

## DSO参加機関からの開催報告

### ■ 森林研究・整備機構 森林総合研究所 第41回ダイバーシティ推進セミナー報告

【日 時】 2023年9月29日（金曜日） 13時30分-14時30分  
 【行事名】 第41回ダイバーシティ推進セミナー  
 【題 名】 不妊治療と仕事の両立  
 【場 所】 森林総合研究所 大会議室（TV会議・録画視聴あり）  
 【主 催】 森林総合研究所



森林研究・整備機構では、2023年9月29日（金曜日）に「不妊治療と仕事の両立」に関する研修会を開催しました。

セミナーの開催にあたり、ダイバーシティ推進委員会委員長の森谷企画・総務担当理事が、今回のテーマである不妊治療に限らず、様々な休暇制度の有効活用や制度改正などを行い、時代に合わせて職場も変わっていく必要があることを述べました。

浅野理事長は、「不妊治療と仕事の両立」に関するメッセージのなかで、令和4年1月に出生サポート休暇が新設されるなど様々な制度が整備されてきていること、将来ある優秀な人材を確保するためには、そのような制度を活かすためには周囲のサポートが必要で、管理職が認識を深め職場環境を充実させることがとても重要である、と述べました。

当機構ダイバーシティ推進本部アドバイザーである埼玉大学ダイバーシティ推進センター菅野先生からは、不妊治療を受けている夫婦の増加や不妊治療と仕事の両立の困難さから退職する人の割合などデータに基づいた説明がありました。また民間企業における不妊治療休暇制度や卵子凍結費用の補助などについての紹介があり、当機構の制度との違いなどを認識でき、大変参考になりました。

厚生労働省『不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム』の録画視聴により、月経随伴症状として不安やうつなどによる労働生産性への影響や、学生においても欠席や成績への影響など女性は大きな受難を抱えていること、男女ともに働きやすい環境を作っていくことが現在の課題であり、不妊治療は一つの切り口、働き方改革は出産・育児に限らず介護にも通じる話だということ、女性が働き続けられることは企業にとっても大変メリットがあることなどを学びました。

当機構の不妊治療と仕事の両立に関わる制度として、出生サポート休暇制度の概要などについて服務係長による説明をおこないました。「不妊治療と仕事の両立」はセンシティブなテーマだからこそ、職場全体としてサポートできるよう取組みを継続していきます。

この記事は、森林研究・整備機構ダイバーシティ推進室ウェブサイトのイベント開催報告を事務局で編集したものです。原文は下記をご覧ください。

[https://www.ffpri.affrc.go.jp/geneq/chishiki/sympo/shonai\\_sem/41sem/houkoku.html](https://www.ffpri.affrc.go.jp/geneq/chishiki/sympo/shonai_sem/41sem/houkoku.html)

## ■ 理化学研究所2023年度ダイバーシティセミナー参加報告

- 【日 時】 2023年9月6日 9時30分～11時  
 【行事名】 理化学研究所2023年度ダイバーシティセミナー  
 【題 名】 「当事者研究から見たDEI」に参加して  
 【方 法】 オンライン (Zoom Webinar)  
 【主 催】 理化学研究所 ダイバーシティ推進室



理化学研究所の2023年ダイバーシティセミナー「当事者研究から見たDEI (Diversity, Equity, Inclusion)」に森林総合研究所からオンラインで参加し、東京大学の熊谷晋一郎先生のご講演を視聴しました。このセミナーで学んだことと、感想を紹介します。

### 当事者研究とは

当事者研究とは新しい研究領域で、障害、病気、育児など様々な困難を自覚している本人による研究ということです。当事者とは研究される対象ではなく、研究を行う側です。何故、当事者研究が重要なのか。それは専門家と当事者の間にアプローチのずれが生じる恐れがあるからです。従来は、障害という現象を機能・形態障害や能力障害の個人的な問題として捉え、“専門家”による個別治療という医療を必要とするという考え方（医学モデル）が主流でした。つまり、障害者が健常者に近づけるようにするという考え方です。一方で近年は障害による社会的不利軽減の手段を社会の側の環境の改善に求める考え方（社会モデル）が主流になっています。

