

# 女性研究者 グローバルエンカレッジング

～女性研究者支援とノウハウの交流のために～

日時 **2007.10.16** 火 13:30～15:20  
参加費無料



会場 産業技術総合研究所つくばセンター  
中央第2 つくば本部・情報技術共同研究棟  
[http://www.aist.go.jp/aist\\_j/guidemap/guidemap\\_main.html](http://www.aist.go.jp/aist_j/guidemap/guidemap_main.html)  
※会場の詳細はホームページでご確認ください。

## PROGRAM

- 13:30 ～開会挨拶  
・戸田賢二  
(ダイバーシティ・サポート・オフィス)
- 13:35 ～基調講演  
女性研究者グローバルエンカレッジング  
・曾良達生  
(産業技術総合研究所 副理事長)
- 13:45 ～講演 1  
産総研「ダイバーシティサポートオフィス」の事業予定  
・田中敦子  
(ダイバーシティ・サポート・オフィス)
- 14:00 ～講演 2  
個人と協調 女性研究者の職場環境  
ーキャリア・カウンセラーの視点からー  
・大森美香  
(お茶の水女子大学、心理学Ph.D. 臨床心理士)  
・沖永友貴枝  
(心理学修士、サイコセラピスト)
- 14:30 ～講演 3  
ロールモデルとの交流の意義  
ーキャリア・アドバイザーの視点からー  
・糸永伸子  
(プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー)
- 14:45 ～質疑と意見交換  
(司会：戸田賢二)
- 15:15 ～閉会挨拶



産総研男女共同参画室は、産総研コンソーシアム「ダイバーシティ・サポート・オフィス」を2007年9月より開設いたしました。

- 本オフィスは、女性研究者支援を目的として次の事業を行います。
- ・女性研究者の「実践支援」のノウハウを提供し、また参加機関相互のノウハウの交流を行います。
- ・ロールモデルとの懇談会やキャリアアドバイザーおよびキャリアカウンセラーとの懇談会等を開催します。
- ・女性研究者支援 web 等の知識データベースを共に構築します。

### ■参加お申し込み方法

- ・氏名・所属（企業名、学校名等）・電話番号・メールアドレスをご記入の上、下記事務局までメールにてお申し込みください。
- ※電話でのお申し込みも受け付けております。
- ※メール [diversity-s-office@m.aist.go.jp](mailto:diversity-s-office@m.aist.go.jp)
- ※電話 029-862-6419

●本ワークショップは、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）産総研実施課題「女性研究者グローバルエンカレッジング」事業の一環として実施するものです。

### ●主催・ワークショップ事務局



DIVERSITY SUPPORT OFFICE  
a consortium of AIST

ダイバーシティ・サポート・オフィス（産総研コンソーシアム）  
〒305-8568 茨城県つくば市梅園1-1-1 中央第2  
つくば本部・情報技術共同研究棟 6階  
独立行政法人産業技術総合研究所 男女共同参画室内

<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/>



独立行政法人  
産業技術総合研究所  
男女共同参画室



# 産総研コンソーシアム 「ダイバーシティ・サポート・オフィス」 事業予定

産業技術総合研究所  
男女共同参画室



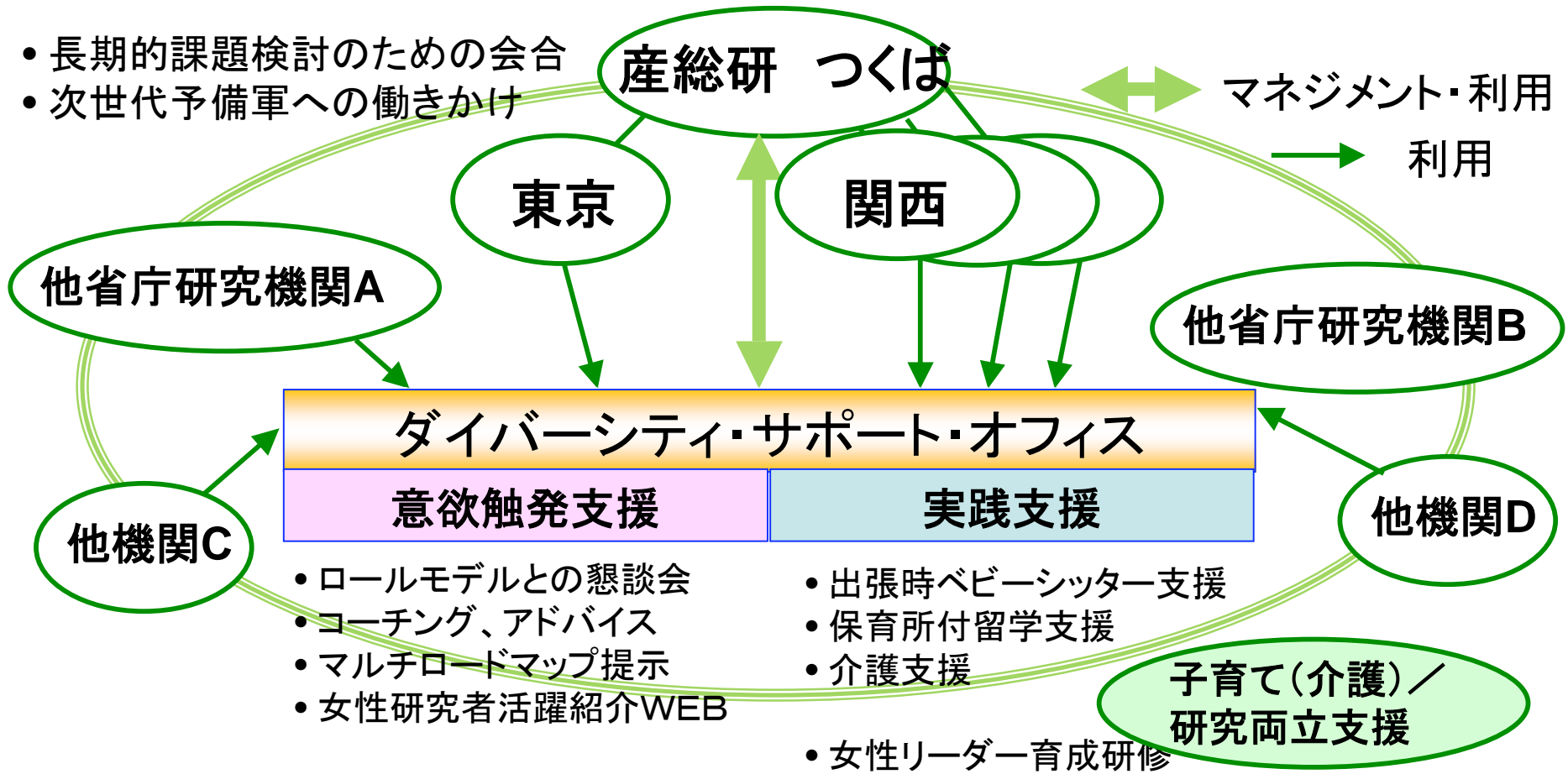
文部科学省振興調整費  
(女性研究者支援モデル育成)

