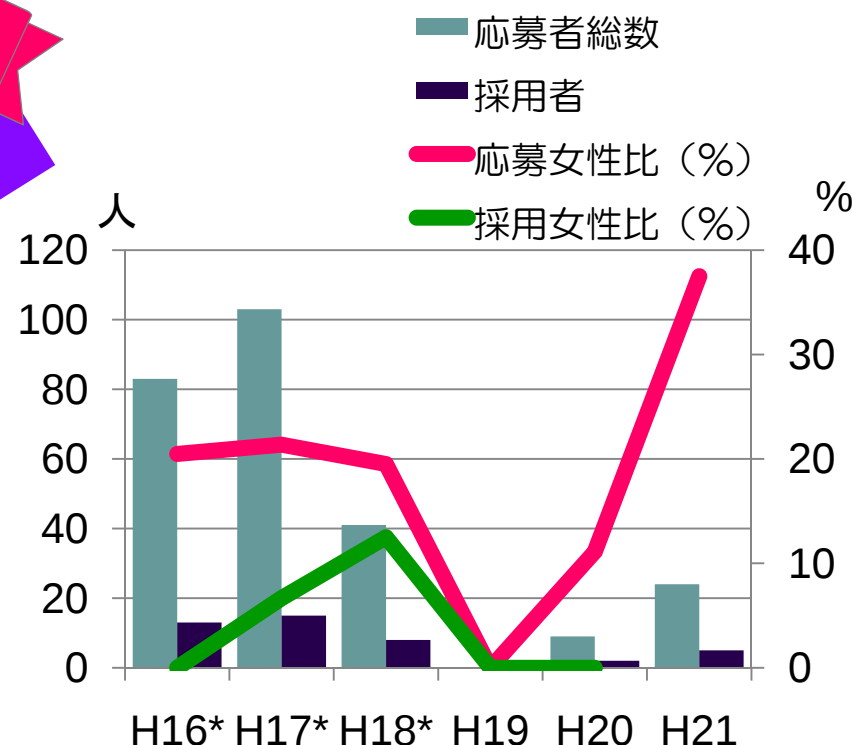
「男女共同参画の推進と次世代育成」の姿勢を明記（H20公募～）

H22.1.1採用
★応募者の女性比:37.5%
★採用者の女性比:?!

初!

新規採用者数

	男性	女性	計
H19	0	0	0
H20	2	0	2
H21	...	...	5



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、中堅研究職）

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



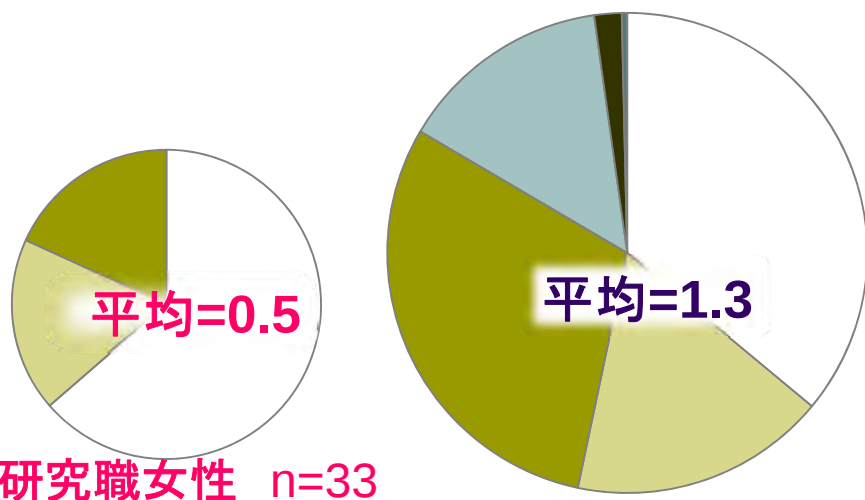
1. 裁量労働制の採用（研究職員）
2. 育児・介護のサポート体制整備（本支所等）
3. IT環境の整備（本支所等間、研究所－自宅間）
4. 応募者・採用者の女性比率を**30%**に
（関連大学の女子学生比率と同等に）
5. 家族責任が原因となる中途退職者ゼロに

