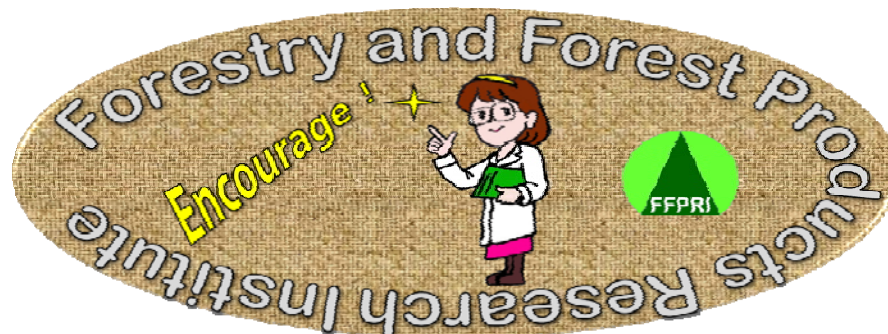


2008年3月16日

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」

森林総合研究所における エンカレッジプログラムの取組



(独)森林総合研究所



金指あや子

1. 文科省女性研究者支援事業と
その背景（なぜ女性？ やっぱり出産・育児？）
2. 森林総合研究所の現状と
エンカレッジプログラム
3. 今後の課題



自然科学系女性研究者比率

女性研究者比率

アメリカ	32.5%
英国	26.0
日本	11.9
韓国	11.4

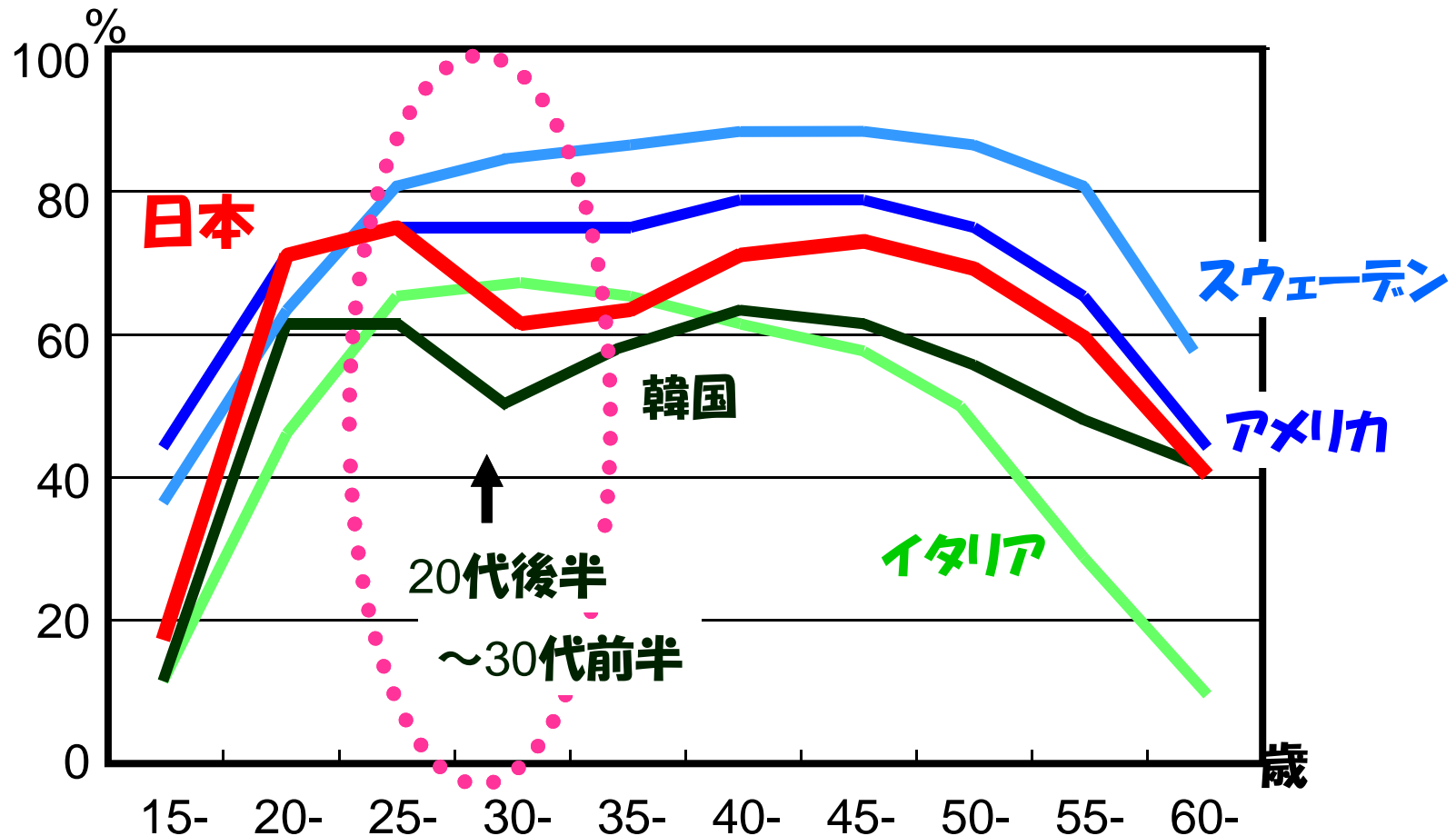