産総研 実施課題

女性研究者グローバルエンカレッジ  
(平成19~21年度予定)

# 実施内容：産総研内外へ意欲触発と実践の支援

- 長期的課題検討のための会合
- 次世代予備軍への働きかけ



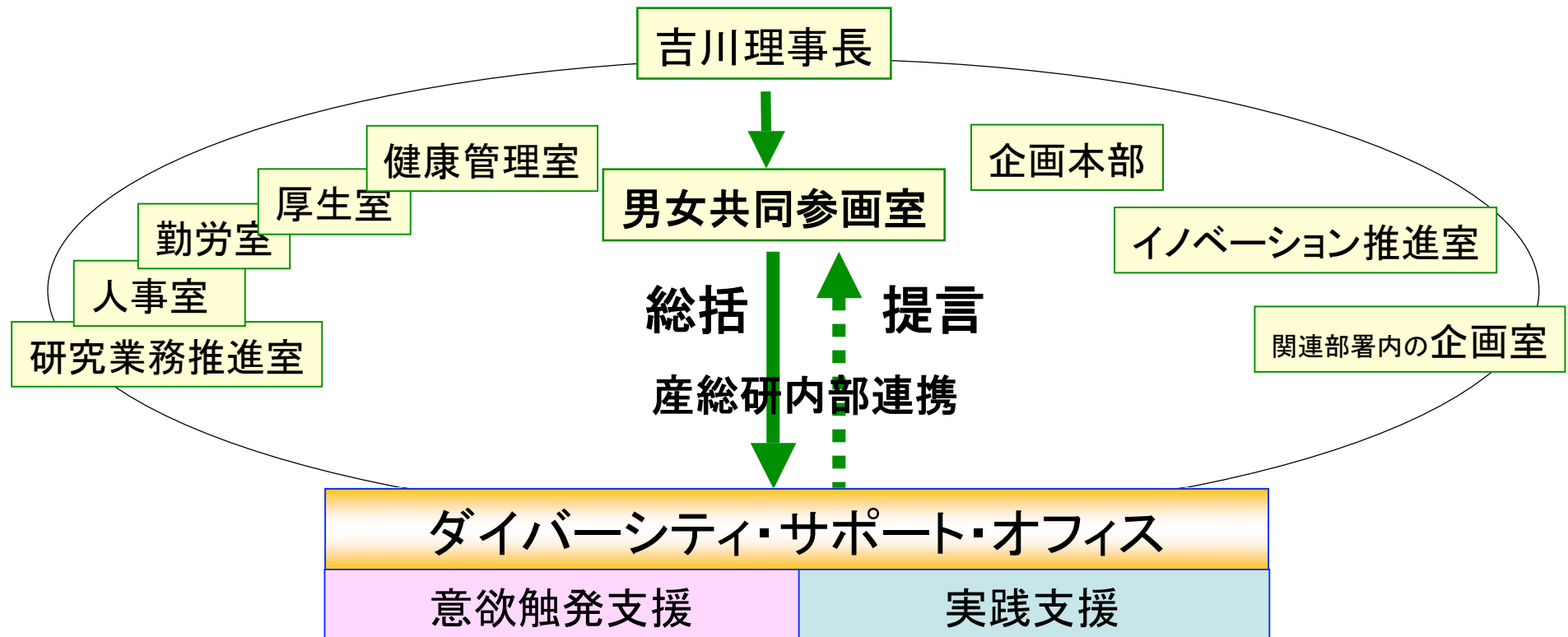
**Know howの蓄積・発信**

知識：データベース化、WEB公開  
 人材：プロフェッショナルアドバイザー養成



**公的機関等の女性研究者支援の拡大**

# 実施体制:コンソーシアムオフィススタイルによる支援業務の分離と協調



## オフィス内人材および担当

職種	担当役割
キャリアアドバイザー キャリアカウンセラー	女性研究者ロールモデル把握、マルチキャリアパス作成、コーチング、アドバイス、組織運営への提案、講演会・交流会の企画、女性リーダー育成研修への提案・協力
情報システム担当者	収集情報のデータベース構築、WEBページによる情報公開システム構築、計算機管理
業務支援員	カウンセリングスケジュール管理、講演会・交流会の適任講演者とのアポイントメント、その他雑務