森林総合研究所の女性職員 Before & After

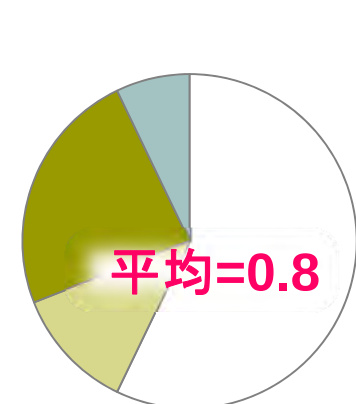
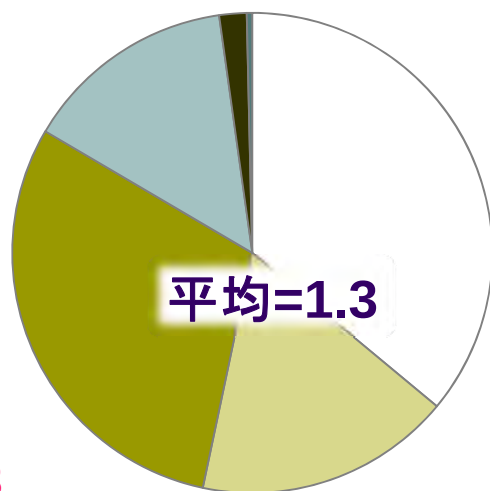


子の数 (子の数0には
単身者を含む)

