

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」

(独) 森林総合研究所

# 応援します！ 家族責任を持つ女性研究者

(平成19～21年度)



森林総研

エンカレッジ推進室 金指あや子

# 目次

## 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識

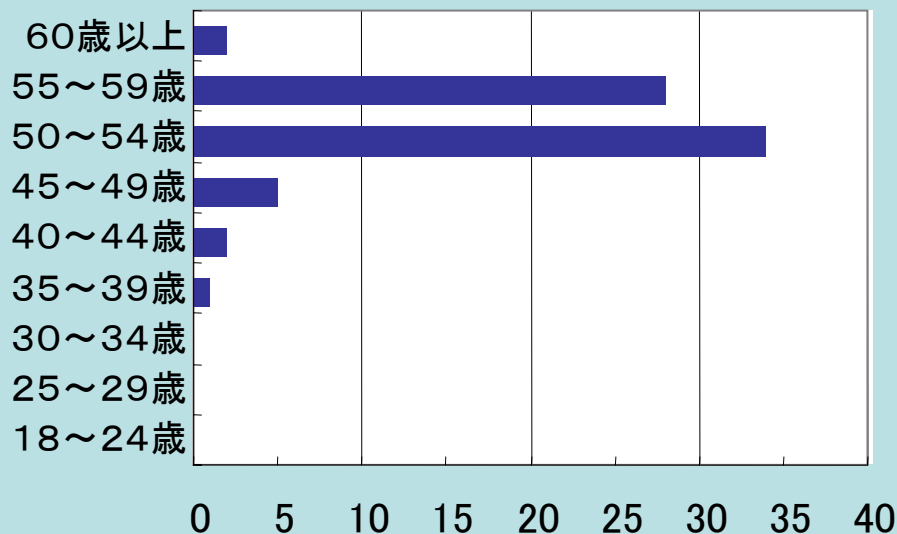
1. 日本における男女共同参画への取り組み  
(文科省・女性研究者支援事業)
2. 森林総研版・女性研究者支援モデル育成事業  
「応援します！家族責任も持つ女性研究者」

# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識

男女共同参画意識調査＋

所内一時保育室アンケート結果より

(07年9月7日～28日)

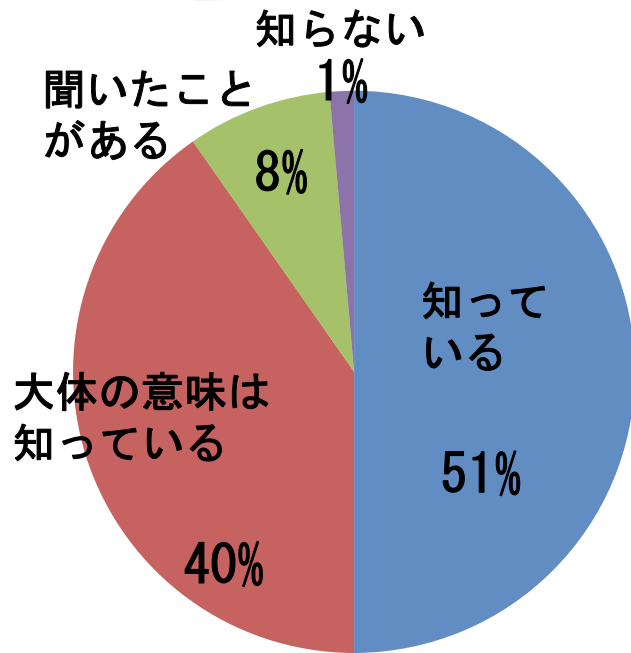


アンケート回答者（管理職）の年齢構成

回答者数72人  
(回答率 57.1%)



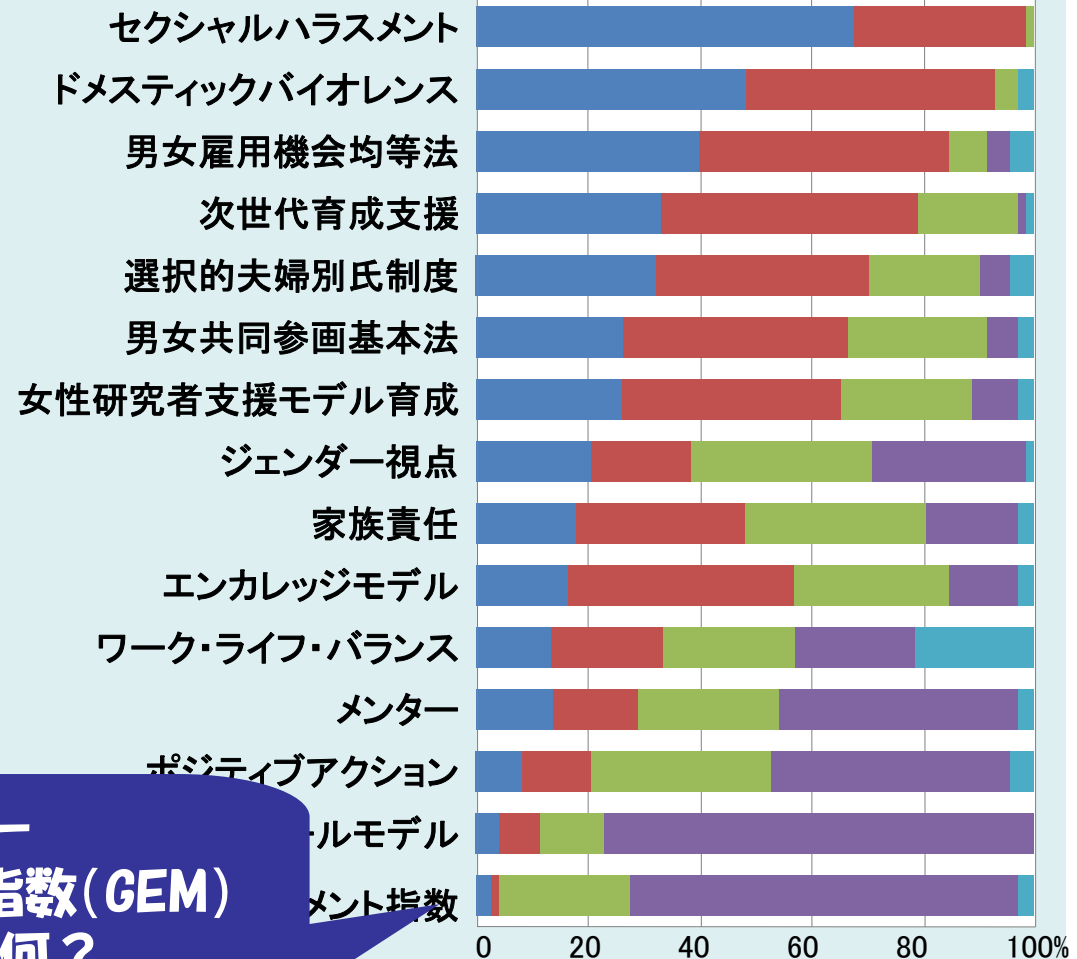
# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (1)



Q. 男女共同参画の意味は知っていますか？

ジェンダー  
エンパワーメント指数(GEM)  
…って、…何？

Q. 男女共同参画に関する  
単語を知っていますか？



# HDIとGEMの国際比較

(1)HDI(人間開発指数)

(2)GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)

順位	国名	HDI値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.965	1	ノルウェー	0.932
2	アイスランド	0.960	2	スウェーデン	0.883
3	オーストラリア	0.957	3	アイスランド	0.886
4	アイルランド	0.956	4	デンマーク	0.861
5	スウェーデン	0.951	5	ベルギー	0.855
6	カナダ	0.950	6	フィンランド	0.853
7	日本	0.949	7	オランダ	0.844
8	米国	0.948	8	オーストラリア	0.833
9	スイス	0.947	9	ドイツ	0.816
10	オランダ	0.947	10	オーストリア	0.815
11	フィンランド	0.947	11	カナダ	0.810
12	ルクセンブルグ	0.945	12	米国	0.808
13	ベルギー	0.945	13	ニュージーランド	0.797
14	オーストリア	0.944	14	スイス	0.797
15	デンマーク	0.943	15	スペイン	0.776
16	フランス	0.942	16	英国	0.755
17	イタリア	0.940	17	アイルランド	0.753
18	英国	0.940	18	シンガポール	0.707

HDI: 人間開発指数  
(Human Development Index)

「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数。具体的には、平均寿命、教育水準(成人識字率及び就学率)、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出される。



