



DSO参加機関の活動紹介

◆森林総合研究所◆ 「介護のためのガイドブック」公開

<http://www.ffpri.affrc.go.jp/encr/>

森林総合研究所では、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職場環境の実現を目指し、仕事と家庭生活の両立支援の推進に努めています。

この度、職員に介護に関する基本的な情報を提供することを目的として、「介護のためのガイドブック」を作成しました。当所男女共同参画室HPに掲載しておりますので、ご参考までにご覧頂けましたら幸いです。



<目次紹介>

はじめに～介護離職を防ぐために
 介護はみんなが直面する問題です
 親の介護が始まる前に
 親の介護が必要になったら
 介護保険を利用しましょう
 森林総研の介護に便利な制度

◆産業技術総合研究所◆ 「女性活躍パワーアップ大賞」奨励賞を受賞

<http://unit.aist.go.jp/diversity/>

このたび、ワーキングウーマン・パワーアップ会議(事務局:(公財)日本生産性本部)が主催する「女性活躍パワーアップ大賞」奨励賞を、産総研が受賞しました。同賞は、女性の活躍推進・生産性向上を目指し、独自性ある創意工夫された取り組みを表彰するものです。



産総研が行っている取り組みの中で、女性研究者採用のさらなる拡大を目指した所内イベント(ラボツアーや懇談会等)の実施、また、全国複数の研究教育機関が参加するダイバーシティ推進ネットワーク作りが主に評価され、今回の受賞となりました。

表彰式に続いて行われたフォーラムでは、積極的に取り組みを行っている企業の講演とパネルディスカッションが行われました。

今後も産総研のダイバーシティ推進に向け、様々な取り組みを進めていきます。



お役立ち情報

□ 九州大学 男女共同参画推進室 □

3/30 教育セミナー Educational Seminar for「教育・研究におけるグローバル女性リーダーのあり方」“Roles of Global Women Leaders in Research and Education” 開催
<http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/>

□ 内閣府仕事と生活の調和推進室 □

3/10 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2015 仕事と生活～家事・育児・介護...～両立の鍵は男女の働き方改革！」が公表されました。
<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-15/zentai.html>

DSO事務局からの報告

- ◆ つくば女性研究者支援協議会からの協定期間延長願いの件、期限までに異論はありませんでした。つきましては、事務局にて協定期間延長の手続きを進めさせていただきました。
- ◆ 4月1日、DSOメンバーの農業生物資源研究所と農業環境技術研究所は、同じくDSOメンバーである農業・食品産業技術総合研究機構 と一つの国立研究開発法人となります。

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、研究教育21機関をメンバーとして、平成19年より男女共同参画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、情報交換を行っています。当初は、科学技術振興調整費の支援を受けてスタートしましたが、現在はイコールパートナーシップでメンバーが対等に運営する、より開かれた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、森林総合研究所、物質・材料研究機構、
 農業環境技術研究所、千葉大学、筑波大学、神戸大学、
 農業・食品産業技術総合研究機構、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、
 農業生物資源研究所、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、弘前大学、岡山大学、宇宙航空研究開発機構、
 大阪大学(加入順)

「DSO News Letter」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
 発行しております。当Letter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。

編集後記

いつもDSOの活動にご理解とご協力をありがとうございます。次回総会の時期は、4月以降にまた日程調整いたします。ご希望がございましたら気軽にお寄せ下さい。

3/22日本学術会議-RIETIシンポジウム「ダイバーシティ経営とワーク・ライフ・バランス」を聴講してまいりました。経営、経済からみたダイバーシティやWLBの研究報告が複数ありました。

例えば組織に女性が増えることは、その過程を通じて働き方や企業文化の見直しという、「時間」にかかる「持続的な関与」が必要であるという話。経営層から若手まで、何のためにダイバーシティ経営をするのかコミュニケーションする重要性の話。残業は、削減ではなく「ゼロ」を目指す業務改革の必要性について。事例として、受付時間が長くなると、一方で労働者が長時間働かなくてはならないこと。ここは「不便の共有」を考えることが必要ではないかという話。ダイバーシティを複数の切り口から考えるよい機会となりました。(船見)