国の政策として
女性研究者の割合を
増やしたい！

参考：男女共同参画白書(H19)

そもそも
女性の数は
なぜ少ない？

男は外、女は内？
出産・育児？
理科離れ？

M字カーブという現実

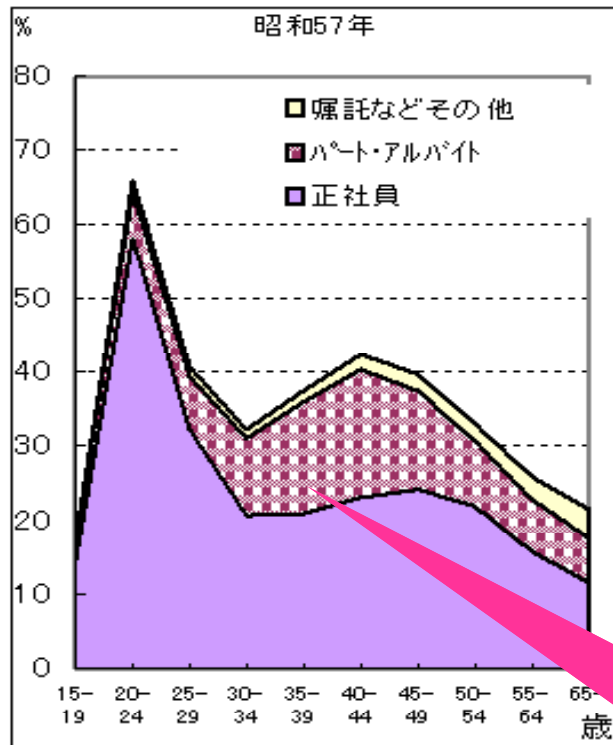
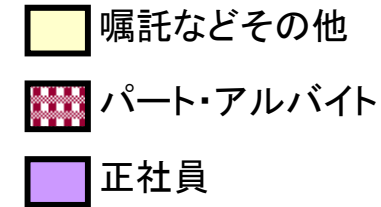


女性の年齢階級別労働力率の国際比較

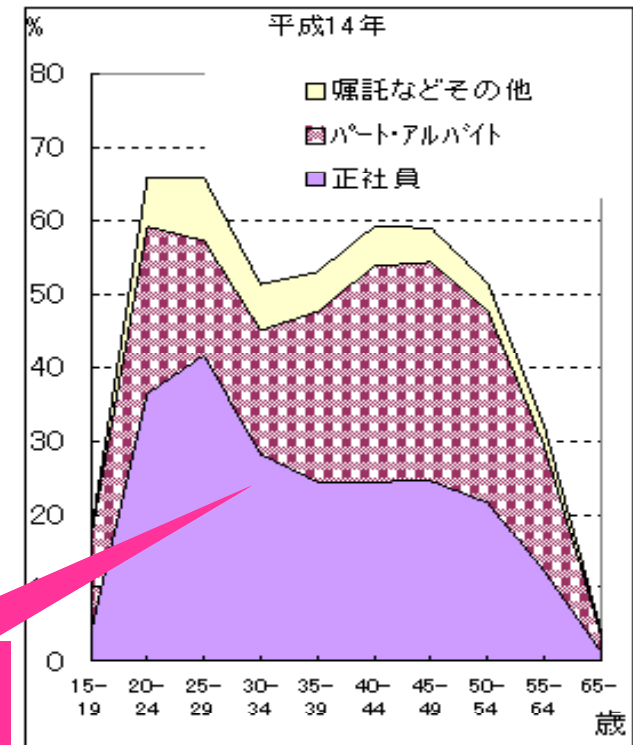
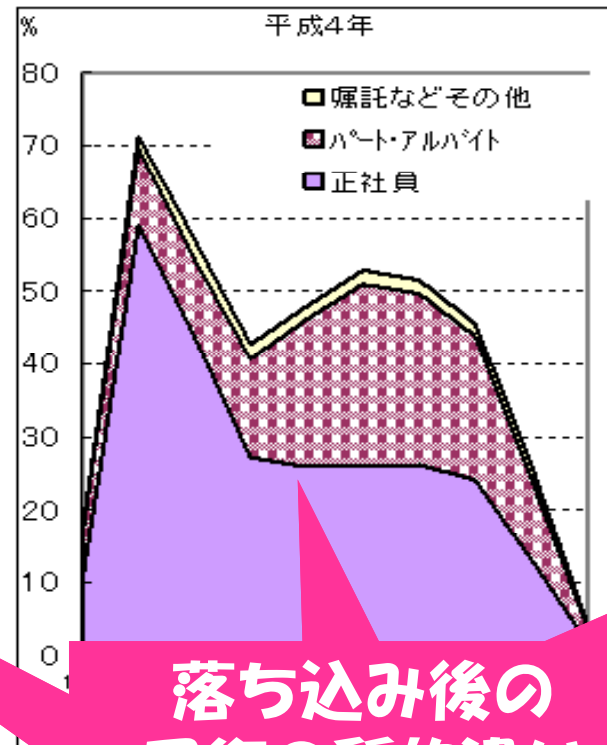
資料出所: ILO“LABORSTA”、総務省統計局「労働力調査」2003(日本のみ2004)年時データ