19	ス ペ イ ン	0.938	19	ア ルゼンチン	0.697
20	ニュージーランド	0.936	20	ポ ル ト ガ ル	0.681
21	ド イ ツ	0.932	21	コ ス タ リ カ	0.675
22	香 港 ( 中 国 )	0.927	22	トリニダード・トバゴ	0.660
23	イ ス ラ エ ル	0.927	23	イ ス ラ エ ル	0.656
24	ギ リ シ ャ	0.921	24	イ タ リ ア	0.653
25	シンガポール	0.916	25	リ ト ア ニ ア	0.635
26	韓 国	0.912	26	ナ ミ ビ ア	0.623
27	ス ロ ベ ニ ア	0.910	27	ラ ト ビ ア	0.621
28	ポ ル ト ガ ル	0.904	28	チ エ コ 共 和 国	0.615
29	キ プ ロ ス	0.903	29	ギ リ シ ャ	0.614
30	チ エ コ 共 和 国	0.885	30	ポ ー ラ ン ド	0.610
31	バ ル バ ド ス	0.879	31	エ ス ト ニ ア	0.608
32	マ ル タ	0.857	32	ス ロ ベ ニ ア	0.603
33	ク ウ ェ ー ト	0.871	33	ク ロ ア チ ア	0.602
34	ブ ル ネ イ	0.871	34	ス ロ バ キ ア	0.599
35	ハ ン ガ リ ー	0.869	35	メ キ シ コ	0.597
36	ア ルゼンチン	0.863	36	タ ン ザ ニ ア	0.597
37	ポ ー ラ ン ド	0.862	37	ブ ル ガ リ ア	0.595
38	チ リ	0.859	38	キ プ ロ ス	0.584
39	バ ー レ ン	0.859	39	ペ ル ー	0.580
40	エ ス ト ニ ア	0.858	40	パ ナ マ	0.568
41	リ ト ア ニ ア	0.857	41	ハ ン ガ リ ー	0.560
42	ス ロ バ キ ア	0.856	42	日 本	0.557
43	ウ ル グ ア イ	0.851	43	マ ケ ド ニ ア	0.554
44	ク ロ ア チ ア	0.846	44	モ ル ド バ	0.544
45	ラ ト ビ ア	0.845	45	フ ィ リ ピ ン	0.533

GEM:ジェンダー・エン  
パワーメント指数  
(Gender  
Empowerment  
Measure)

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指数。HDIが人間開発の達成度に対して、GEMは能力を  
活用する機会に焦点を当てている。

具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性の割合、管理職に占める女性割

# 1. 男女共同参画への取り組み

1972(昭和47)年 国際婦人年 (第27回国連総会)

→ 勤労婦人福祉法

(1976年～1985年 国連婦人の10年)

→ 昭和60(1985)年 男女雇用機会均等法 公布

→ 平成3年、7年 改正 →

→ 平成9(1997)年 男女雇用機会均等法 改正 → 平成11,13,14,18 年改正

平成8 (1996)年 国内行動 計画「男女共同参画2000年プラン」 策定

平成11(1999)年 **男女共同参画社会基本法** 公布・施行

平成12(2000)年6月 国連特別総会「女性2000年会議:21世紀に向けての男女平等・開発・平和」

12月 **男女共同参画基本計画** 閣議決定

# 男女共同参画基本計画

あらゆる社会システムへ男女共同参画の視点を反映させることを重視

## 男女共同 参画社会

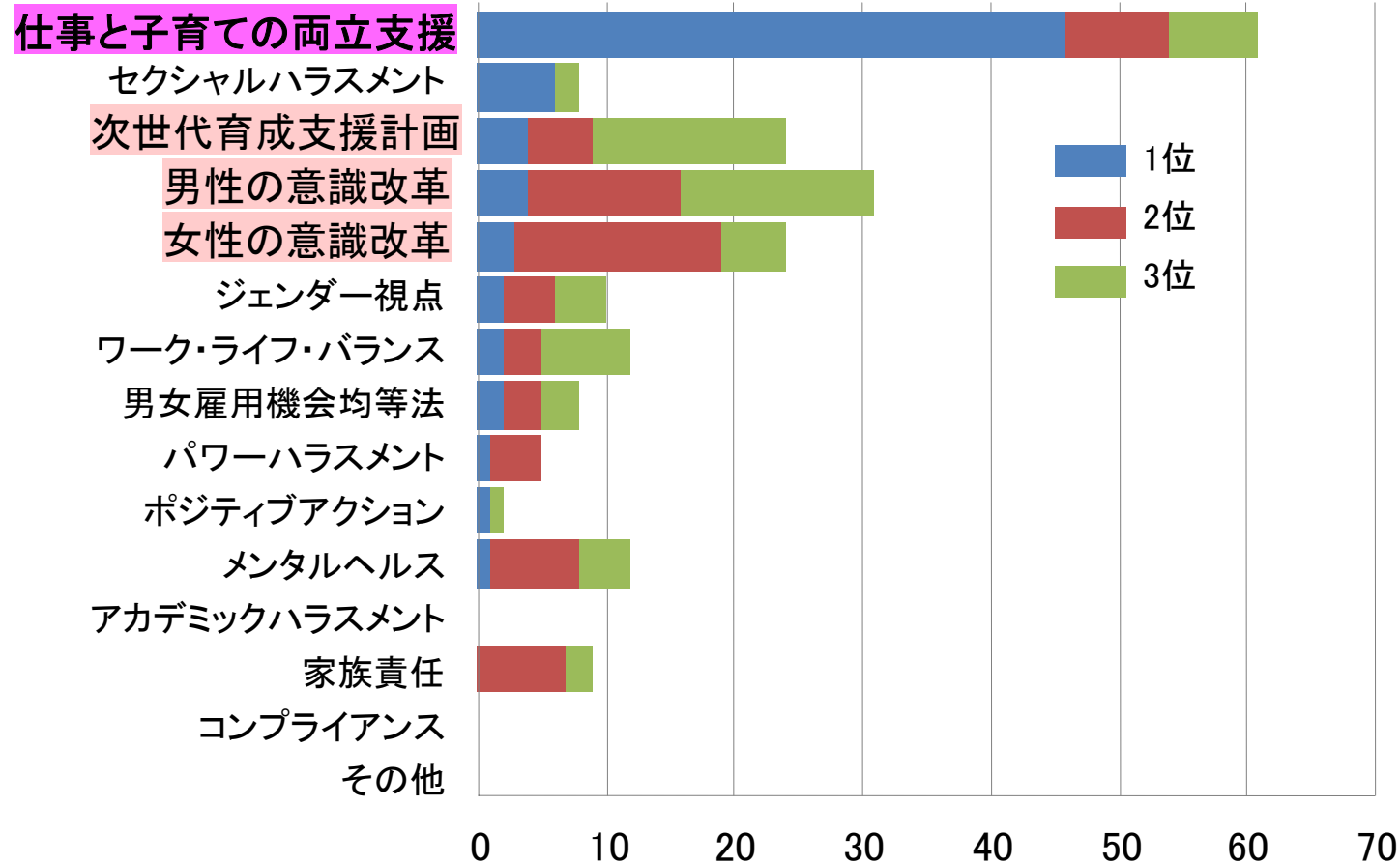
男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 2 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
- 3 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- 4 農山漁村における男女共同参画の確立
- 5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
- 6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
- 7 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 8 生涯を通じた女性の健康支援
- 9 メディアにおける女性の人権の尊重
- 10 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