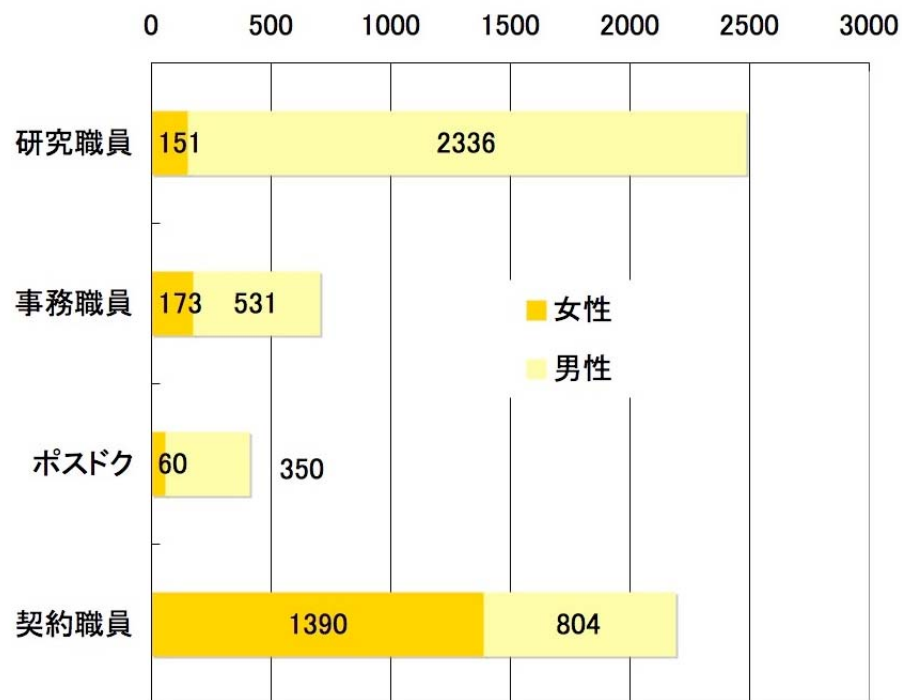
# 女性研究者グローバルエンカレッジ 達成目標(平成21年度末)

- コンソーシアム試行への参加機関数 10機関
- ロールモデルとの交流会開催回数 24回
- 支援オフィスWEBアクセス数 1000
- 他機関へのサービス数 50
- 女性研究者支援知識・技術  
– 女性研究者ロードマップ  
等を構想



# 産総研の人員(07.4.1現在)

区分	全体	女性内数
研究職員	2487名	(151名)
事務職員	704名	(173名)
ポスドク	410名	( 60名)
契約職員	2194名	(1390名)





# 産総研の女性研究者年齢構成

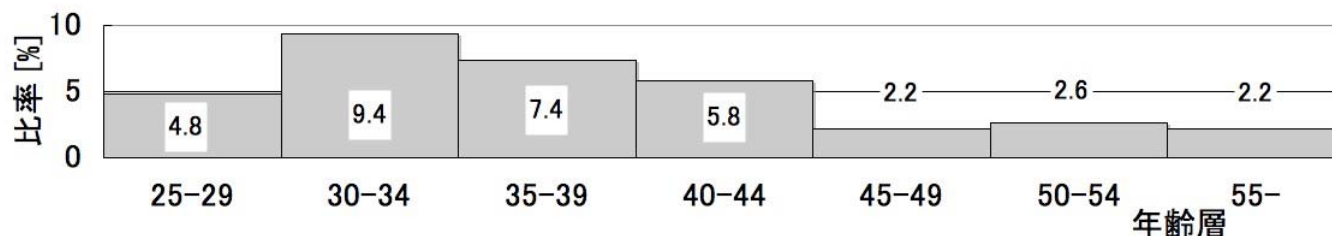


図 産総研研究職の年齢別女性構成比 (05.4.1)

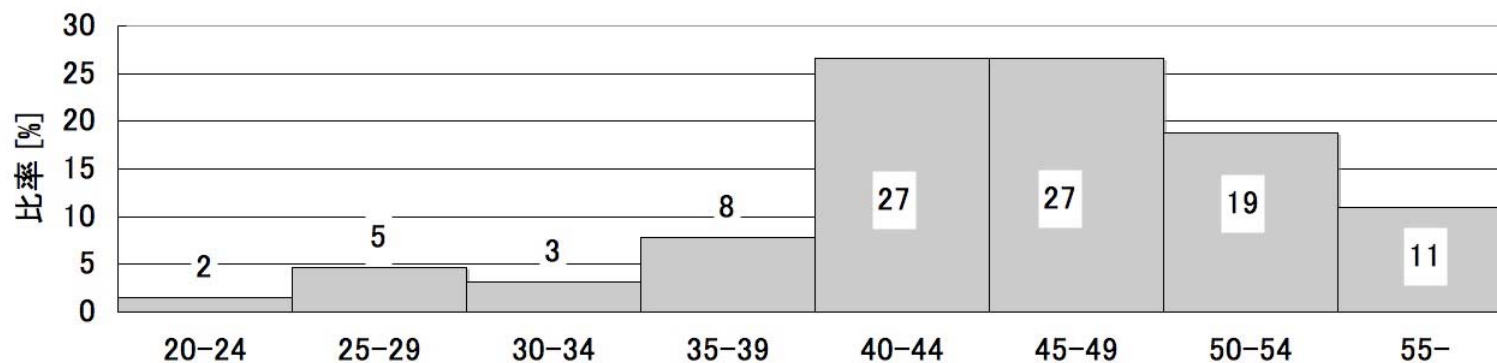


図 工業技術院筑波<sup>9</sup>研究所の女性研究者の年齢層の分布 (83年)





# ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)

## 事業の4本柱

- 産総研の女性研究者「実践支援」のノウハウの提供
  - 所内一時預かり保育所の運営ノウハウ
  - カウンセリング、相談ノウハウ
- 参加機関相互のノウハウの交流
- 女性研究者向けの意欲触発支援サービス
  - 参加研究機関の女性研究者向け
    - ロールモデルとの懇談会、女性職員研修オブザーバー参加
    - キャリアアドバイザーおよびキャリアカウンセラーとの懇談会
    - カウンセリング（個別サービスについては、打合せが必要）
- 知識データベースを共に構築
  - 女性研究者支援WEB等