(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)



H14(2002)

落ち込み後の
回復の質的違い
(パート、非常勤、
そして…派遣)

雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者比率(女性)

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。

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

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

- 1. 文科省女性研究者支援事業と
その背景（若手支援の必要性）**
- 2. 森林総合研究所の現状と
エンカレッジプログラム**
- 3. 今後の課題**



森林総研の特徴

本所(つくば市)

支所・科学園 全国6地域

育種センター (日立市)

育種場 全国4地域

試験地 2カ所



① 転勤と出張



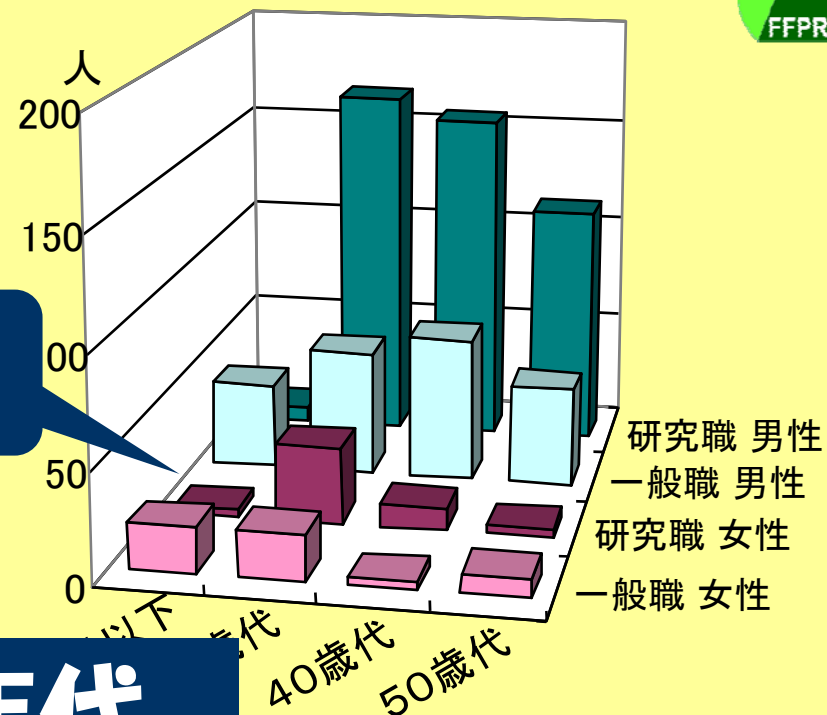
2-1. 森林総合研究所の現状

職員年齢・男女構成

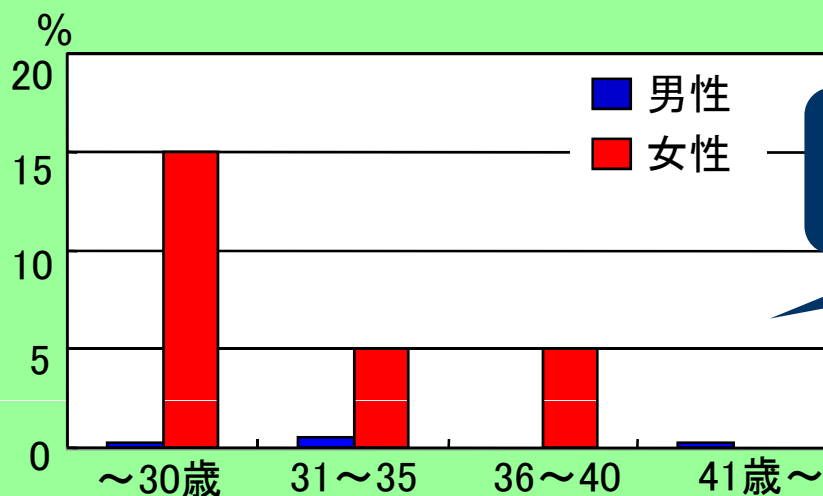
女性比率

研究職: 0.11
一般職: 0.21
全体: 0.14

研究職の女性の7割
30代以下



② 出産・育児年代



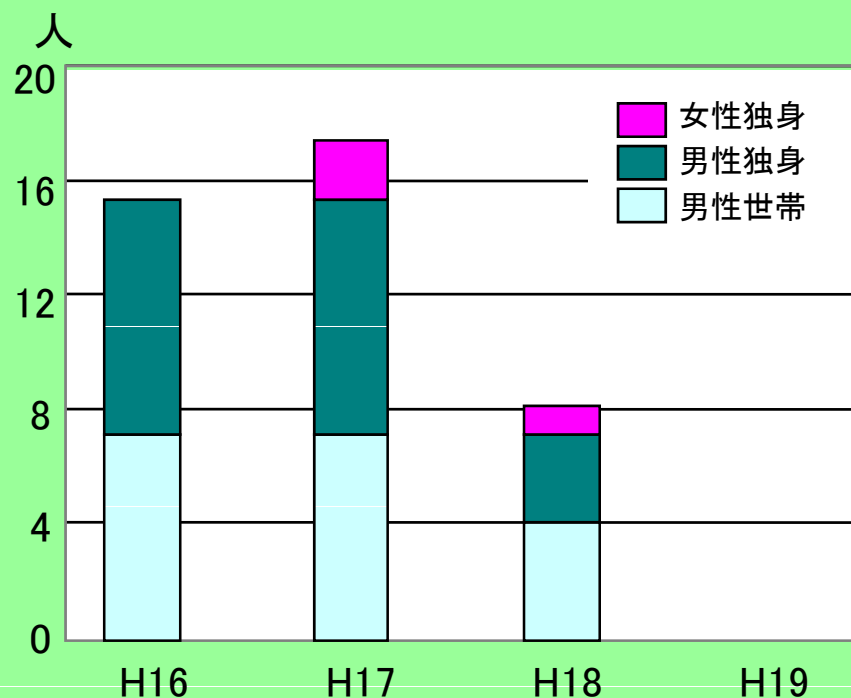
中途退職者: 女性が多い
全て30代

中途退職者退職時の
年代別男女別割合 (1992～)
(除、大学他研究機関への転出)

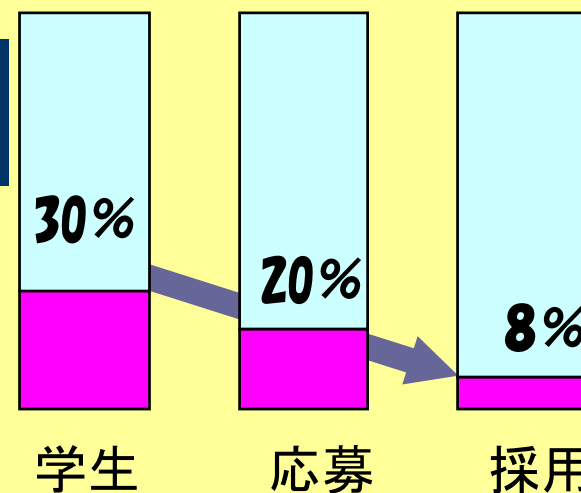
年代別職種別
男女別職員数

最近の応募者・採用者数

③ 応募・採用の壁



独身(単身)・世帯別、男女別採用者数(平成16～19年度)



学生・応募・採用女性割合の推移
(平成16～19年度)