平成13年(2001)  
内閣府男女共同参画局

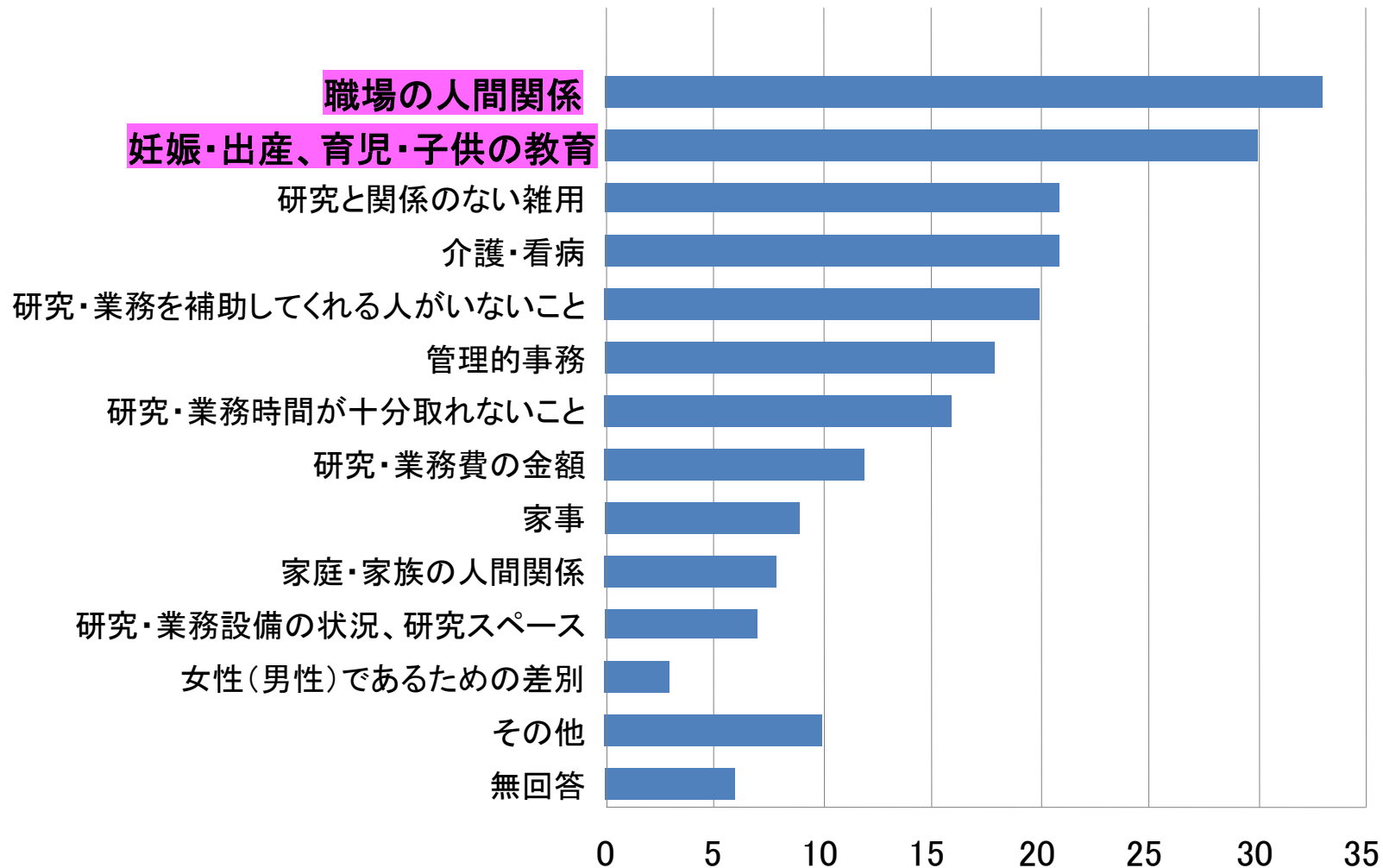


# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (2)



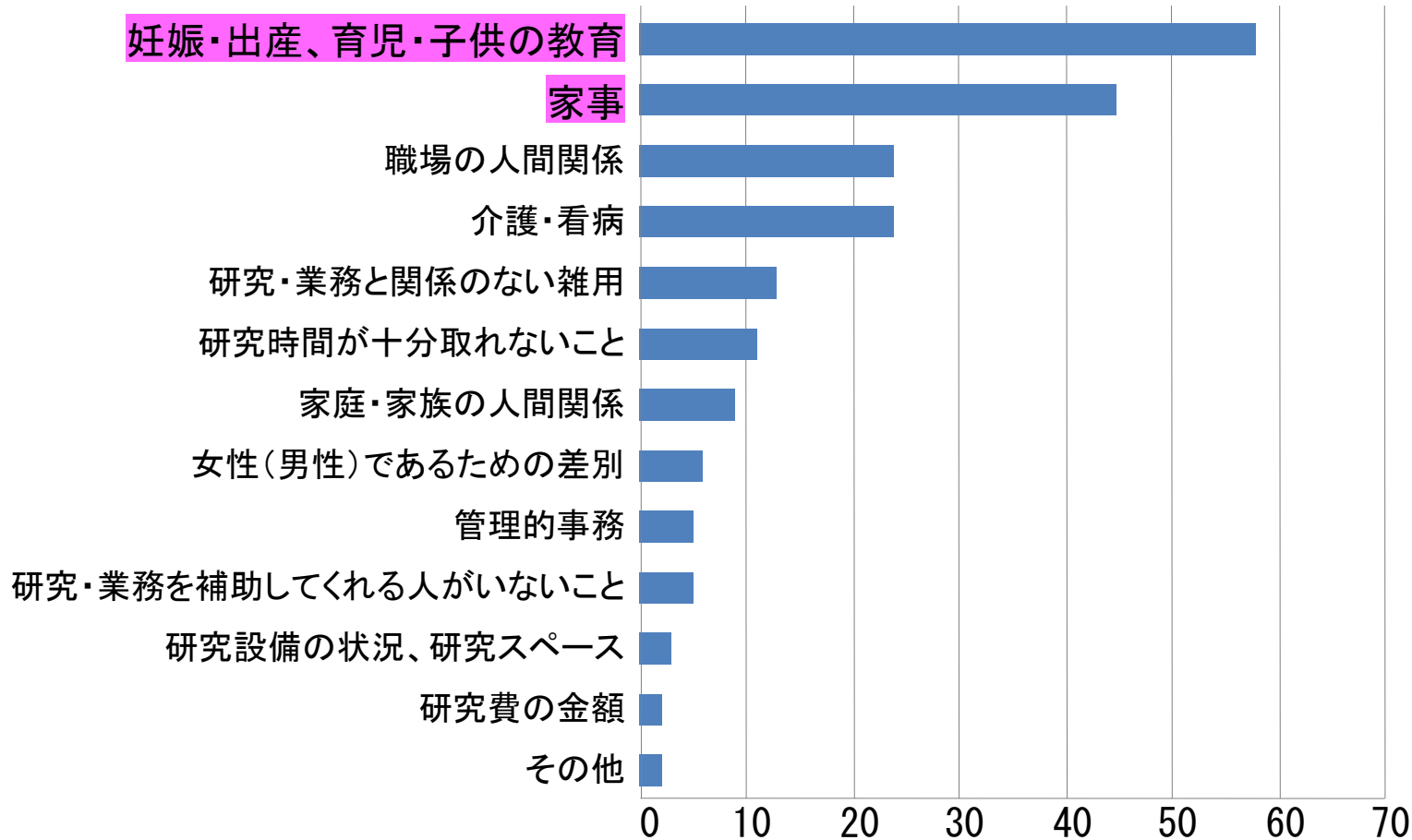
**Q. 職場における男女共同参画について、重要である、あるいは対策が必要であると考えているものの上位3つは何ですか？**

# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (3)



**Q. 研究・業務活動の阻害要因は何であると考えますか？**

# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (4)