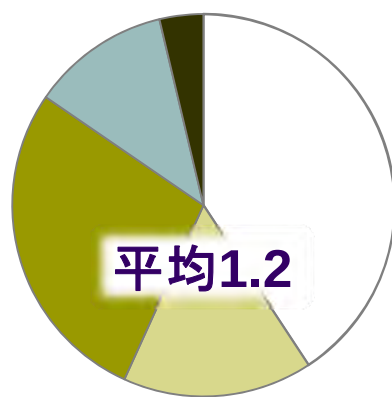
人	0	1	2	3	4	5
□	0	1	2	3	4	5



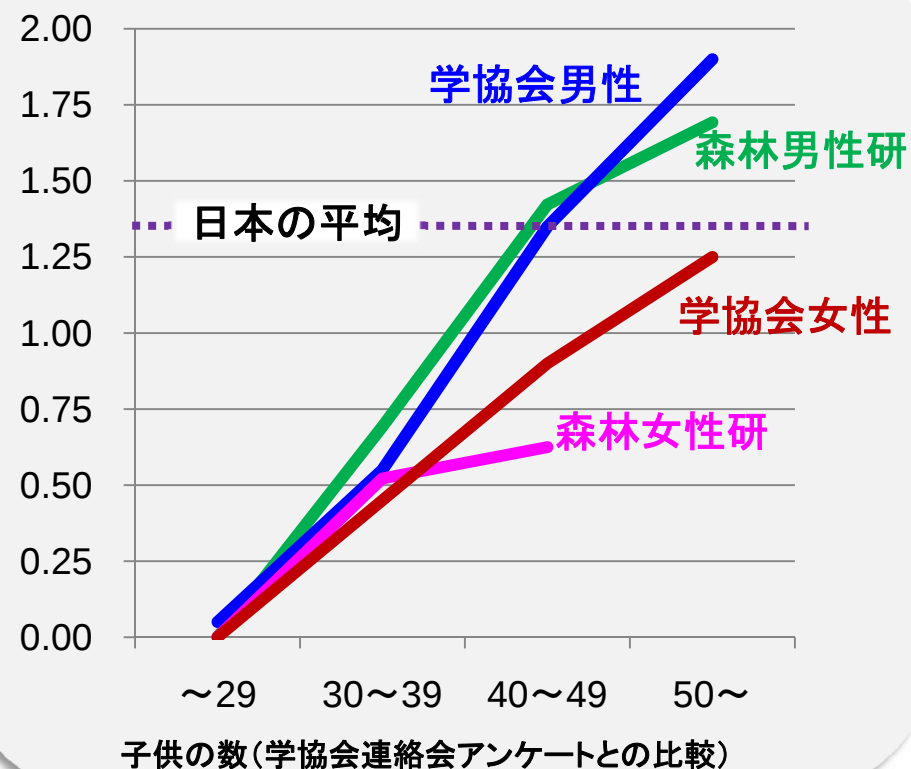
研究職男性 n=272



一般職女性 n=42



一般職男性 n=162



職種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
— 取組みの概要と成果 —

3. 女性研究者支援で学んだこと

- (1) セミナー名言集
- (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）
新島溪子氏（元森林総研多摩森林科学園室長）
- 第2回セミナー（平成20年9月）
二階堂孝子氏（農林水産省経営局 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）
宮田増男氏（前森林総研林木育種センター部長）
- 第3回セミナー（平成21年3月）
大森美香氏（お茶の水女子大学人間文化創成科学准教授）
- 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（キャリアカウンセラー）
- 合同シンポジウム（平成21年9月）
神田 紅氏（講談師）、**小川美奈**氏（宇宙航空研究開発機構）

(1) セミナー名言集



●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ージメントと
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



