

森林総合研究所における

男女共同参画推進の取組

―エンカレッジ推進懇談会―

はじめに

国際的にみて日本は男女共同参画が進んでいないと指摘されて久しい。二〇〇三年に内閣府男女共同参画推進本部にて「社会のあらゆる分野において、二〇二〇年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも三〇％程度に」という目標が決定されており、各方面で取組がすすめられている。しかし、政治、行政、経済を始め多くの分野において政策・方針決定過程への女性の参画は十分ではなく、現在もなお大きな課題となっている。林業分野についてみると、就業人口に

おける女性割合は一五％（二〇〇五年時点）であるが、団体の役員に占める女性割合になると、森林組合役員で〇・三％（二〇一〇年時点）であり、低いレベルにとどまっている。^{（上）}

科学技術・学術分野については、前述した「二〇二〇年までに三〇％」の目標を踏まえて、第三期（二〇〇六年）以降の科学技術基本計画に女性研究者の採用割合についての目標が掲げられている（農学系で三〇％となっている）。森林・林業・木材産業の研究を行う独立行政法人森林総合研究所は、これに則り取組を推進している。森林総合研究所は、本支所体制をとっているため全国に展開する支所・育種場等への転勤の可能性があるほか、野外調査などの出張が多いと

古 ふる

澤 さわ

仁 ひと

美 み

いった業務の特性がある。このことから育児や介護などの家族責任を持つ職員にとつて研究と家庭の両立が困難であり、以前は家族責任を果たすことを理由とした女性職員の離職が多かった。そして、研究職員に占める女性割合は二〇〇七年度で一〇・五％と低かった。そこで、二〇〇七年度から、本格的に男女共同参画と女性研究者支援に関わるさまざまな取組を始め、二〇一二年度には、取組の一つとして組織管理を担う幹部をあつめて懇談会を実施した。この懇談会では、討論の方法を工夫したことにより多様な意見を出し合つて議論することができ、男女共同参画意識を高める効果があつた。

そこで本稿では、森林・林業・木材産業に関わる組織において男女共同参画を進めるうえでの参考としていただくために、森林総合研究所における男女共同参画推進の取組の概要および懇談会について紹介する。

森林総合研究所における男女共同参画推進の取組

森林総合研究所は二〇〇七年度に文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」に「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）」という事業名で提案・応募したところ採択され、男女共同参画と女性研究者支援に関わるさまざまな取り組みを開始した。女性研究者支援モデル

育成事業とは、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設けられた政策実現型事業の一つであり、女性研究者が出産・育児・介護と研究を両立するための支援をおこなうモデル機関を育成することを目的としていた。エンカレッジモデルは、男女共同参画を推進する組織のモデルとして提案したもので、推進体制の整備（男女共同参画室の設置、裁量労働制の導入）、育児・介護サポート体制の整備（一時預かり保育室設置、パソコン貸与）、出張負担軽減のためのIT環境の整備（テレビ会議システム導入）、次世代研究者育成支援（セミナー等による意識啓発）等の支援システム構築をめざした（図）。女性研究者支援モデル育成事業の性格上、女性研究者支援に特化せざるを得ない部分もあつたが、森林総合研究所では基本的には男女間わず全ての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現させることをめざした。エンカレッジモデルの実現により、事業当初の目標である「家族責任を原因とする中途退職者ゼロ」「研究職新規採用における女性比率三〇％」等を達成することができた。

二〇〇九年度でこの事業期間は終了したが、森林総合研究所では二〇一〇年度以降も取組を発展的に続けている。その理由は、内閣府の目標を達成するために努力する必要があるというだけではない。もう一つの、より重要な理由は二〇一