**Q. 研究・業務活動の阻害要因は何であると想像しますか？  
女性の立場になってお答えください。**

**妊娠・出産・・・までは仕方ないが、  
育児・子どもの教育・・・  
全部 女性の担当？**

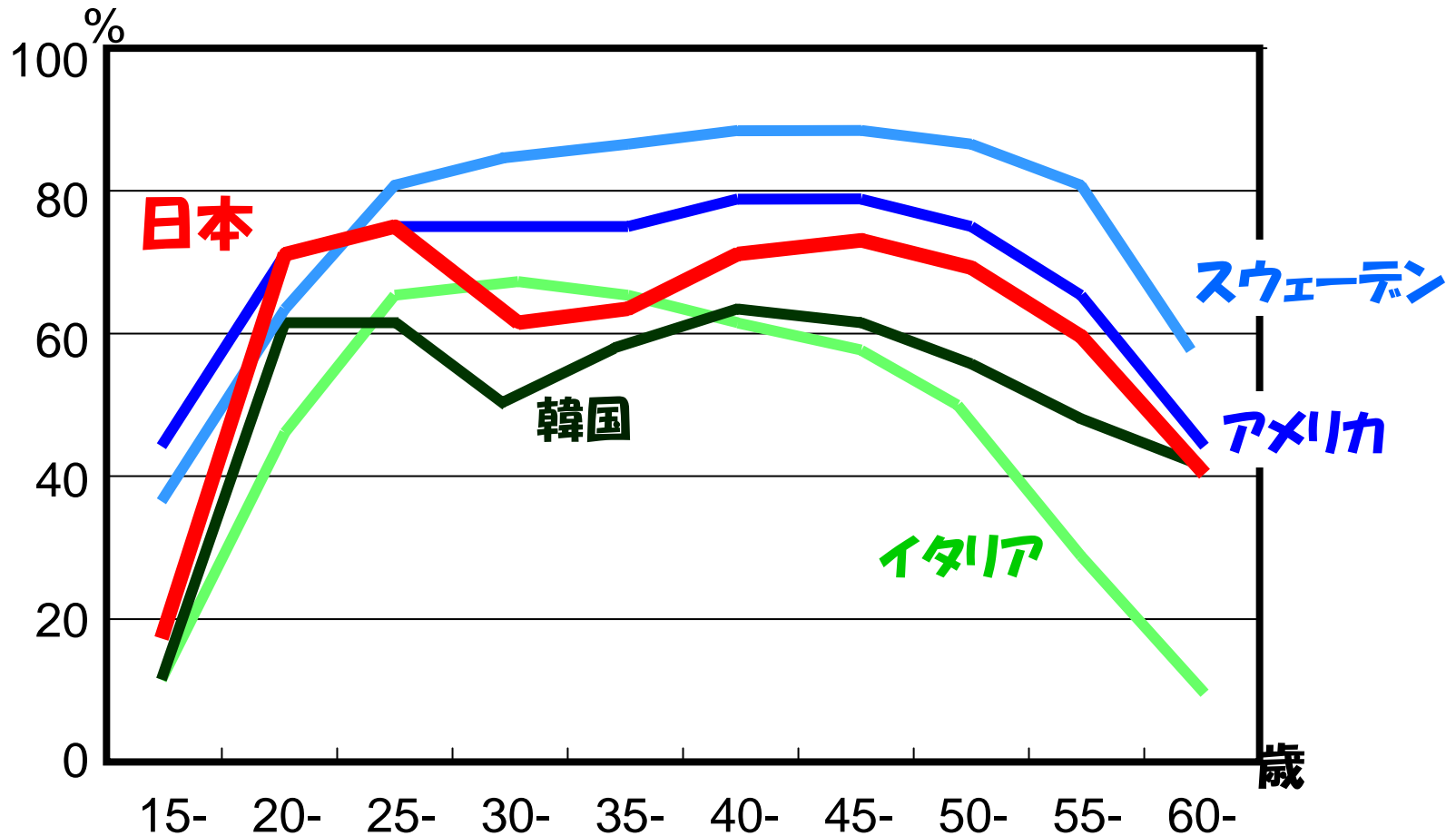
**20代後半  
～30代**



**出産・育児の壁**



# M字カーブという現実

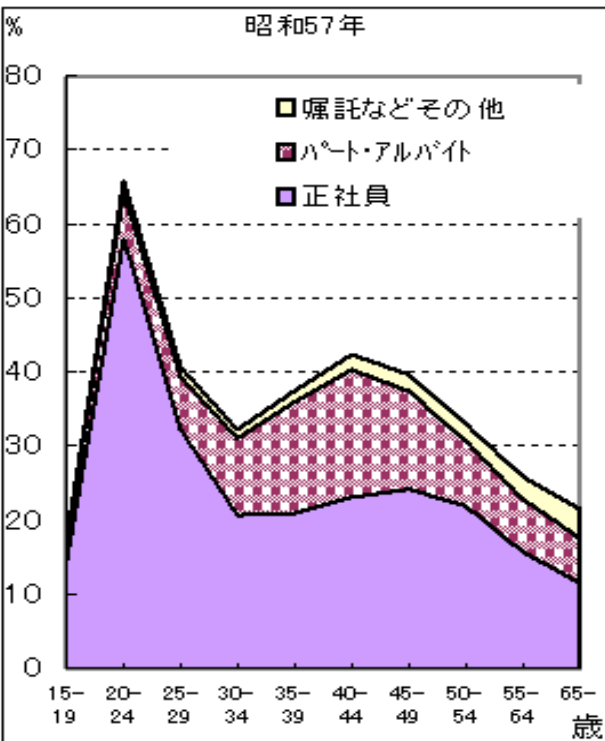
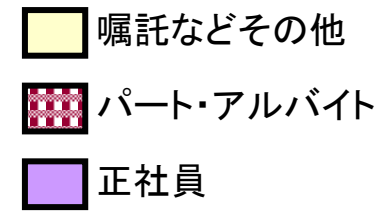


女性の年齢階級別労働力率の国際比較

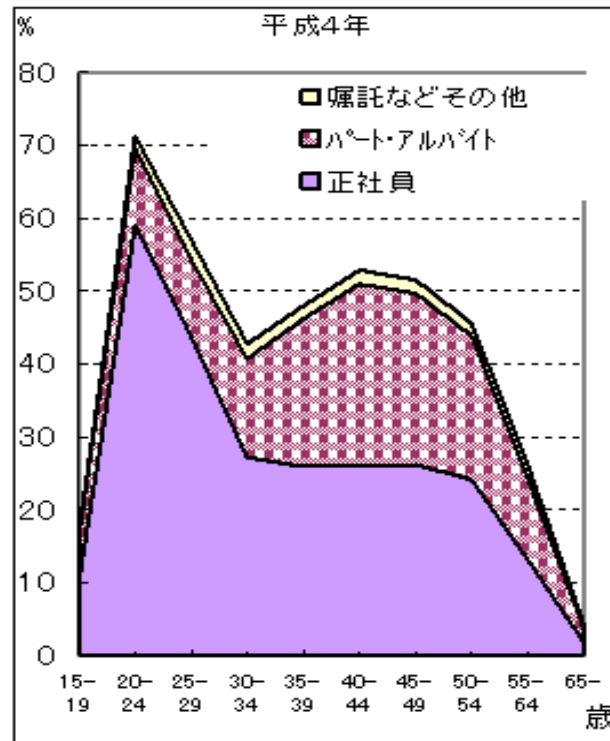
資料出所：ILO“LABORSTA”、総務省統計局「労働力調査」2003(日本のみ2004)年時データ

(注) アメリカ、スウェーデンの、「15～19歳」の欄は、「16～19歳」である。

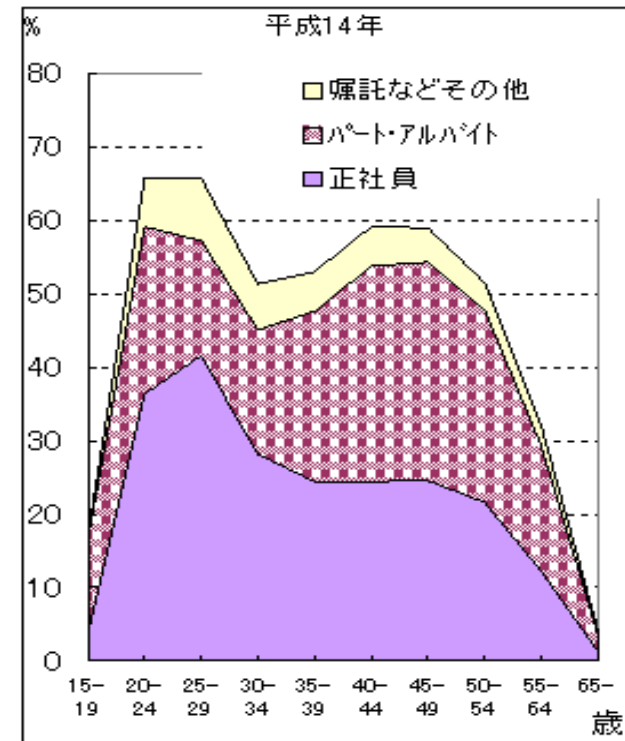
# M字カーブ …もう一つの現実



S57(1982)



H 4(1992)



H14(2002)

雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者比率(女性)



# 女性研究者比率

## 女性研究者比率

アメリカ	32.5%
英国	26.0
<b>日本</b>	<b>11.9</b>
韓国	11.4

参考: 男女共同参画白書(H19)

## 第2次

男女共同参画基本計画

目標: **自然科学系**

**25%**



国の政策として女性研究者の割合を増やしたい

→ どのように支援すれば、女性の研究職離れを防げるか？

# 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、

研究環境の整備や支援

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。

## 科学技術振興調整費 「女性研究者支援モデル育成」採択課題

提 案 課 題 名	大学名	保育施設
保育とワークシェアによる女性医学研究者支援	東京女子医科大学	学内
地域連携によるキャリアパス環境整備	熊本大学	学内
女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」	京都大学	学内
理系女性のエンパワーメントプログラム	東京農工大学	学外・民間
女性研究者マルチキャリアパス支援モデル	日本女子大学	学内
杜の都女性科学者ハードリング支援事業	東北大学	学内
研究者養成のための男女平等プラン	早稲田大学	学内
生涯にわたる女性研究者共助システムの構築	奈良女子大学	学内
女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築	お茶の水大学	学内
輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大	北海道大学	学内

**平成18年度 採択大学全てにおいて、保育施設設置が進められている（含.準備中）**

# 文科省：科学技術振興調整費

直接経費：3千万円／年  
× 3年間

## 使用制限大

- × 保育関係予算
- × 鍋釜類（パソコン、Office類、施設関係）
- × 男性

「研究と出産・  
育児等を両立」

…はどこに？



誰をどう支援するか？

.....

# 文科省：科学技術振興調整費

**直接経費：3千万円／年×3年間**

## 使用制限大

- × 保育関係予算
- × 鍋釜類（パソコン、Office類、施設関係）
- × 男性

**間接経費：直接経費の30% +**

**自助努力が  
不可欠！**

# 科学技術振興調整費 「女性研究者支援モデル育成」採択課題

## 平成19年度

提案課題名	機関名	代表者名
東大モデル「キャリア確立の10年」プラン	東京大学	小宮山 宏
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	鈴木 和夫
女性研究者グローバルエンカレッジング	独立行政法人 産業技術総合研究所	吉川 弘之
世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム	九州大学	梶山 千里
次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成	大阪大学	宮原 秀夫
隠れた人材を活用した女性研究者支援	独立行政法人 物質・材料研究機構	岸 輝雄
発展型女性研究者支援名大モデル	名古屋大学	平野 眞一
再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル	神戸大学	野上 智行
支援循環型体制による女性研究者育成モデル	千葉大学	古在 豊樹
リーダーシップを育む広大型女性研究者支援	広島大学	牟田 泰三