●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



(1) セミナー名言集



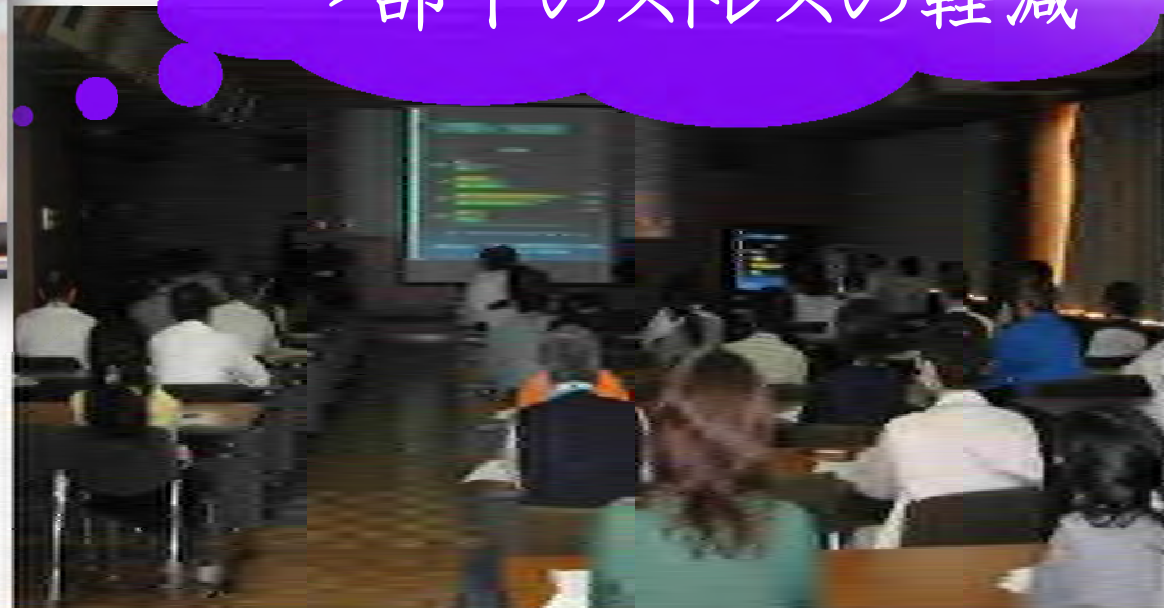
●第3回所内セミナー（平成20年3月）

「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）



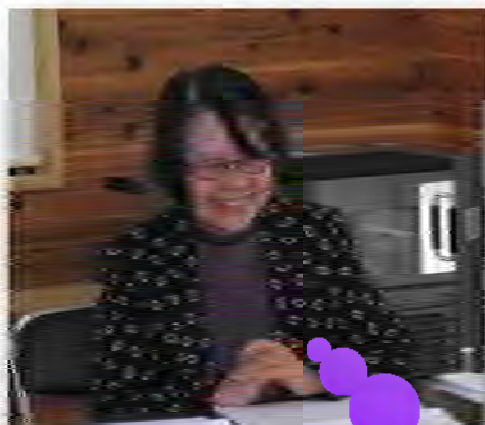
★WLBに配慮する上司
→ 部下のストレスの軽減



(1) セミナー名言集

●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？」

植田寿乃氏（キャリアカウンセラー）

★女性が活躍できる職場は
全ての職員が活躍できる職場



(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**

ハーダースhip。

ネットワーク

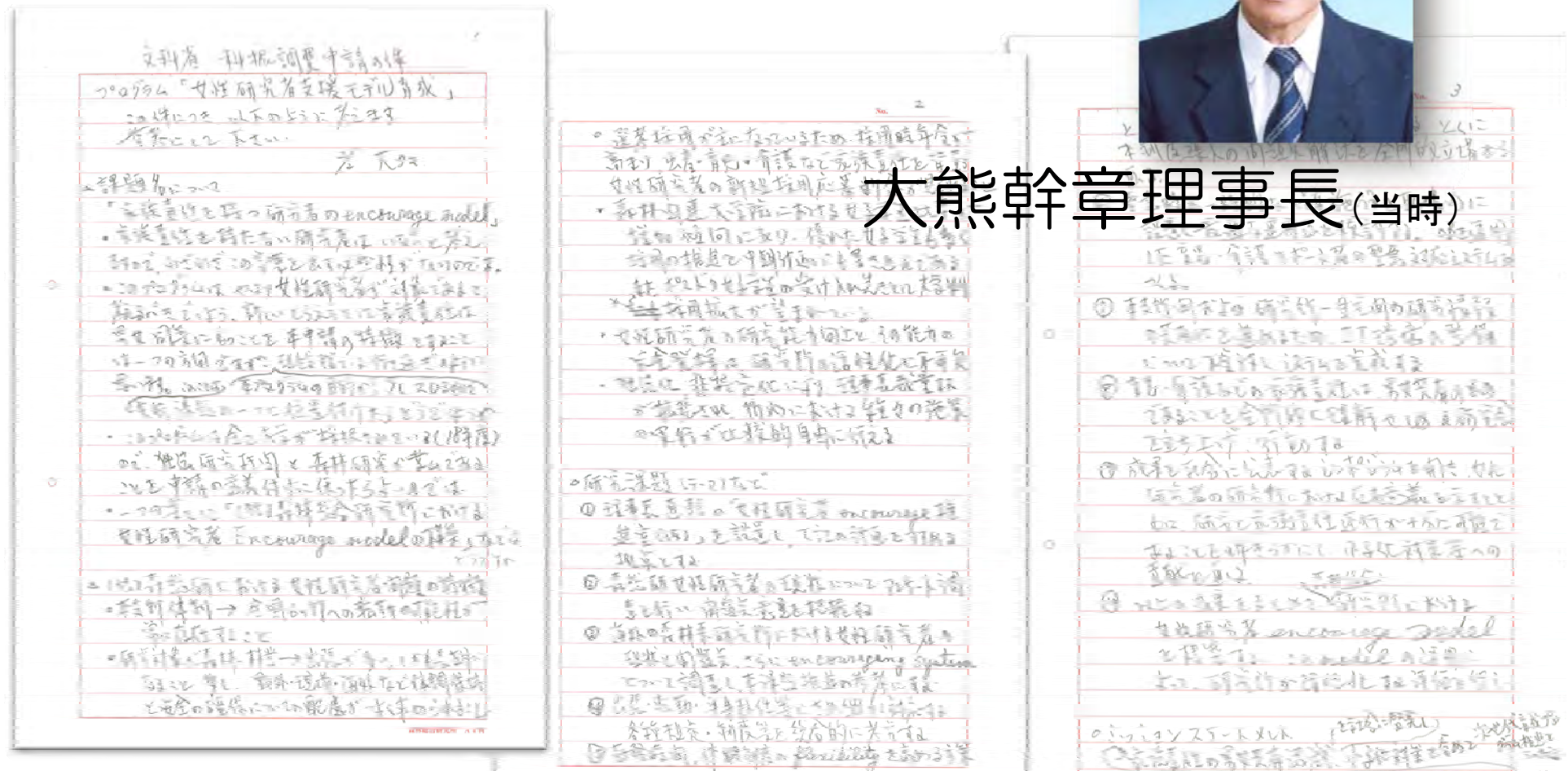
(3) リーダーシップの重要性

2007.1.26

女性研究者支援モデル事業への応募



大熊幹章理事長(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)