# 事業1：産総研の女性研究者 「実践支援」ノウハウの提供

職員・契約職員に  
出張先等の  
ベビーシッター利用料  
補助制度も



## 一時預かり保育所：つくばセンター（プチ・チェリー）



### 設置場所

産総研つくばC さくら館（宿泊施設）内（ゲストルームを改装）

部屋数……………乳幼児1、児童2

室内総面積……乳幼児73m<sup>2</sup>

児童60m<sup>2</sup>

庭面積……………45m<sup>2</sup>

## 一時預かり保育所：中部センター（りとるオーク）



### 設置場所 産総研中部C

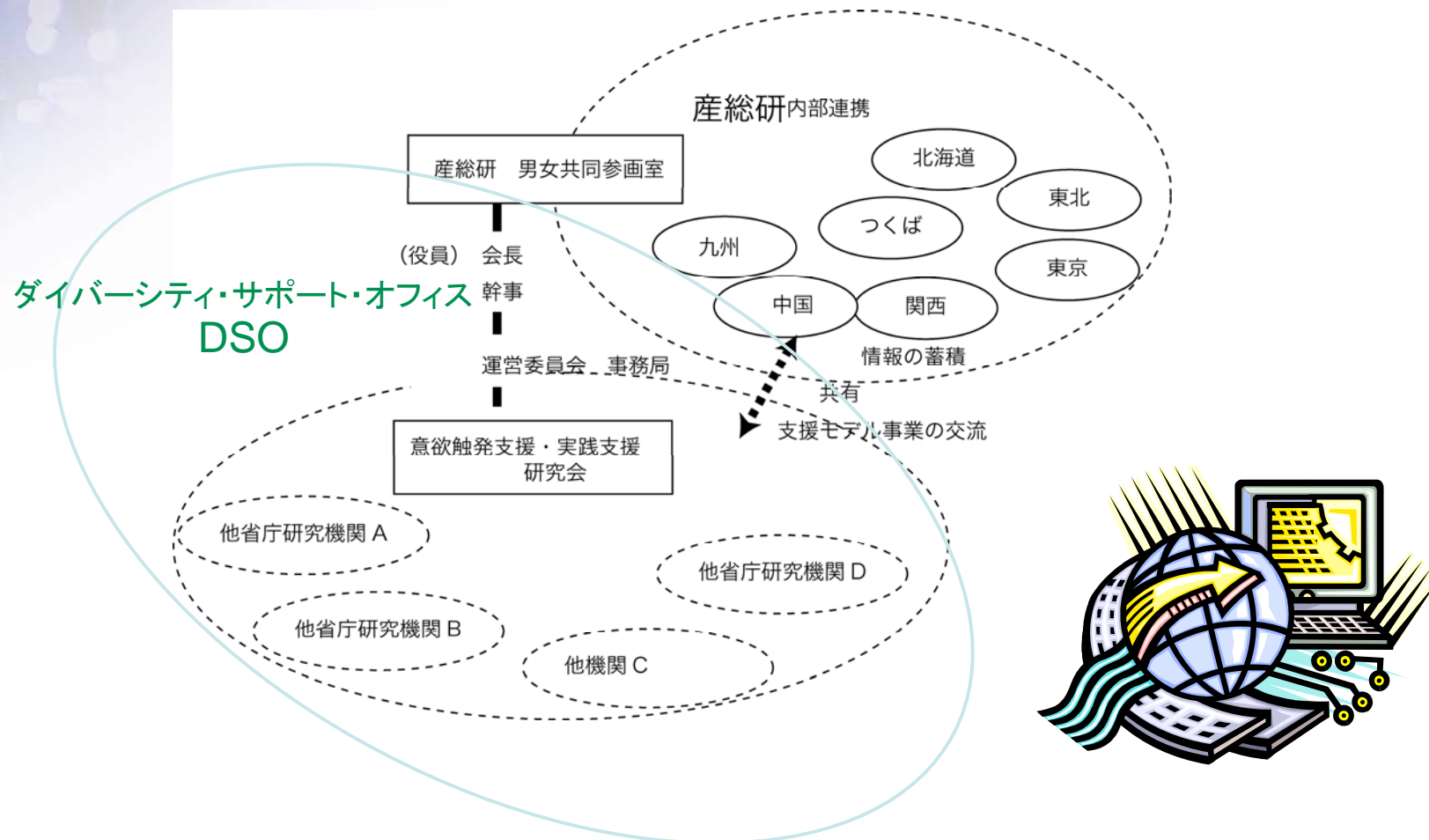
（名古屋市志段味 休養室を改装）

部屋数…………… 2

室内総面積……… 33m<sup>2</sup>



# 事業2: 参加機関相互のノウハウの交流





# 事業3: 女性研究者向けの 意欲触発支援サービス

## DSO参加機関女性研究者支援イベント

- キャリアアドバイザー&カウンセラー懇談会  
(カウンセリング)
- ロールモデルとの懇談会
- 女性職員研修オブザーバー参加  
- イベントによっては詳細打合せ



写真 女性職員エンカレッジング研修2007.9

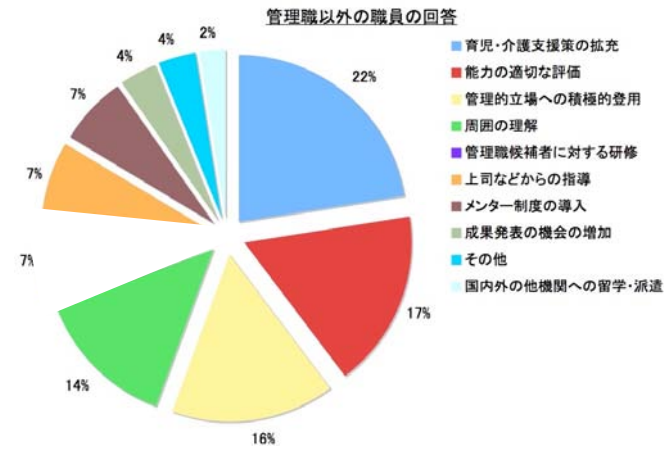
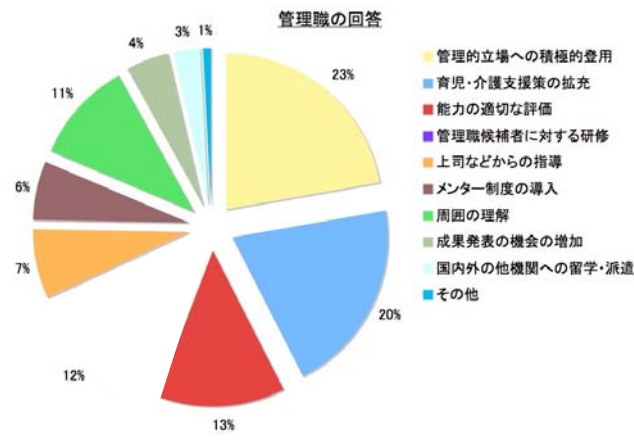