一年度に策定された森林総合研究所の男女共同参画宣言に書かれている。宣言全文は、「森林総合研究所は、持続可能な

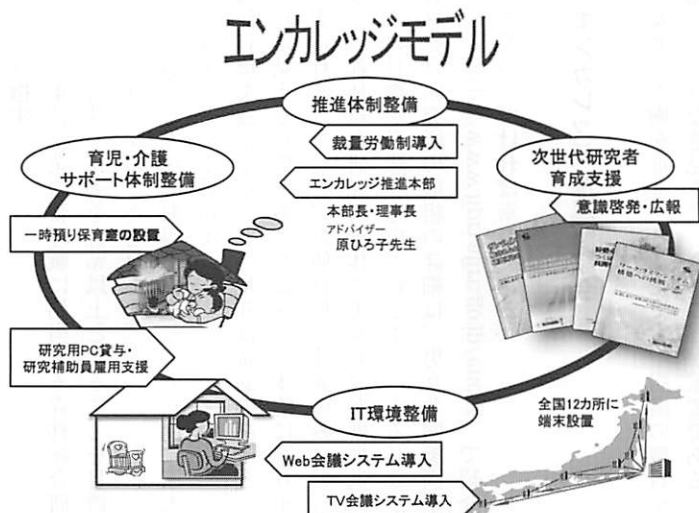


図 エンカレッジモデル

発展をささえる多様性が研究の現場において重要であると考えます。そうした考えのもと、男女を問わず多様な人材がそれぞれの能力を存分に発揮できるような職場環境の実現を目指し、男女共同参画のさらなる推進につとめます。」となっている。単純なもの、純粹なもの、何かアクセシビリティが起こったときに弱い。森林生態系において多様性が重要であるのと同様に、組織においても人材の多様性が重要である。たとえば男性ばかりの単純な組織だったら当たり前として見過ごしてしまうことを、女性がみること、本心に「当たり前」なのかという基本から見直すことができる。多様な人材がいることで物事を多面的に見ることができ、イノベーションな研究が可能になると考えている。このような活力のある組織になることを目標にして、多様性の一つとして「男女」があるという観点から男女共同参画を推進している。

二〇一一年度には、二〇一一年～二〇一五年の五年間における具体的な男女共同参画推進策を策定した。これは、女性参画の拡大、男女共同参画意識の啓発・浸透、仕事と生活の調和の推進、キャリア形成等に対する支援、地域社会および関連機関との連携の五つの柱からなっている。エンカレッジモデルを継続しつつ、一歩踏み込んで男女共同参画を進めるために、この推進策には以下の三つの数値目標も設定している。

①二〇二〇年に森林総合研究所における女性研究者の比率を一五%以上とすることを目標とし、二〇一〇―二〇一五年度の五年間を通じて女性研究者の応募・採用比率を三〇%とすることを目指す。

②二〇二〇年に企業の管理職に相当する森林総合研究所の職位に占める女性の比率を五%以上とすることを目標に、五年間に三%を達成することを目指す。

③男性職員の育児休業取得を促進し、五年間に三人以上の取得を達成することを目指す。

数値目標を設定することの是非は議論のあるところであるが、目に見える目標があったほうが具体的に取り組みやすいと考えられる。ただし、数値目標の達成のみにとらわれることなく、森林総合研究所全体の男女共同参画推進の取組を通してこの目標が自然と達成されるようにする必要がある。

森林総合研究所の取組の詳細は、男女共同参画室のホームページ (<http://www.fpri.affrc.go.jp/encr/>) で紹介しているので参照いただければ幸いである。

エンカレッジ推進懇談会

男女共同参画を推進するうえで、組織の職員が忌憚なく議論し、多様な意見を出し合うことが重要である。そこでま

ずは組織運営に携わる役員・幹部が今後の男女共同参画を進めるための対策について意見交換をする場を設けようと、エンカレッジ推進懇談会を二〇一二年九月に開催した。このような懇談会は、森林総合研究所として初めての試みであったのでここに簡単に紹介する。

この懇談会には当所エンカレッジ推進アドバイザーの原ひ



写真 1 グループの様子

ろ子先生（お茶の水女子大学名誉教授）をはじめ、森林総合研究所役員・幹部・所内エンカレッジ推進委員など総勢一七人が出席した。通常、森林総合研究所の会議では、机を口の字やコの字に配置して全員が顔を見合わせるように行うことが多い。