- 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

イ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

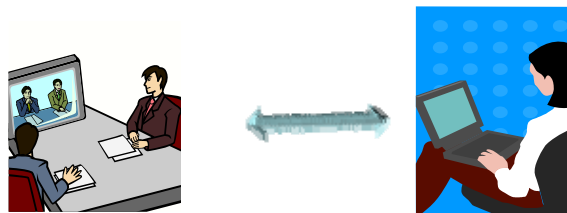
実施内容

①推進体制の整備



②育児・介護の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

② 育児・介護のサポートシステム

・育児・介護を行う研究者に対する研究支援

PCの貸与、
研究用ソフトウェアの貸与、
研究補助者の雇用



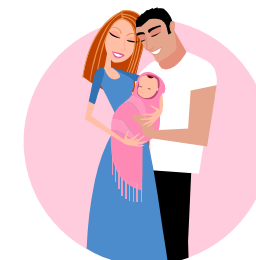
H19 研究支援状況 (支援を受けたのべ人数)

	女性		男性		計
	育休	他	育休	他	
PC貸与	4	5	1		10
研究用ソフトウェア貸与	4	6	2		12
研究補助員	3	4		1	8
委託分析作業	1	1			2

・所内一時預かり保育室

19年度は本所、関西支所で開設について検討。20年度開設予定。

・保育・介護等の情報提供



③IT環境の整備

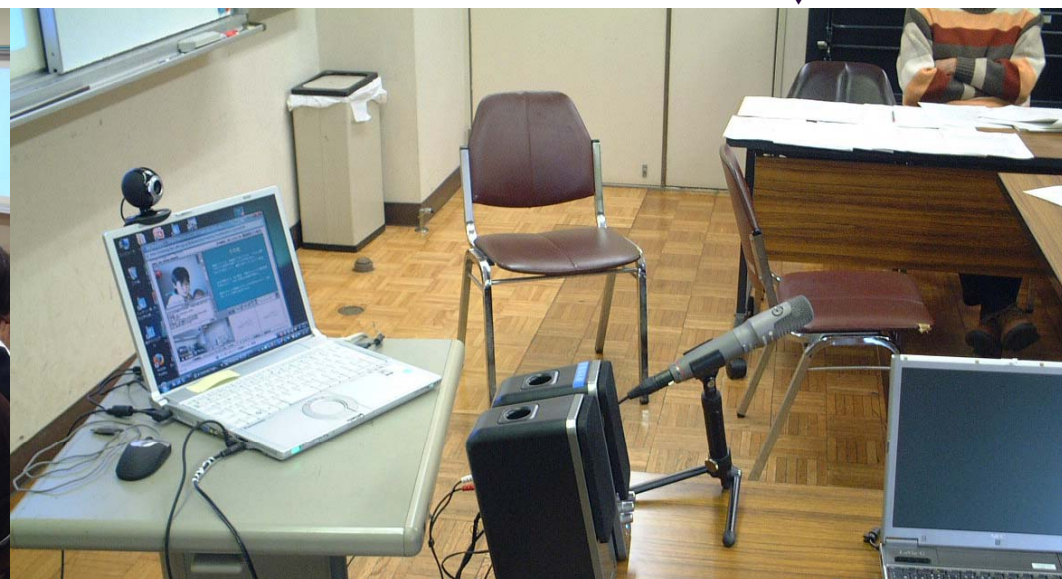
- ・テレビ会議システムの導入
本所－支所間
- ・Webミーティングシステムの導入
研究所－自宅間