図 「女性研究職員のキャリア育成に必要な環境や機会」アンケート結果 2005



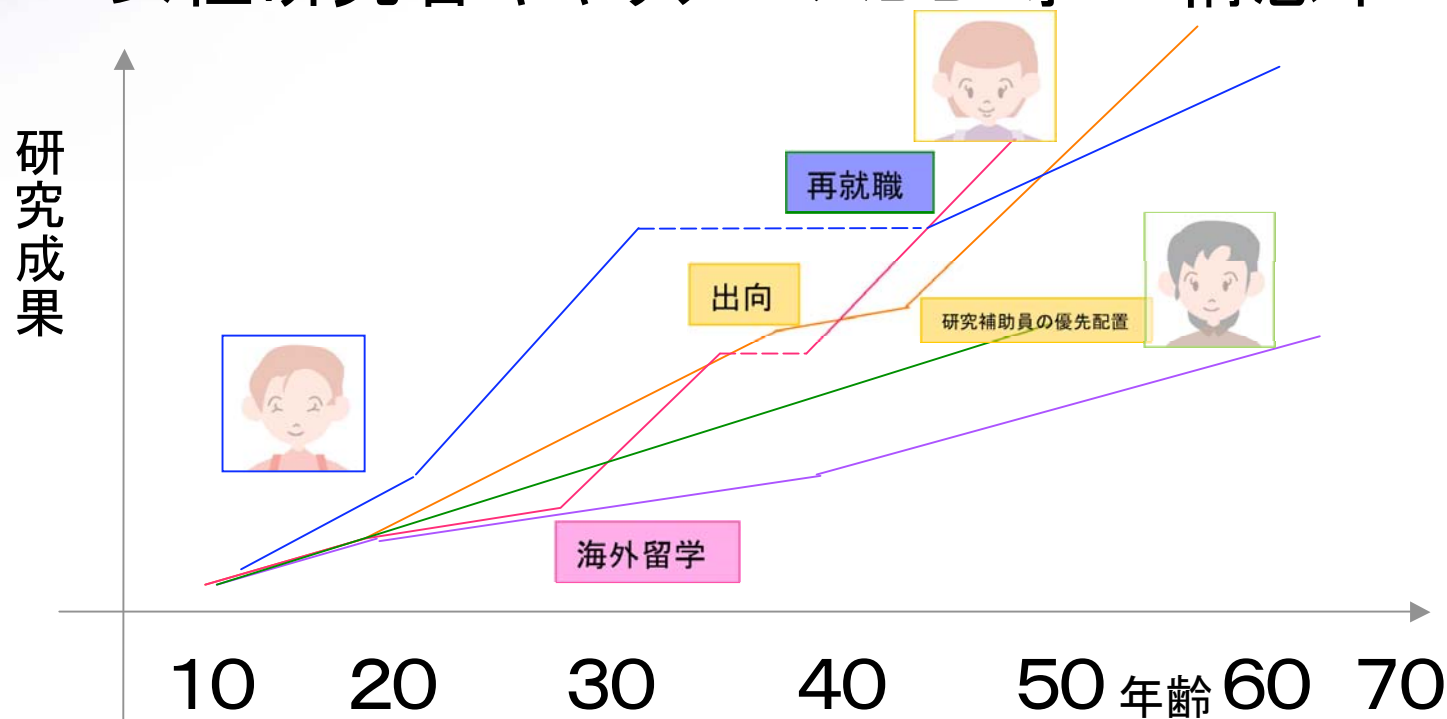
# 事業4：知識データベースを共に構築

- 知識データベースを共に構築

- 女性研究者支援WEB

- 女性研究者キャリアパスDB 等

構想中





# ダイバーシティ・サポート・オフィス (DSO) 運営会則 と 今後の予定

- 目的 女性研究者支援
- 会員 原則として研究機関
- 会費 無料
- 予定行事
  - 10/29 ミニセミナー（キャリアカウンセラー）
  - 11月以降 ミニセミナー 年度内 3回
    - ロールモデルとの懇談
      - 対象：女性研究者
    - キャリアカウンセラーによる会合
      - 対象：女性研究者、管理者、外国人研究者、etc.
  - 2月頃 DSO運営委員会
- 入会申込書は <http://unit.aist.go.jp/gender/ci/jst/>