の工夫を行った。一つめの工夫として、グループ討議形式を用いた。出席者は三つのグループに分かれた。一つのグループは五〜六人と少人数であり、さらに各グループにそれぞれ進行役をつけて発言を促すようにした。二つめの工夫として、長机は使わず椅子を丸く並べた。これによりグループメンバー間の距離が近くなった(写真1)。



写真 2 話題提案中

しかしこの配置では、人数が多いとお互いの距離が離れてしまうことと、いかにも会議という重々しい雰囲気になりがちであることから、忌憚ない意見交換が難しいと予想された。そこで、この懇談会では、和やかに活発に議論を行うことをねらって二つ

討議を始める前に、話題提供者からいくつか話題が提案され、グループではその話題の中から一つ選んで討論するという形式とした(写真2)。提案された話題は「森林総合研究所のみならず、研究者や職員候補者を育てる当該分野での高校・大学・大学院教育に関する現状と今後の展望は、どのようなものか?」「男女共同参画に関する政策と課題について」「男女共同参画推進の意欲維持に必要なことは何か?」の三つであった。前述の工夫の甲斐あって、グループ討議は和やかに、かつ活発に行われた。グループ討議後には、各グループの進行役が討議の報告を行った。各グループからは①女性が管理職になるにあたって、女性のロールモデル(お手本)やメンター(相談者、指導・助言者)がいらないことは不利であり、ロールモデルの提示や研修の充実が重要である、②男女共同参画推進のメリットは、多様な視点を取り入れることによる活性化、幅の広がりがあるので、男女共同参画推進を進展させ人材の多様性確保を推進する、③優秀な人材に応募してもらうために森林総合研究所の認知度を上げることが必要であり、インターシップの導入を検討したら良いのではないかと、といったそれぞれ異なる提案がなされた。グループ討議を用いることで出席者の多様な考えがある程度収束しながらも反映され、懇談会が意見交換の場としてうまく機能したのではないかと考えている。

最後に

森林総合研究所における研究職員の女性割合は二〇一二年四月時点で一二％であり、五年前に比べて漸増している。一方、研究職の管理職における女性割合は〇％であり、まだ

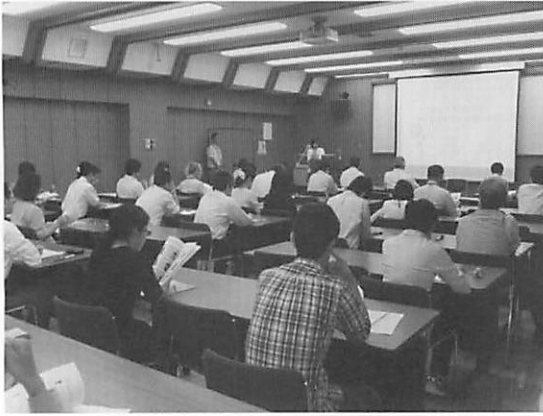


写真 3 セミナーには職員が多数参加した

数値目標を達成できていない。森林総合研究所は、二〇一一年度に策定された男女共同参画推進策を今後も確実に実行し、男性も女性も活躍できる組織をめざしていく。そのためには、役員・幹部だけでなく職員一人一人の意識を高めること、そして

職員の多様な意見や要望を反映した取組を行うことも不可欠である。二〇一二年度には、意識啓発の取組として男女共同参画週間における意識啓発用パネルの所内展示、職員から開催要望の強かった介護をテーマにしたセミナー（写真3）、職員との意見交換会、職員を対象とした男女共同参画意識調査も行った。この意識調査では仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や男女共同参画に関する職員の意識や意見・要望を把握することができた。今後、この調査結果やエンカレッジ推進懇談会での提案を参考にして取組を行う予定である。それとともに、林業分野・学術分野のさまざまな機関や組織とも連携して、男女共同参画の取組を進めていきたい。

参考文献

- （一）太田祐子（二〇一二）ローカルからグローバルまで、あらゆるレベルにおいて意思決定過程への女性の参画の拡大が重要―第五六回国連婦人の地位委員会（CSW56）を振り返って―、『山林』二〇一二一年七月号、四三―四八

（森林総合研究所企画部・男女共同参画室長）