

(資料) 女性研究者支援 ……森林総研での取組み……

1. 森林総合研究所におけるエンカレッジモデルの概要
2. 森林総研職員の男女共同参画に関わる意識調査結果
3. 文科省「女性研究者支援システム改革」事業

森林総研男女共同参画室(金指あや子)

1. エンカレッジモデルの概要

<ミッションステートメント>

- ・裁量労働制の採用を実現。
- ・育児・介護等の家族責任を持つ研究者の出張、転勤、病気などの緊急時へのサポート対応100%の実現を目指す。
- ・本所一支所、研究所一自宅間での研究情報の共有化を100%実現。
- ・女性研究者の応募・採用比率を、大学および大学院の森林関連学部の女性比率と同等の約3割とすることを旨とする。

文科省科学技術振興調整費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」
(平成19年度～21年度)

<実施内容>

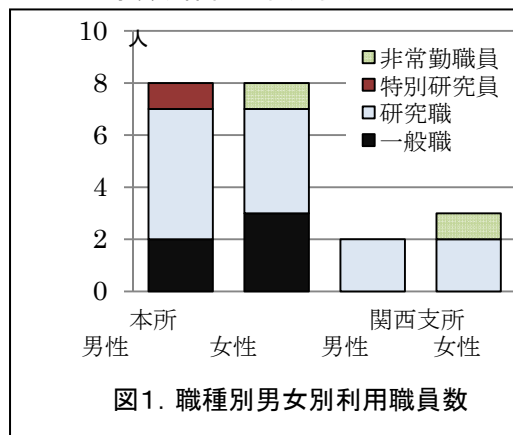
(1) 推進体制整備

- ・エンカレッジ推進本部（推進室、委員会、作業部会）
- ・男女共同参画室の設置（Feb. 08-）
- ・両立支援各種制度の充実とガイドブックの作成
- ・裁量労働制の導入（Jan. 09-）

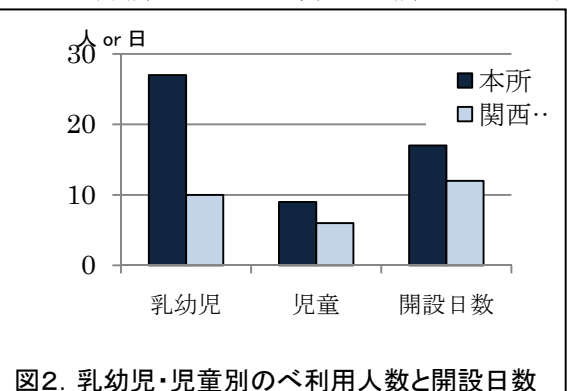
(2) 育児・介護サポート体制の整備

- ・所内保育室（本所・関西支所）の運営と他組織でのサポート体制の整備・導入検討
- ・地域ごとの関係情報の収集・提供（HP）
- ・家族責任を持つ研究者への研究支援

○一時預り保育室利用状況



(本所: 3/1～4/30、関西支所: 4/1～4/30)





どんぐりるーむ外観と看板



どんぐりるーむ室内と保育の様子

○研究支援実施状況

* 平成 21 年度研究支援利用者 女性 14 名 + 男性 10 名 = 計 24 名
(本所(9+6)、関西支所(3+2)、四国支所(1+2)、北海道育種センター(1+0))

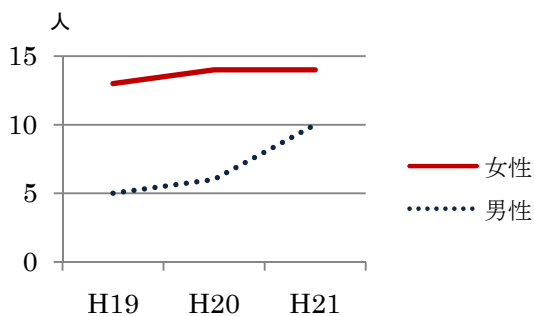


図3. H19～H21 男女別研究支援利用者数

表1. 研究支援種別・男女別利用者数(H21)

	女性		男性		計
	産・育	他	産・育	他	
PC/ソフト貸与	3	9	0	7	19
研究補助者*	2	7	1	4	14

*支援額上限、女性:50 万円/年、男性:35 万円/年

* 成果 (H20, 19 名への支援)

学会発表 11 件、
論文投稿 4 件 (他に執筆中 2 件)、
記事 3 件、
本の執筆 2 件

相談窓口ができたことが何よりも心強い。

育児のため残業時間を極力短くしているが、自宅で作業を進められた。

子供の就寝後、ネットワーク経由で論文投稿。Web ミーティングシステムで会議の報告を受けることができた。

プロジェクト終了後も可能な範囲で支援を続けてもらえたらありがたい

(3) IT 環境の整備 (出張の軽減と情報の共有)