・・・ 情報の共有
情報格差の是正
出張を減らす



▲本所と育種センターを結んだTV会議

▼ 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

所内セミナー、シンポジウムの開催



・採用時の家族責任の履歴への配慮

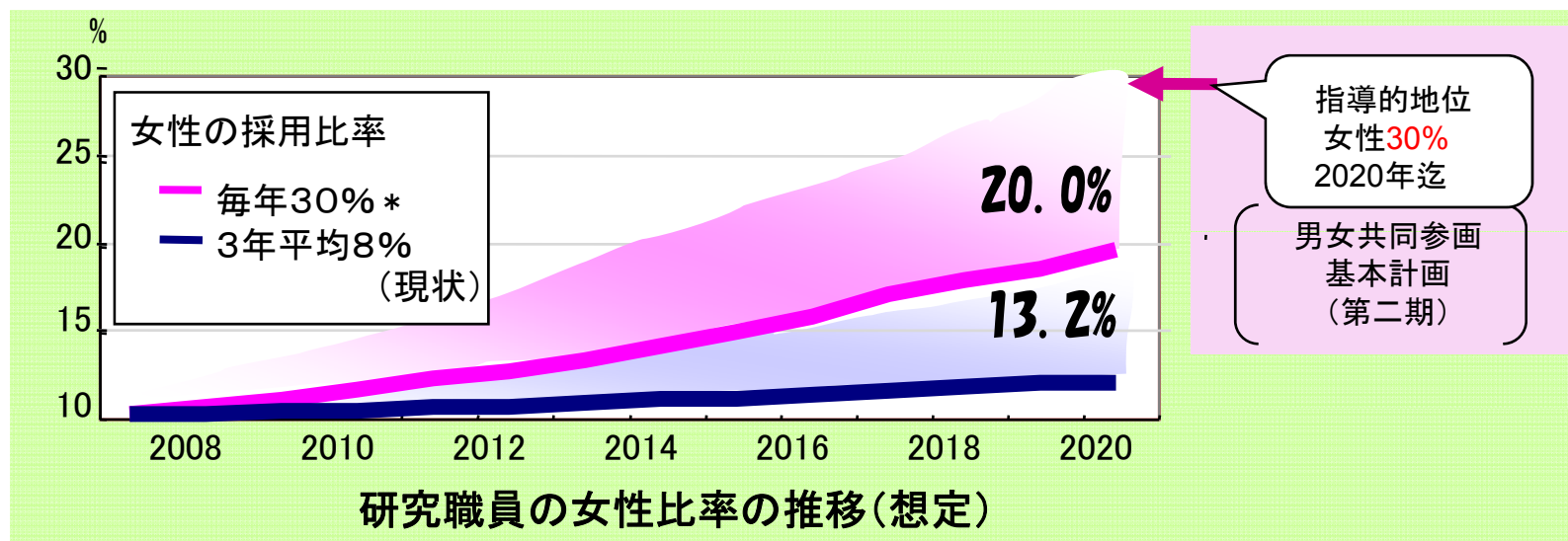
20年度応募要領から、

「家族責任による研究中断の履歴を配慮する」 旨を明記



目標(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
→ 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)