# 個人のウェルビーイング・ Diversity

大森美香

産業総合技術研究所

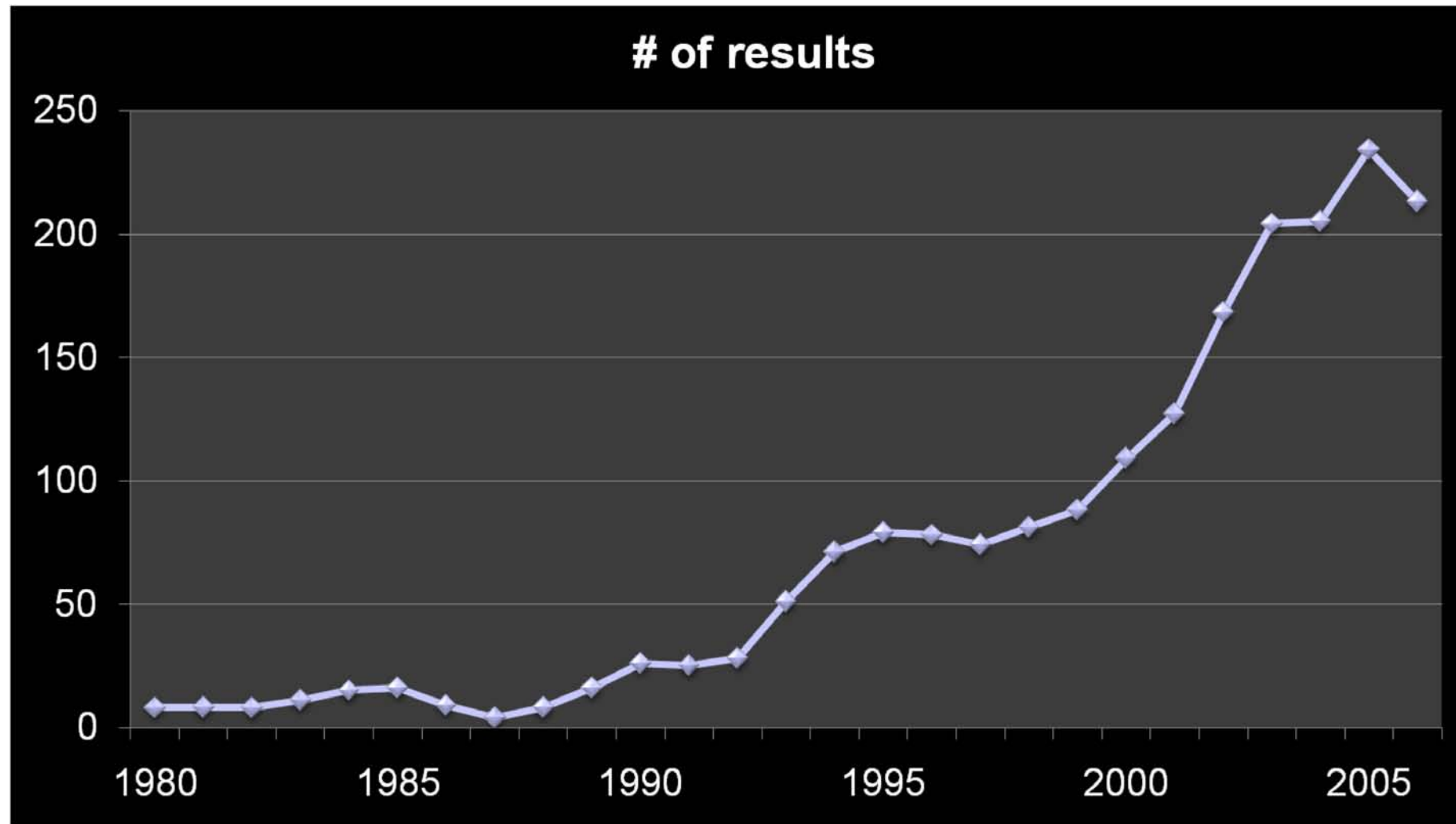
男女共同参画室キャリアカウンセラー

(お茶の水女子大学 准教授)



# APA PsycINFO

## “Diversity”のヒット件数 (1980 – 2006)





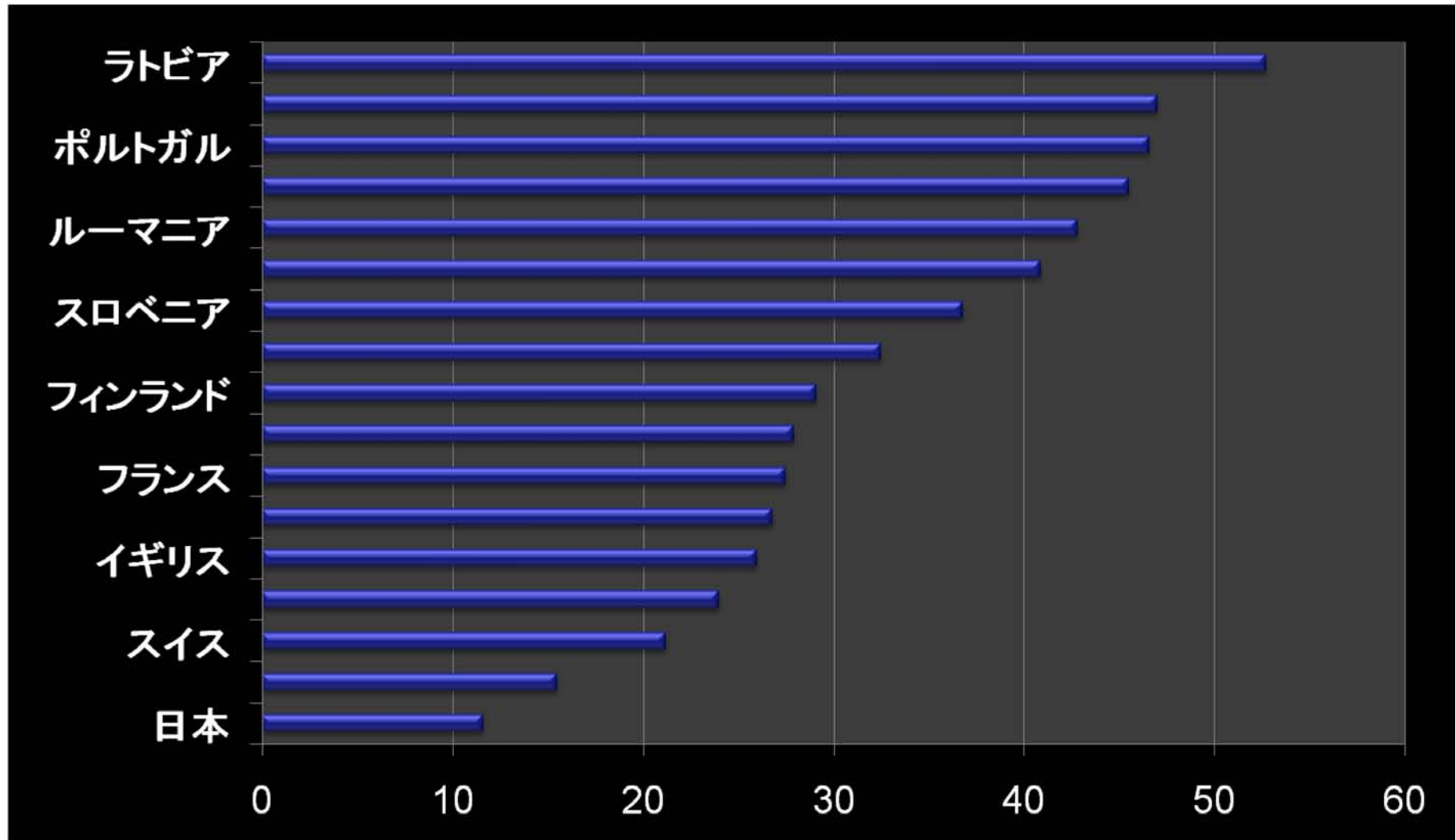


# “Diversity”

- 性、人種、年齢、種々の障害、学歴など属性や価値観の「多様性」
  - Cultural diversity
  - Multiculturalism (多文化主義、多文化共存)
  - Pluralism (多元主義、多文化主義の基礎)
  - Diversity as Assimilation
    - 多様なグループのメンバーが、所与の文化に伝統的な価値観や信念に同化
- Diversity
  - 政治的意味を含むdiversity
  - ビジネスの対象についてのdiversity