○TV 会議システム (研究所間) と Web ミーティングシステムの導入



テレビ会議システムの利用状況(上)と概念図(右)





Web ミーティングの実施風景

(左:会場の本所輪講室。前方に会場側 PC を配置。

右:会場側 PC のアップ。自宅参加者は、PC の USB カメラで会場を視聴、自宅映像は PC 上に)

(4) 次世代研究者育成支援

- ・男女共同参画意識の啓発 (エンカレッジ推進セミナー・シンポジウムの開催、研修での講義)
- ・採用促進のための検討 → 公募要領に「家族責任への配慮」を明文化

○公開シンポジウム「ワークライフシステム構築への挑戦」の開催 (2008年12月 於、メルパルク京都)



基調講演
有賀早苗 氏
(北海道大学教授)



招待講演
東 和美 氏
((株)資生堂)



↓ パネルディスカッション



女性研究者支援を進めている大学や企業などの先進的でアイデアにあふれた取り組みを中心に、小規模大学での育児支援、介護問題、男性の育児休業の取得など、さまざまな家族責任を果たす実践例も含めて、それぞれの経験を踏まえた楽しく、前向きな講演・報告。家族責任に対して、ワーク・ライフ・バランスをシステムとしていかに構築することができるか、またそれを女性研究者支援にいかに関結につけるかについて、参加者とともに議論。

男女共同参画・三研究機関合同シンポジウム (案)

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」

「好奇心が開くつくば発 共同参画文化の扉 (仮題)」

日 時：2009 年 9 月 8 日(火)13:00-16:50

場 所：つくば国際会議場大ホール

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

ぜひ、
ご参加を！

＜成果＞ （科学技術振興機構プログラムオフィサーによる評価事項 09.2.5）

(1) 男女共同参画

- ・所の正式な研修への男女共同参画のレクチャーの組み込み==>任意参加のセミナーよりも強制力が強いという意味でかなりポイントが高い。継続が必要。
- ・高いアンケートの回収率==>多くの人を巻き込んでいる。周囲の理解につながる。
- ・マネジメント層の意識改革の成果がみられる。
- ・マネジメント層への初めての女性の登用。

(2) 両立支援

- ・本所と関西支所に一時預り保育室ができた。
- ・安心して両立できる環境が整いつつある。
- ・農研機構、水研など他機関へのアウトリーチ活動も評価される。

2. 森林総研職員の男女共同参画意識調査結果の要約

調査期間：2007年9月7日～10月12日

回答者：計661名が回答

回答率は全体で61.0%（661/1,083名）。研究管理職回答率92.1%（58/63名）、研究職回答率59.4%（256/431名）、一般管理職回答率73.0%（46/63名）、一般職回答率73.9%（150/203名）、技術専門職回答率39.3%（11/28名）、非常勤回答率47.2%（137/290名）、ポスドク回答率50.0%（3/6名）。

1. 回答者年齢構成については、どの年代においても男性の人数が6割以上を占め、特に40代では男性が8割を占めた。40代以降の常勤女性は、常勤男性の15分の1程度であった（図1）。

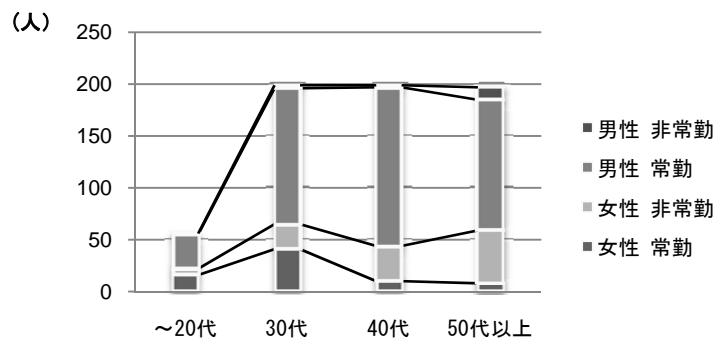


図1 年代別男女の人数
（男性461名、女性190名分のデータ）

2. 子どもの数については、平均すると1.24人で、人口を維持するための水準である2人以上を満たしておらず、女性研究者の子供の数は、男性研究者に比較して年齢が高くなっても増加しなかった（図2）。