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 **ヒアリング対応**

(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



私たち
社会に
いて女
先進諸
私たち
な人材が
化させる
科学技術分
研究機関
は、関連す
めることに
して発展し、

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

潮田 資勝
鈴木 和夫
野間口 有
山田 信博
堀江 武
佐藤 洋平

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

参画宣言

科学技術を通じて
科学技術分野にお
の割合は、欧米の
現状です。

に関わらず多様
研究活動を活性
用を増加させ、

いて、私たち
との連携を強
研究教育機関と
す。

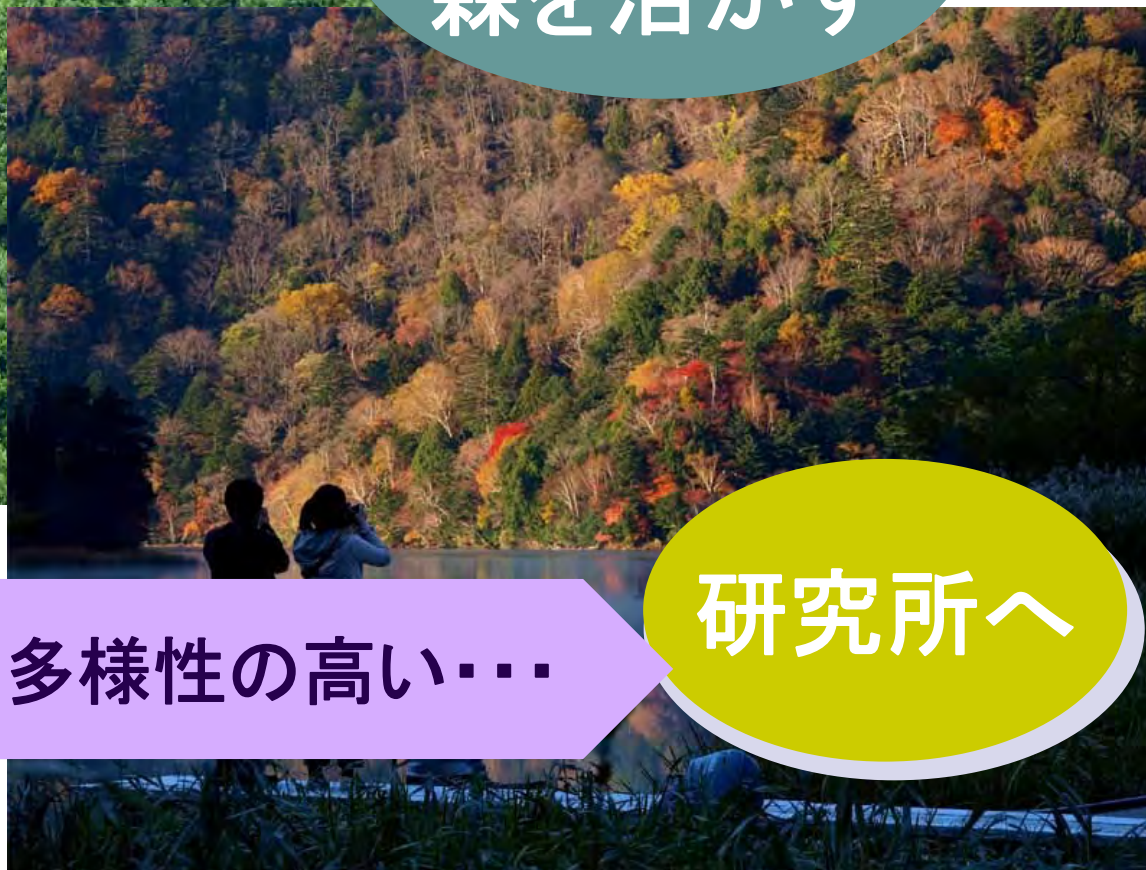
9年9月8日

潮田 資勝
鈴木 和夫
野間口 有
山田 信博
堀江 武
佐藤 洋平

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



エンカレッジモデル今後の展望





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。