この社会モデルを適用する上で、外見からわかる身体障害は社会変革の方向性が分かりやすいものです。その一方で、外見からはわからない障害は、周囲や本人からも理解されにくいものです。当事者研究は、当事者でないといわれないマイナーな経験に新たな記号表現を与え、理解・共有を進めるという取り組みであるそうです。

この説明の中で、先生の研修医時代のご経験のお話がありました。健常者の同僚と同じような方法で医療ができるように自作の道具を作るなど工夫をされましたが、上手いかず病院勤務を続けるべきか思い悩まれたそうです。しかし、その後、理解ある上司のリーダーシップや周囲から自然とサポートを受けられる環境に恵まれたことで、“健常者と同じように”という考え方が払拭され、緊張から解放されるとともに成長につながったそうです。このお話から社会環境側の改善の重要性を学びました。

次ページに続く

## なぜDEIが必要か

Dは多様性（Diversity）、Eは公平（Equity）、Iは包摂（Inclusion）です。D（多様性）は近年認識も深まっていると思います。I（包摂）とは、組織のあらゆる側面に完全参加できること、組織に尊敬されるメンバーとして評価・歓迎され、自身も所属感を持てる状態を指します。DとIの違いは、「多様性とはパーティに招かれること、包摂とはダンスに誘われること」との表現があるそうです。ダンスに誘われるには、E（公平）とB（Belonging、所属感）が重要な要素であり、これらを総合してDEIBとなります。

DEIBが組織にとって必要なのは、組織パフォーマンスの向上：多様な背景を持つメンバーからなる組織は心理的安全性が高くなり、高いパフォーマンスが発揮できる、研究の共同創造：障害者は、より広範な社会問題から広範な診療、研究を行うことで、社会的格差の改善に寄与することができるなどのためです。研究の共同創造については、他の分野の研究についても当てはまる部分があると感じました。

選択肢の幅が公平である社会は、それ自体に価値があるというのが先生の立場です。森林機構ではDEIBの取り組みが進められています。しかし、無意識のうちに不公平性が生じていることはないか継続的に見直しをおこない、DEIBの更なる実現に取り組んでいきたいと感じました。

この記事は、森林研究・整備機構ダイバーシティ推進室ウェブサイトに掲載しているセミナー参加報告を事務局が編集したものです。原文は下記でご覧いただけます。

[https://www.ffpri.affrc.go.jp/geneq/chishiki/outside\\_sympto\\_archives/sankahoukoku/2023/230906riken.html](https://www.ffpri.affrc.go.jp/geneq/chishiki/outside_sympto_archives/sankahoukoku/2023/230906riken.html)

### ニュースレターへの記事をご寄稿ください！

「DSO Newsletter」は各DSO参加機関へ、それぞれで働く方へ、また広く外部に向けて情報発信するツールとして原則毎月最終週に発行しております。掲載を希望する記事がありましたら、数行の記事でも結構ですのでぜひお寄せください。

- ・シンポジウムやセミナー、講演会など、イベントのお知らせ
- ・最近行なわれたイベント報告、あるいは参加報告
- ・最近取組中のこと
- ・その他、お役立ちや関連情報

宛先：[dso-secretary@ffpri.affrc.go.jp](mailto:dso-secretary@ffpri.affrc.go.jp)

参加機関内外への当Newsletterの紹介も歓迎いたします。バックナンバーはDSOホームページにてご覧いただけます。

### ダイバーシティサポートオフィスのご案内

ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）は、平成19年度に始まり、男女共同参画などダイバーシティに関わる活動を連携して推進しています。参加機関相互のイベント等の機会提供、情報交換を行なっています。現在は21の研究教育機関がイコールパートナーシップで運営に参加する開かれたDSOとして活動しています。

\*DSOメンバー：産業技術総合研究所、森林研究・整備機構、物質・材料研究機構、農業・食品産業技術総合研究機構、千葉大学、筑波大学、神戸大学、土木研究所、国立環境研究所、国際農林水産業研究センター、防災科学技術研究所、高エネルギー加速器研究機構、理化学研究所、宮崎大学、上智学院、岡山大学、宇宙航空研究開発機構、大阪大学、量子科学技術研究開発機構、建築研究所、情報通信研究機構（加入順）