3. 今後の課題と展望（夢）



でも・・・、 森林総研における最大の問題は・・・

独法の統合（育種センター、緑資源）

↓
交付金の厳しい削減

↓
**採用者
そのものが
少ない！**

統合シナジー効果
で経費は削減でき
るはず

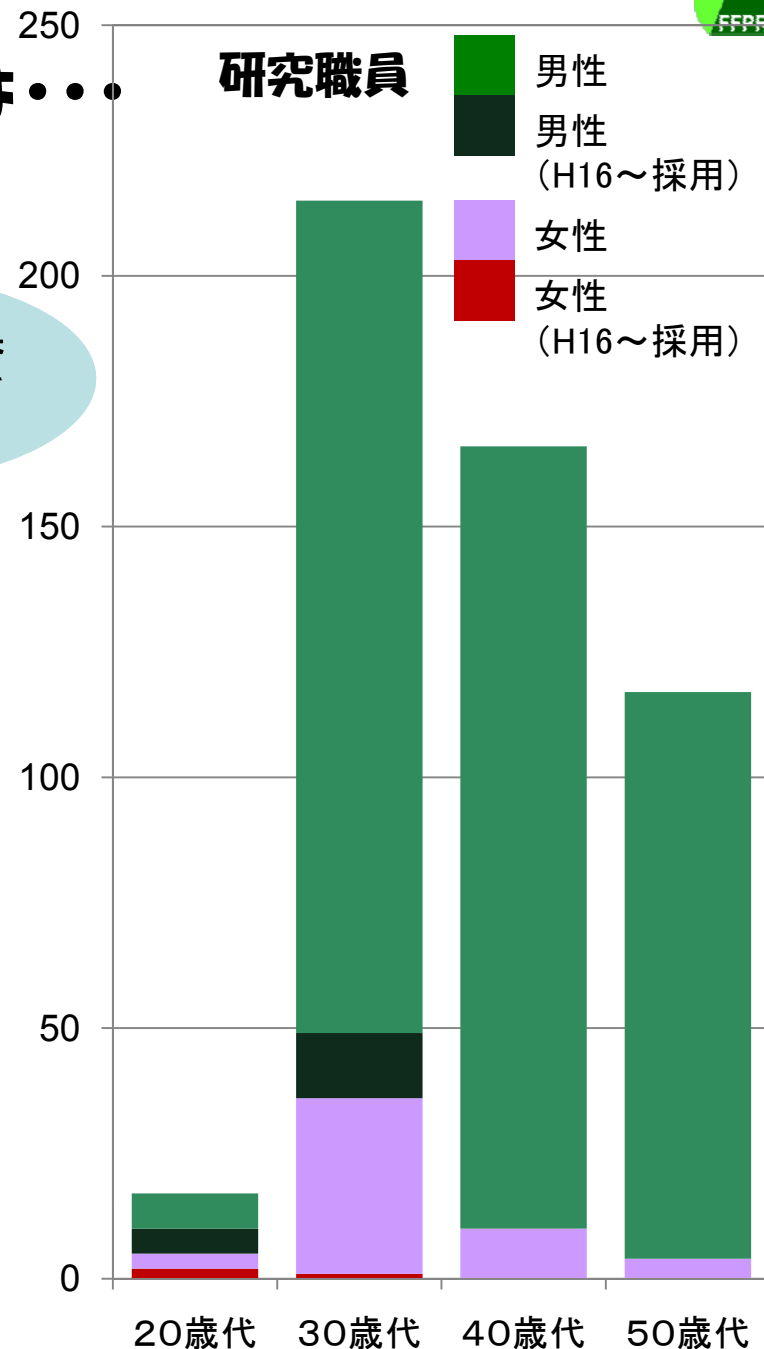