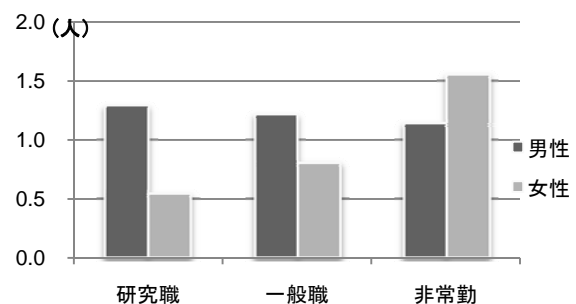


図2 子どもの人数（職種別）
（男性444名、女性181名分のデータ）

3. 男女共同参画に関連する用語のほとんどは、多くの人によって認知されていなかった。
認知度ベスト3（セクシャルハラスメント、ドメスティックバイオレンス、男女雇用機会均等法）
認知度ワースト3（ロールモデル、ジェンダーエンパワーメント指数、メンター）
4. 研究・業務、および家庭と育児の阻害要因について男性は仕事関連の要因を選択していたが、女性は仕事関連の要因に加え家庭での要因も選択していた。
5. 女性職員のほうが男性職員よりも家事を行っていた（図3）。

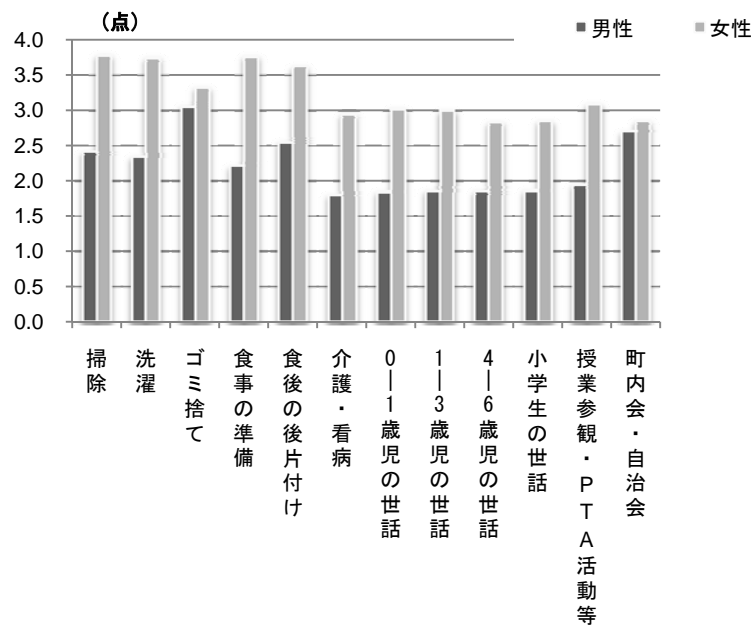


図3 家事労働への貢献（性別）
（男性 483 名，女性 186 名のデータ）

6. 家族責任のある職員に対する配慮については、性別にかかわらず、研究職，一般職の人は、2割程度が配慮されていると回答しているのに対し、管理職では3割程度が配慮されていると考えていた（図4）。

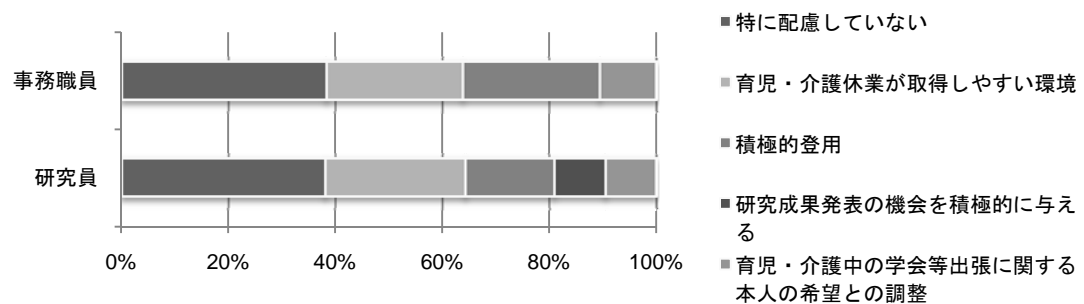


図4 家族責任ある職員は配慮されているか（職種・性別）
（男性 436 名，女性 75 名のデータ）

7. 管理職に対する調査結果から、女性のキャリア形成には能力の適切な評価と育児・介護支援策が必要であると認識していることが明らかになった（図5）。また、部下が育児休業を取得した際の対応については、研究職では代替要員を雇用せず、周囲の研究職員が業務を引き継ぐことが多かった。