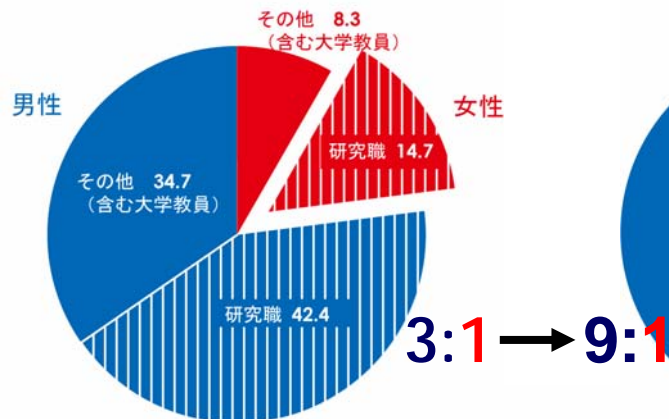
## 2. 森林総研・女性研究者支援事業

応援します！家族責任を持つ女性研究者

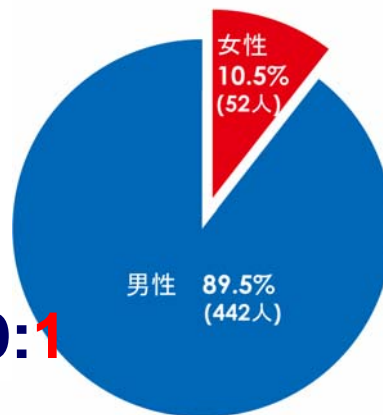
- (1) 現状と問題点
- (2) 実施体制
- (3) 実施内容
- (4) 目標



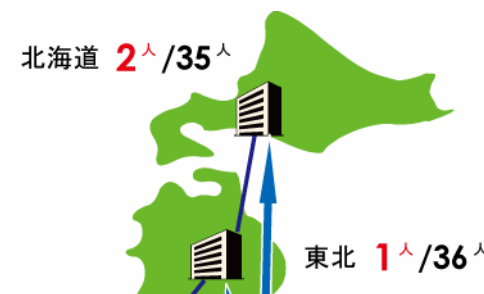
# 森林総研における現状



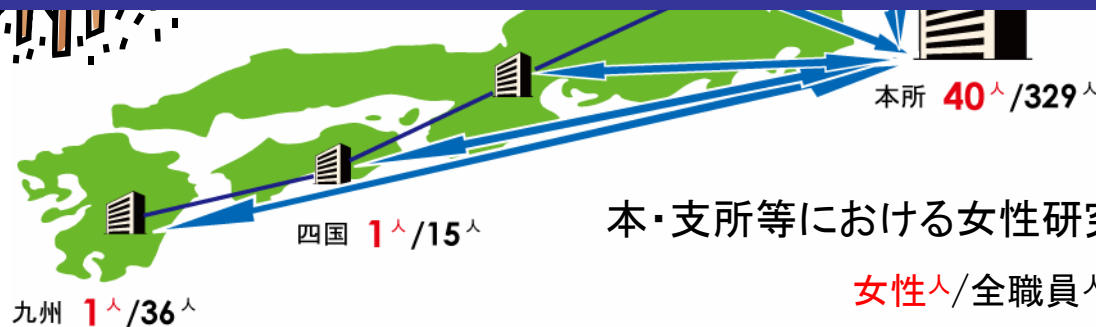
農学系博士課程修了者の  
業種別就職先  
(平成18年度 学校基本調査より)