研究職員 新規採用者

19年度 ゼロ

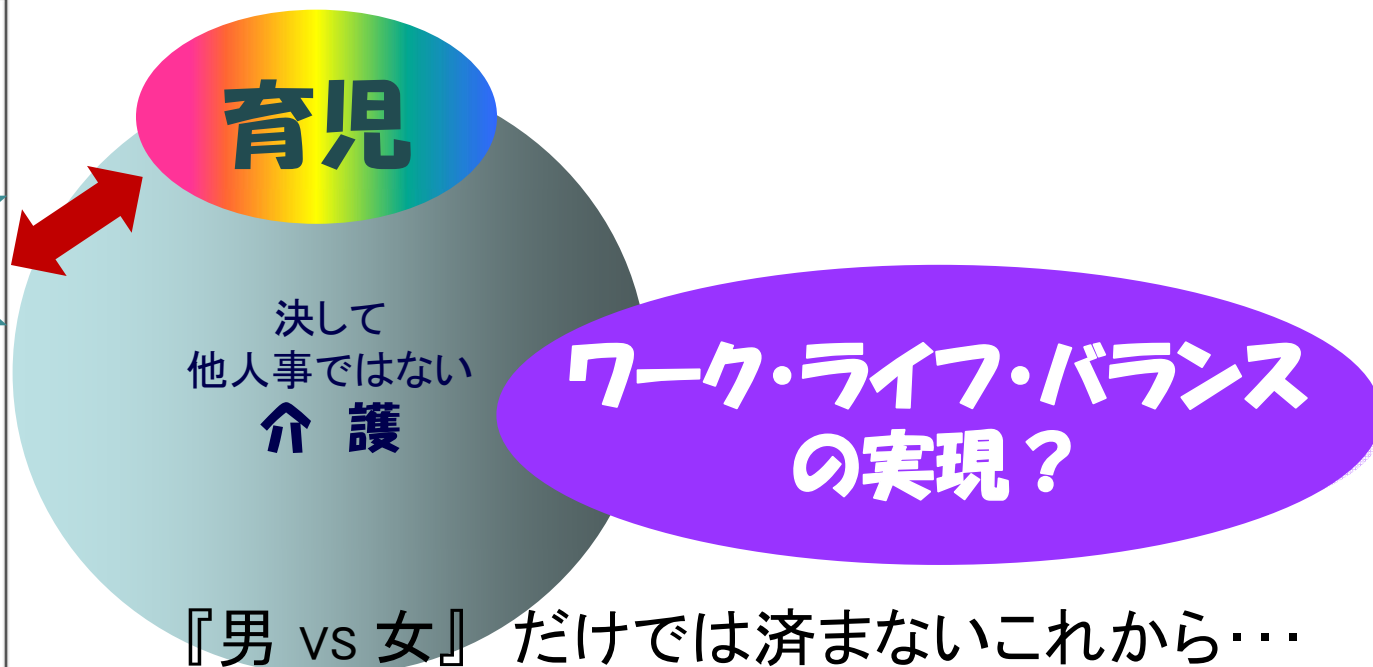
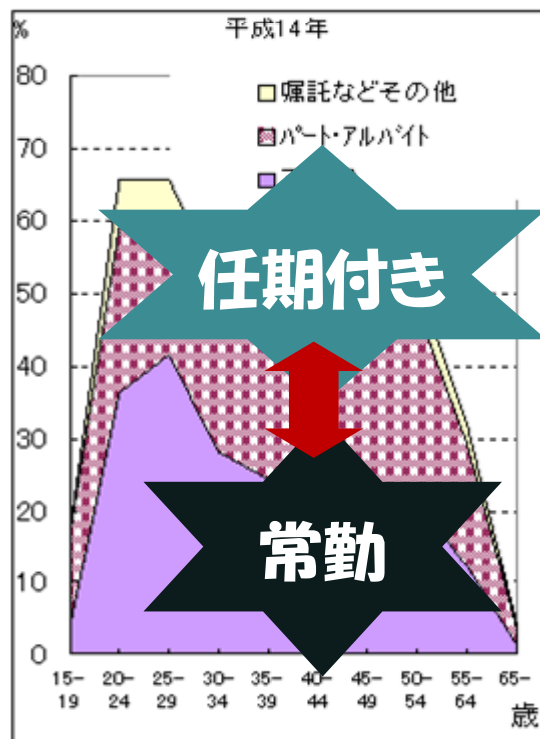
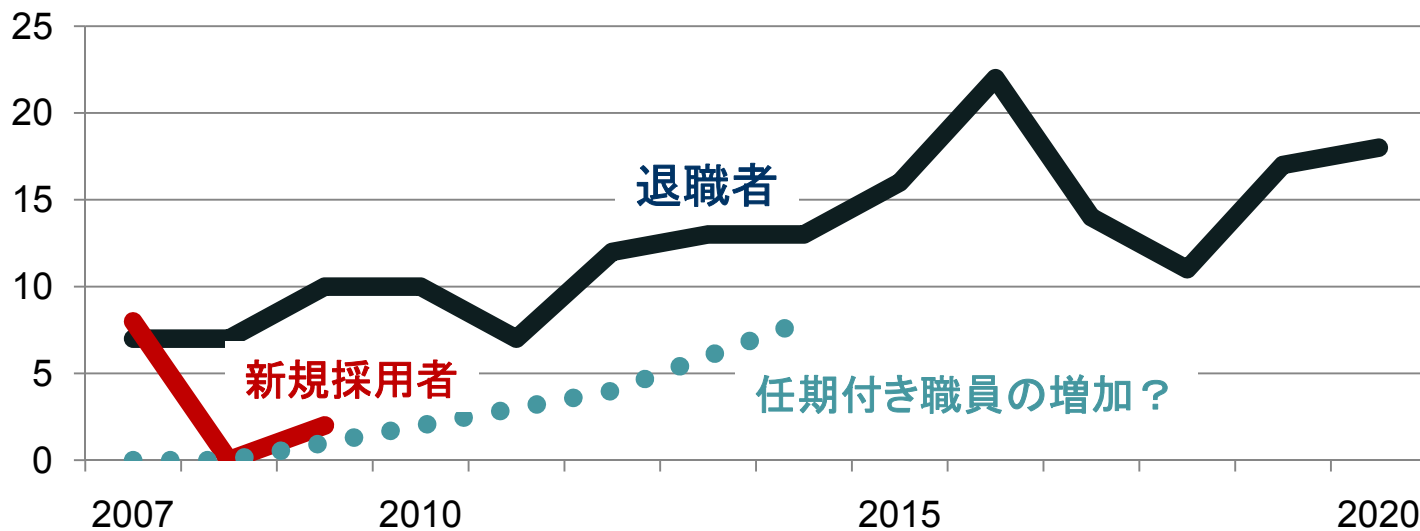
20年度（予定）