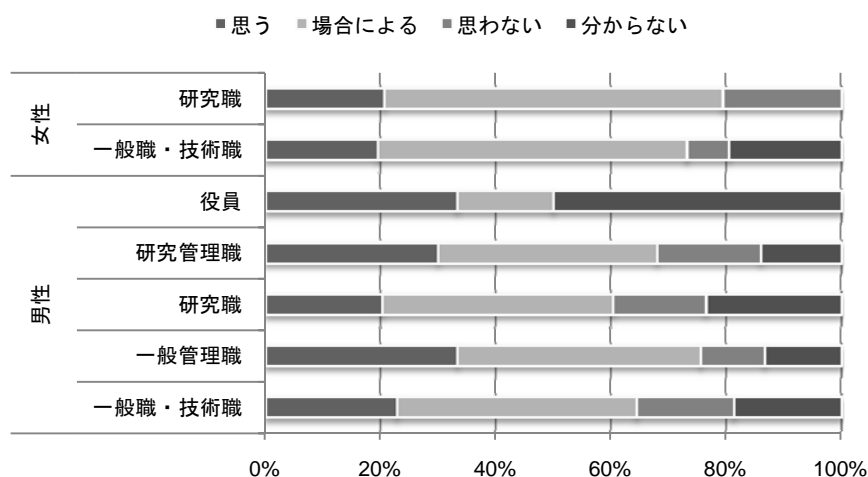


図5 女性職員の育成にあたり配慮していること
(研究系管理職 121 名，事務系管理職 123 名)

8. 所内一時預かり保育施設については、30 代までの職員の 4 割程度が利用したいと考えており、条件によっては利用したいという人まで含めると、若い世代の 7 割が利用したいと考えていた。子どもの病気時の対応を望む意見が多かった（図6）。

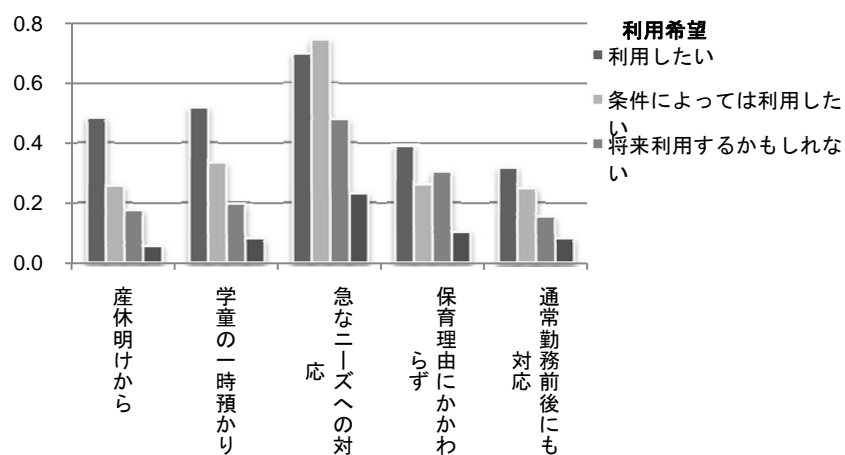


図6 所内保育室利用希望別 具体的要望選択率
(利用したい 168 名，条件によって利用 163 名，将来利用 46 名，不明 84 名)

3. 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援システム改革」事業

①「女性研究者支援モデル育成」

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・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等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	21 年度採択（1,750 百万円）
東京女子医科大学	東京大学	東京医科歯科大学	秋田大学*
熊本大学	森林総合研究所	東京工業大学	農業・食品産業技術総合研究機構
京都大学	産業術総合研究所	三重大学	筑波大学*
東京農工大学	九州大学	富山大学	農業環境技術研究所*
日本女子大学	大阪大学	島根大学	佐賀大学
東北大学	物質・材料研究機構	日本大学	長崎大学
早稲田大学	名古屋大学	東海大学	東邦大学
奈良女子大学	神戸大学	宮崎大学	東京都市大学（旧 武蔵工業大学）
お茶の水大学	千葉大学	慶應義塾大学	山形大学
北海道大学	広島大学	津田塾大学	奈良先端科学技術大学院大学*
		新潟大学	上智大学*
		静岡大学	岡山大学
		金沢大学	

*「女性教員数に関する数値目標を明記」の条件付き採択

②平成 21 年度「女性研究者養成システム改革加速」採択課題一覧 【新規】

多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する必要がある。本プログラムを実施し、機関におけるシステム改革に効果的な分野・規模で当該女性研究者の採用を行うことにより、人材の多様化、研究の活性化及び男女共同参画意識の醸成、さらには、機関として本来取り組まなければならない柔軟な組織編成や環境整備等を同時に促進し、総合的なシステム改革の構築を目指す。

21 年度採択(500 百万円)
京都大学
九州大学
東京農工大学
東北大学
北海道大学