森林総研における  
研究職員男女比



## ① 出張・転勤の負担が大きい

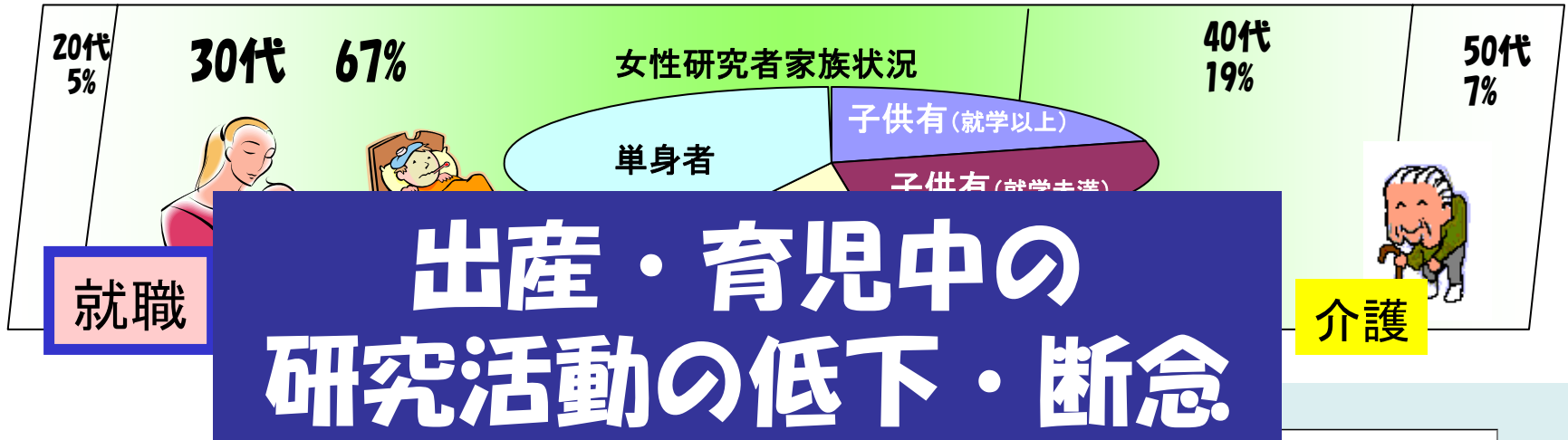


本・支所等における女性研究職員数  
女性人/全職員人

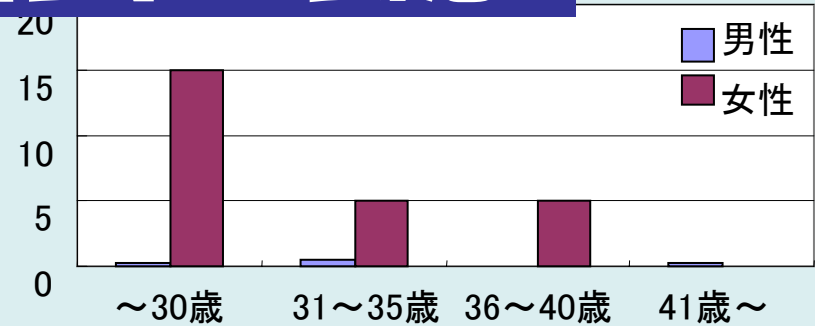


# 問題点

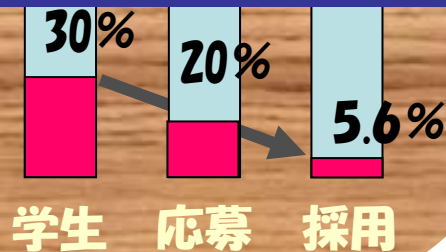
森林総研女性研究者



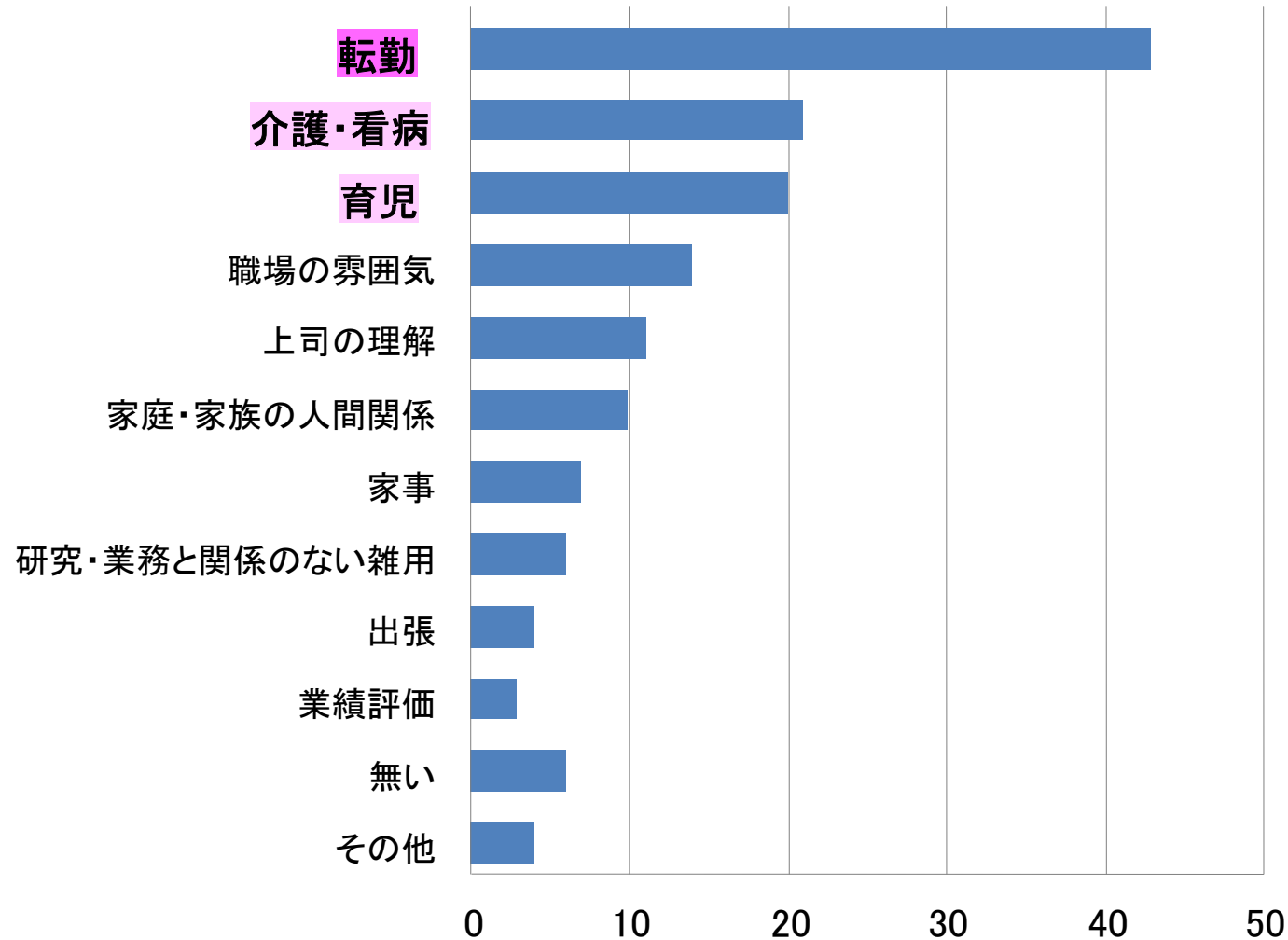
## 応募・採用が少ない



女性割合



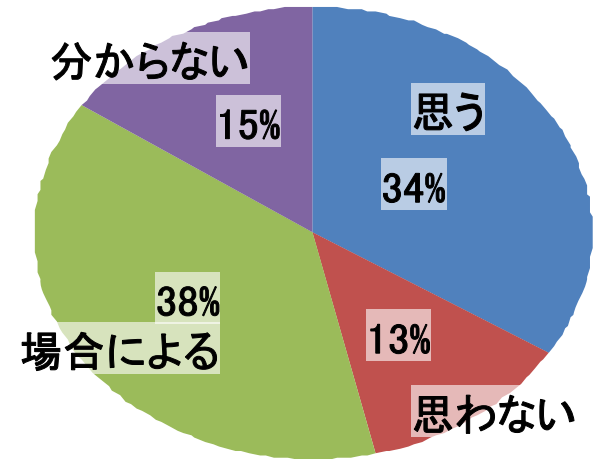
# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (5)



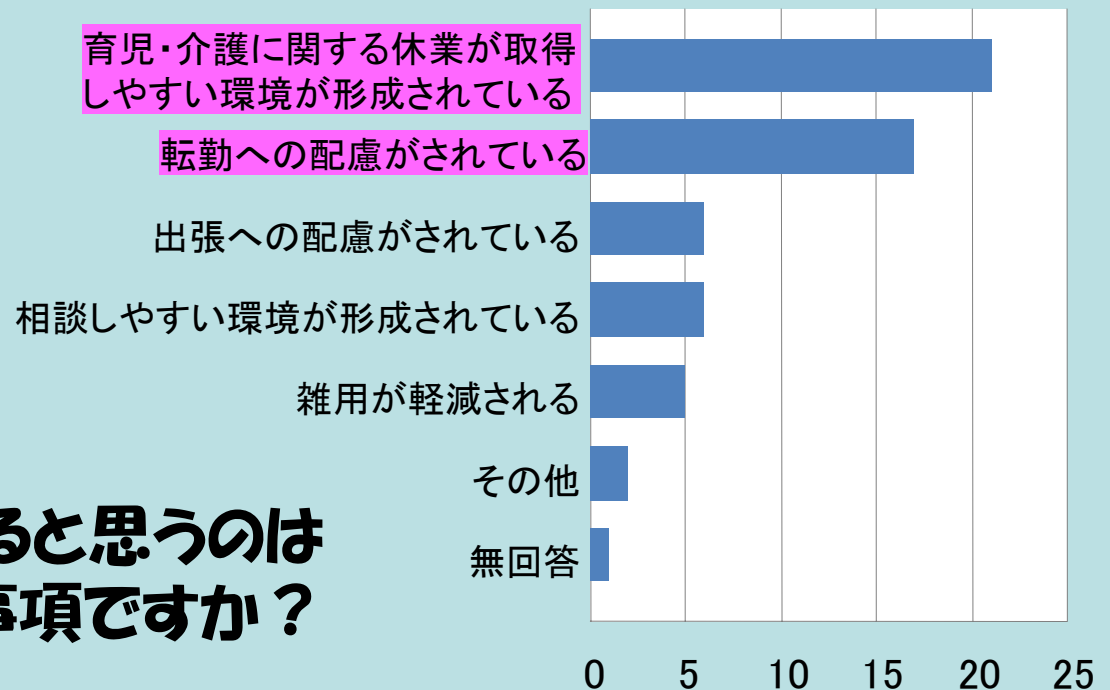
**Q. 仕事と家庭の両立において阻害要因となる項目は何ですか？**

# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (6)

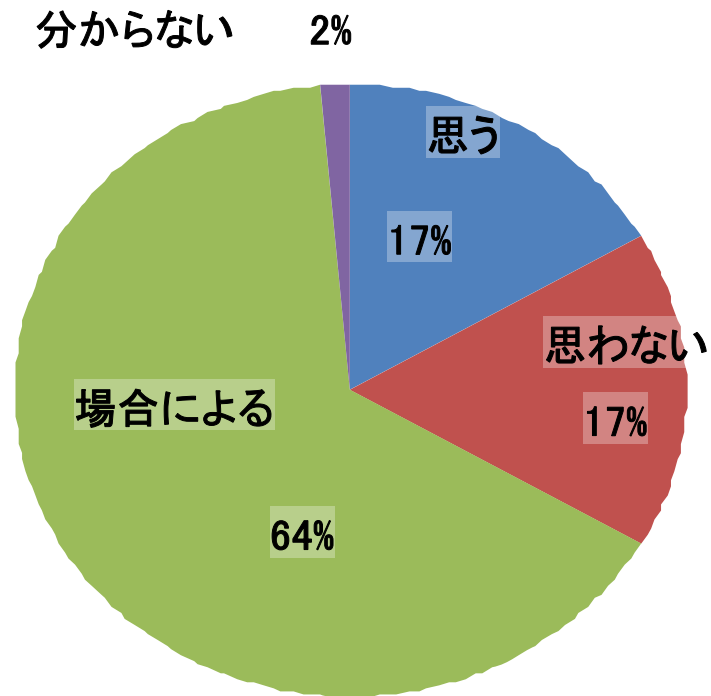
**Q. 身近の職場内で家族責任のある職員  
に対して配慮されていると思いますか？**



**Q. 配慮されていると思うのは  
次のどのような事項ですか？**



# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (7)