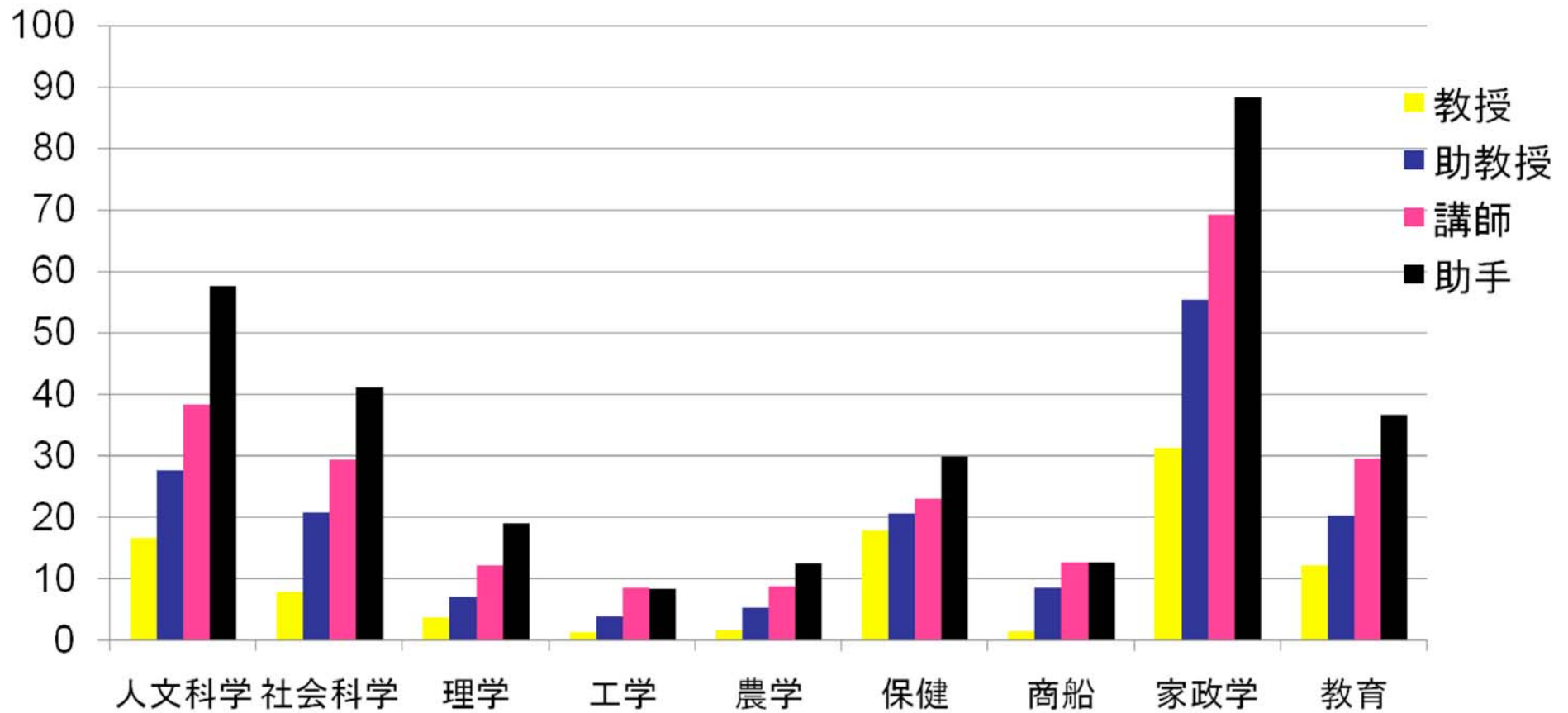
# 研究者に占める女性割合の国際比較



文部科学省科学技術政策研究所資料 (2004)より; 調査データ: 1999-2004



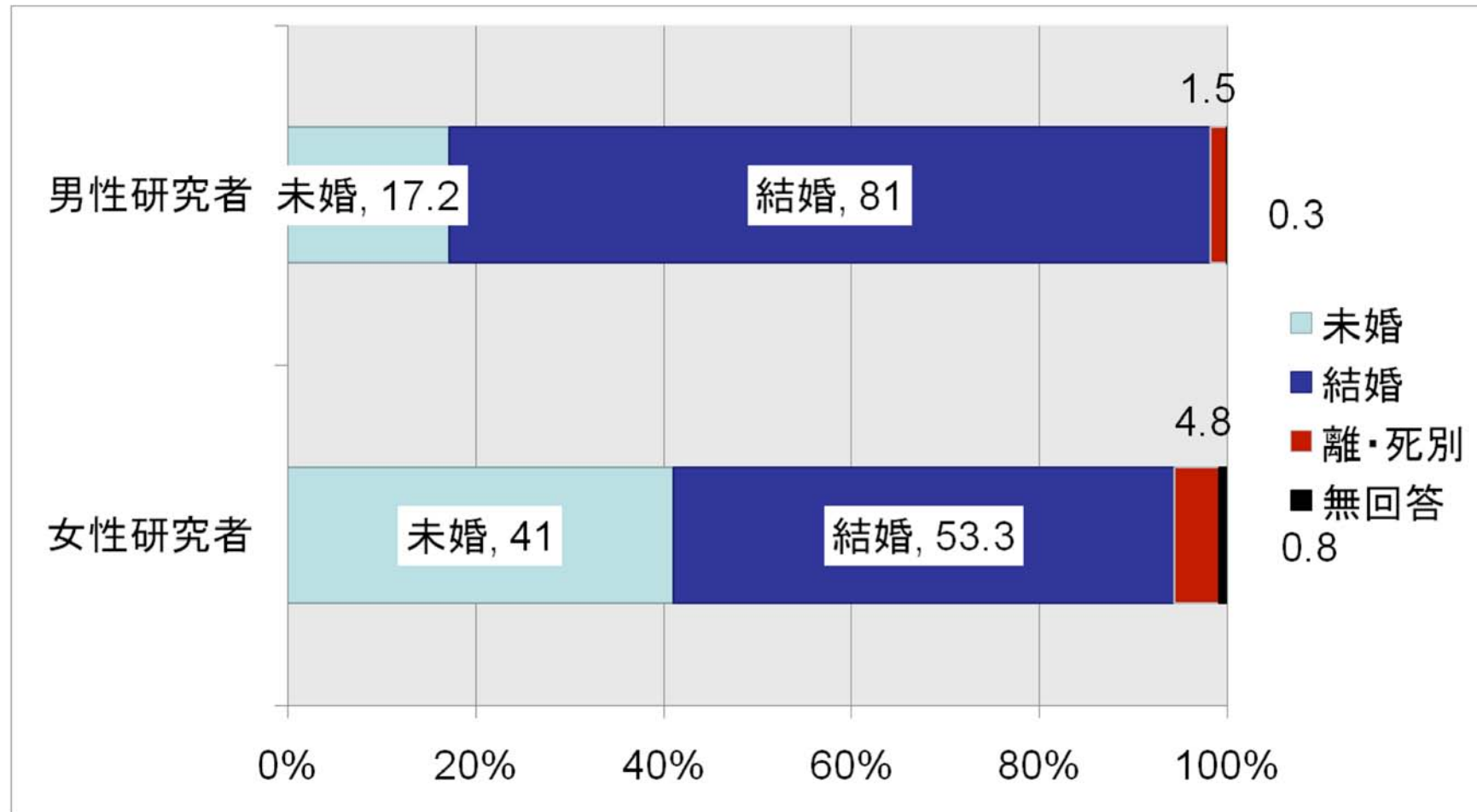