常勤 1名

★初 任期付き 1名



森林総研の今後：本当の課題



第119回日本森林学会大会男女共同参画関連企画

緊急ランチオンミーティング！ お昼だけ討論会， 若手研究者はどう生き抜くのか？

日時：3月28日(金) 12:00～13:30

会場：東京農工大学(府中キャンパス)
第二講義棟11号教室(K会場)

主催：日本森林学会

どうぞ
お立ち寄り
下さい！

- ・ 主催：日本森林学会
- ・ 後援：
 - 東京農工大学女性キャリア支援・開発センター
 - 独立行政法人森林総合研究所
 - 男女共同参画学協会連絡会

森林総研



へのホームページ



全文検索[検索方法]

検索



「2050年の森」研究開発ロードマップ



男女共同参画室

ホームページ
理事長
プレス

こちらにも
どうぞお立ち寄り下さい！

2)
を公表”
(01.25)

過去のセミナーへ

独立行政法人 森林総合研究所



男女共同参画室

Gender Equality Office

CONTENTS

男女共同参画室からのお知らせ

INFORMATION

所内向けページ

男女共同参画室の活動状況

各種情報

シンポジウム案内

子育て・介護支援情報

INFORMATION

ワーク・ライフ・バランス実現のために。

Forestry and Forest Products Research Institute



最新情報

What's NEW



ありがとうございました。