**Q. 家族責任のある職員への配慮がなされた結果、  
他の職員に過重な負担がかかると思いますか？**



# エンカレッジプログラム

- ① 出張・転勤の負担が大きい
- 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

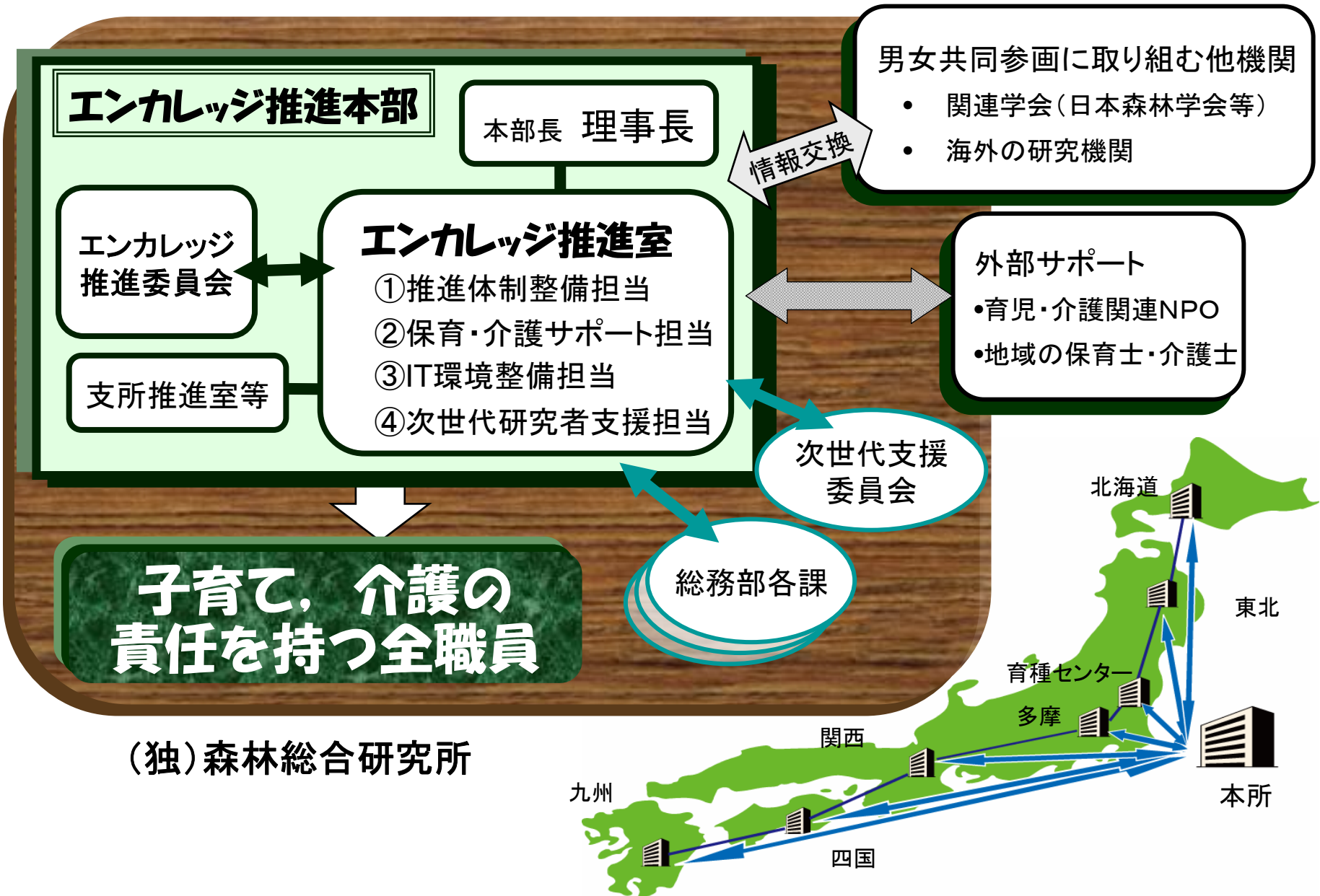
**家庭と研究の両立困難!!**



子育て、介護の  
責任を持つ全職員

森林総研の全職員

# 実施体制



# エンカレッジモデル実施内容

## ①推進環境の整備



## ②育児・介護のサポートシステム



## ③IT環境の整備



## ④次世代研究者育成支援



# エンカレッジモデル実施内容

## ①推進環境の整備

- ・エンカレッジ推進体制の整備
- ・裁量労働制の導入（研究職員）
- ・時間短縮勤務・休暇制度等の改善検討
- ・子育て支援などの相談窓口設置



# エンカレッジモデル実施内容

## ② 育児・介護のサポートシステム

- ・育児・介護研究者に対する研究支援  
（PC, 研究用ソフトウェアの貸与、  
研究補助者の雇用）

- ・所内保育所の開設  
（19年度は本所、関西支所で開催）

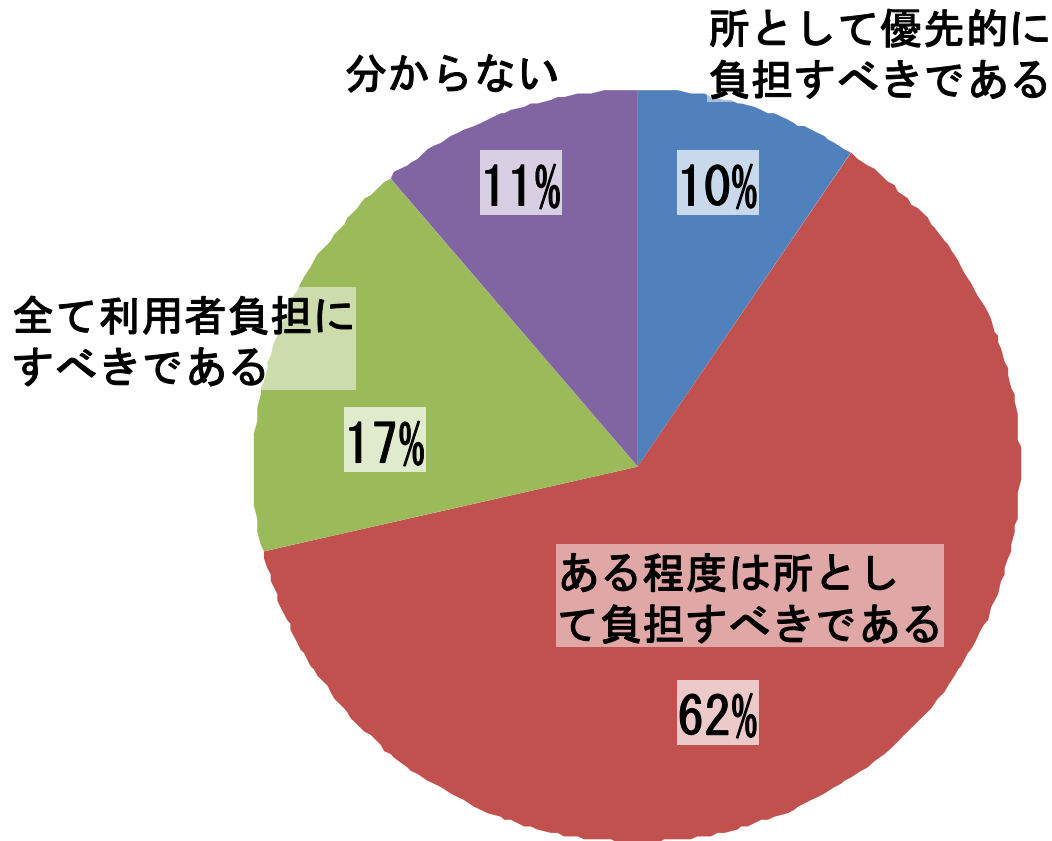
- ・出張・緊急時サポート体制整備  
（民間委託も含めた利用しやすい制度の検討）

- ・保育・介護等の情報提供

どこまで所として  
補助できるか？



# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (8)



**Q. 一時預かり保育室を運営するにあたって、  
所として経費の負担をすることについてどのようにお考えですか？**



# エンカレッジモデル実施内容

## ③IT環境の整備

- ・テレビ会議システムの構築（本所－支所間）
- ・Webミーティングシステムの導入（研究所－自宅間）
- ・・・ 情報格差の是正  
出張を減らす



# エンカレッジモデル実施内容

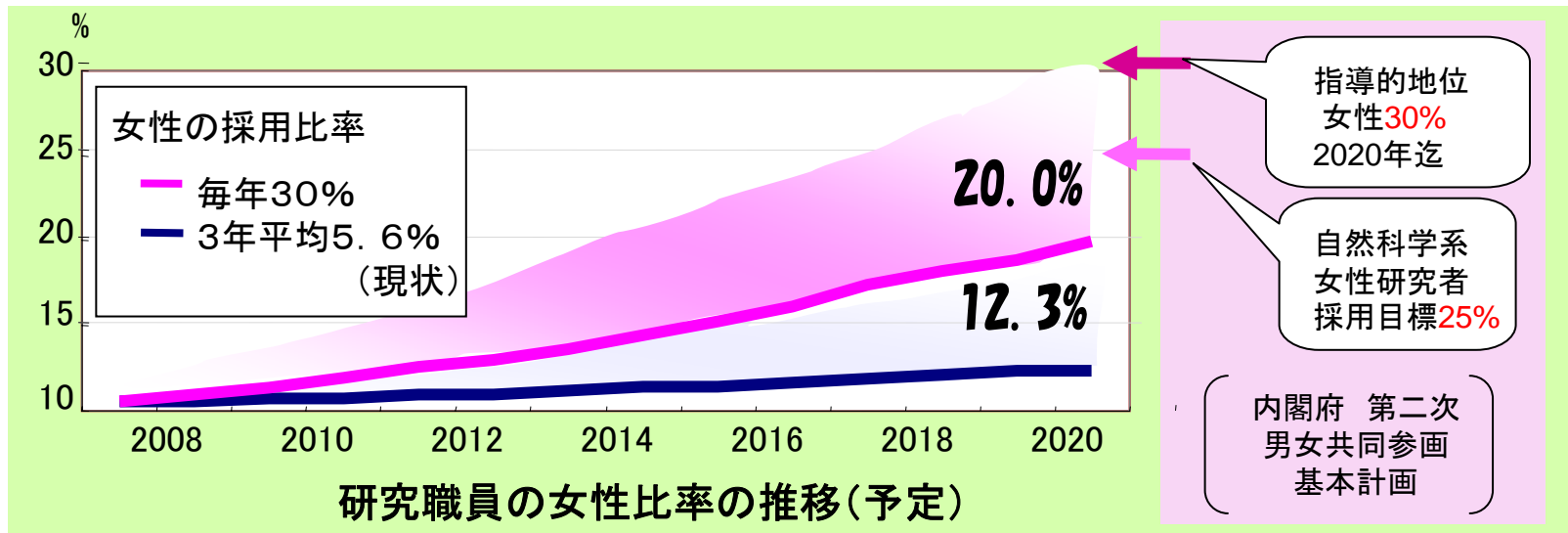
## ④次世代研究者育成支援

- ・男女共同参画意識の啓蒙活動  
（所内意識調査、研修、シンポジウムの開催）
- ・女性研究者応募促進のための広報活動
- ・採用時の家族責任履歴の配慮

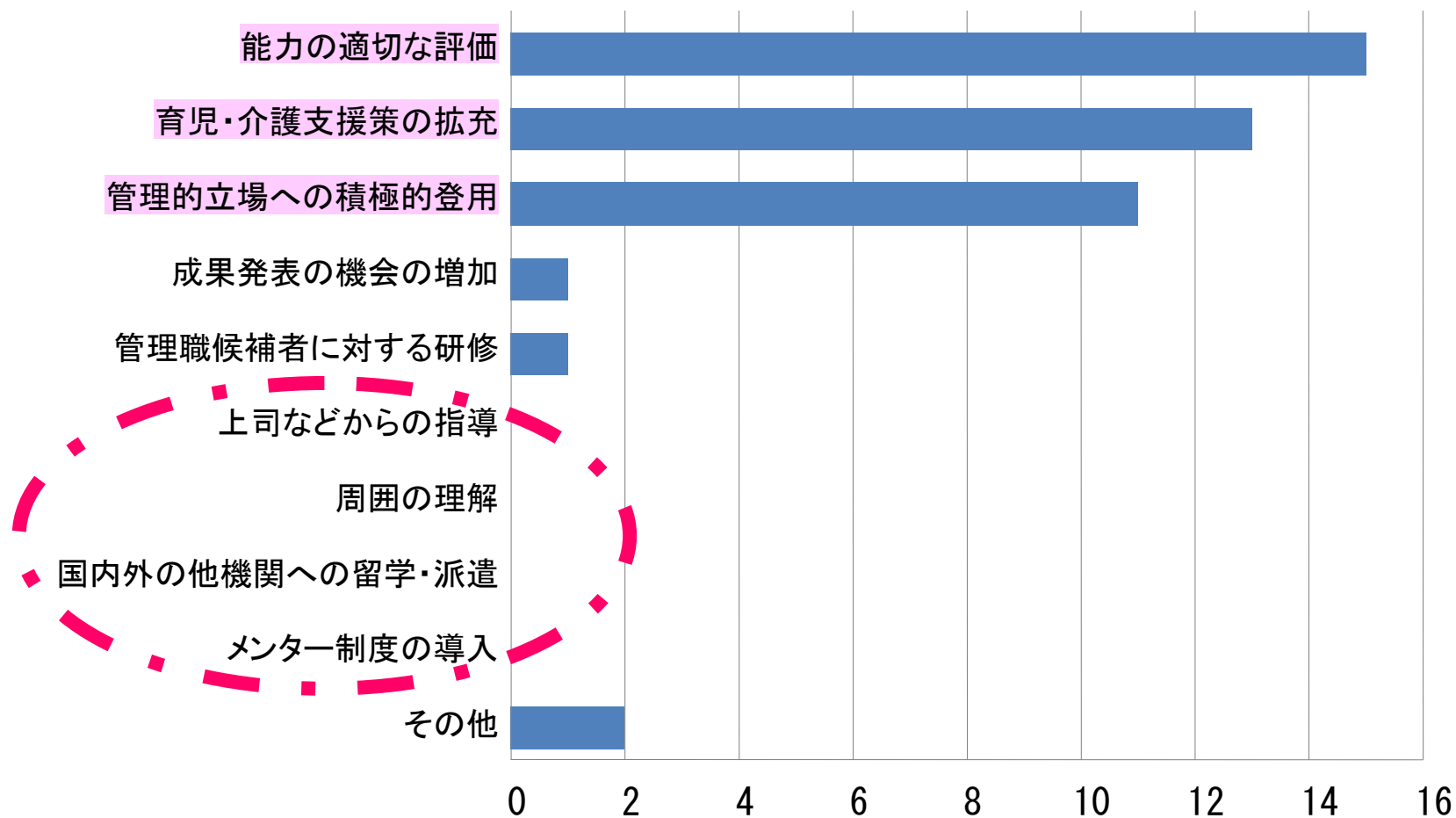


# 目標(ミッションステートメント)

1. 出張・転勤、緊急時のサポート体制の100%整備(本支所)
2. IT環境の100%整備(本一支所間、研究所一自宅間)
3. 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
4. 家族責任が原因となる中途退職者ゼロに

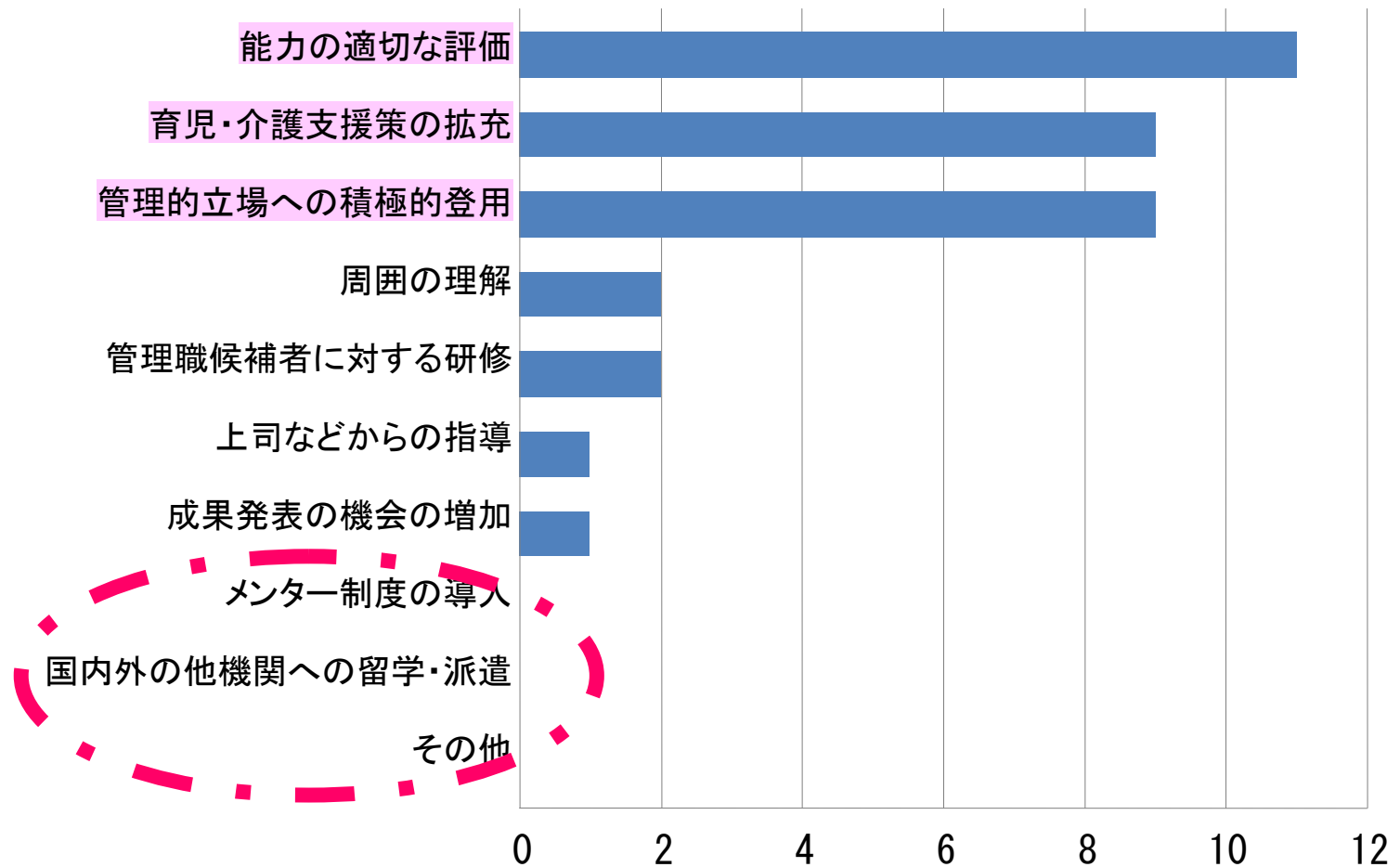


# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (9)



**Q. 女性研究職員のキャリア育成に必要な  
環境、機会はなんだと思いますか？**

# 男女共同参画に関わる 森林総研・管理職の意識 (10)



**Q. 女性事務職員のキャリア育成に  
必要な環境、機会はなんだと思いますか？**

# シンポジウムのお知らせ

**2008年 1月28日（月）**

13:30～ 於 エポカル

基調講演 **原ひろ子先生**  
(お茶の水大学名誉教授)

**参加費無料!**



女性研究者支援を足がかりとし、最終目標は・・・

**男・女、研究・一般職に関わらず働きやすい職場作り**

**ベースは... 男女共同参画 の意識 です。**



**ありがとうございました。**