# 大学教員における分野別女性割合



2007 男女共同参画白書



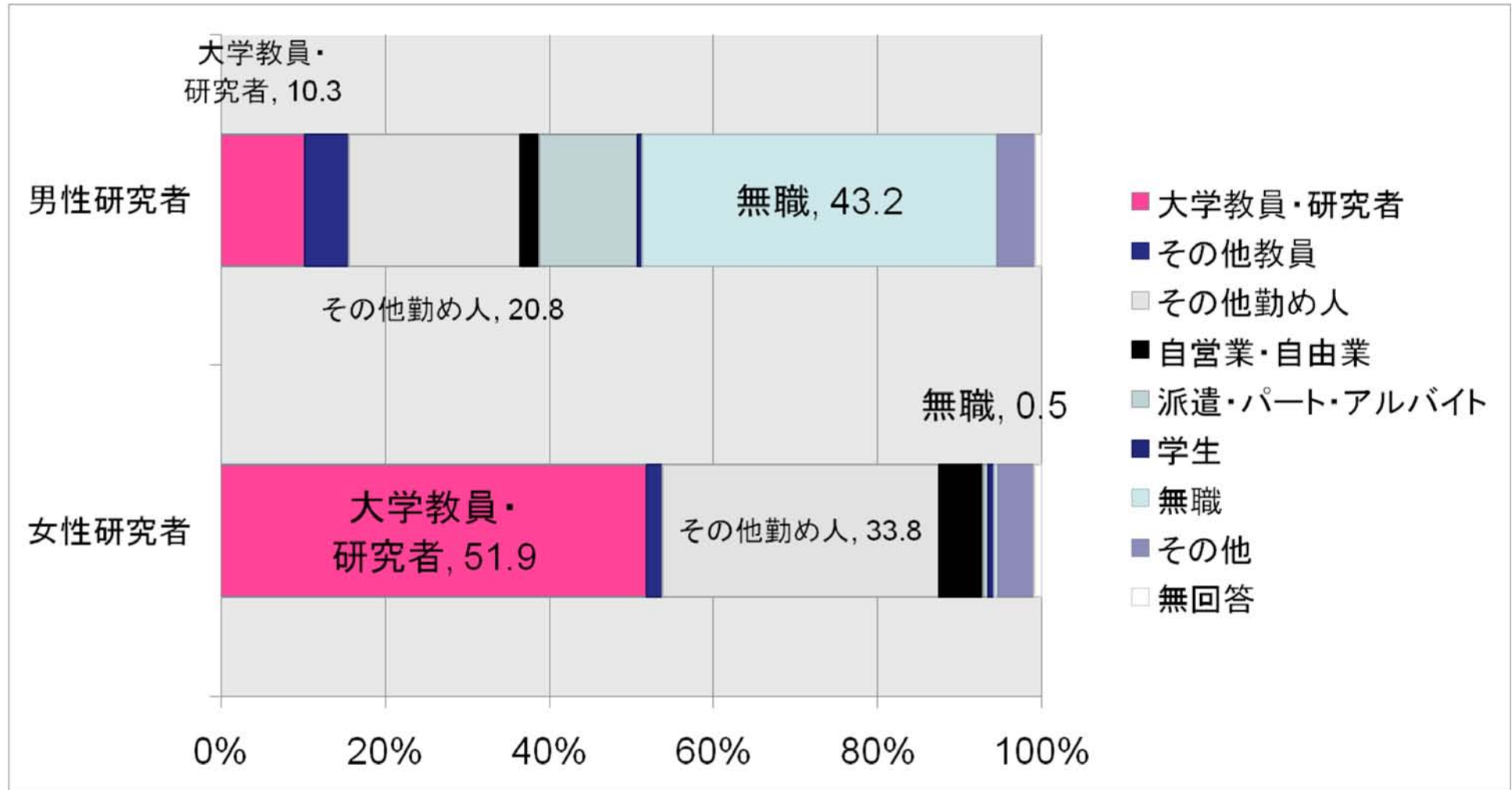
# 研究者における配偶者の有無および 配偶者の職業



2007 男女共同参画白書



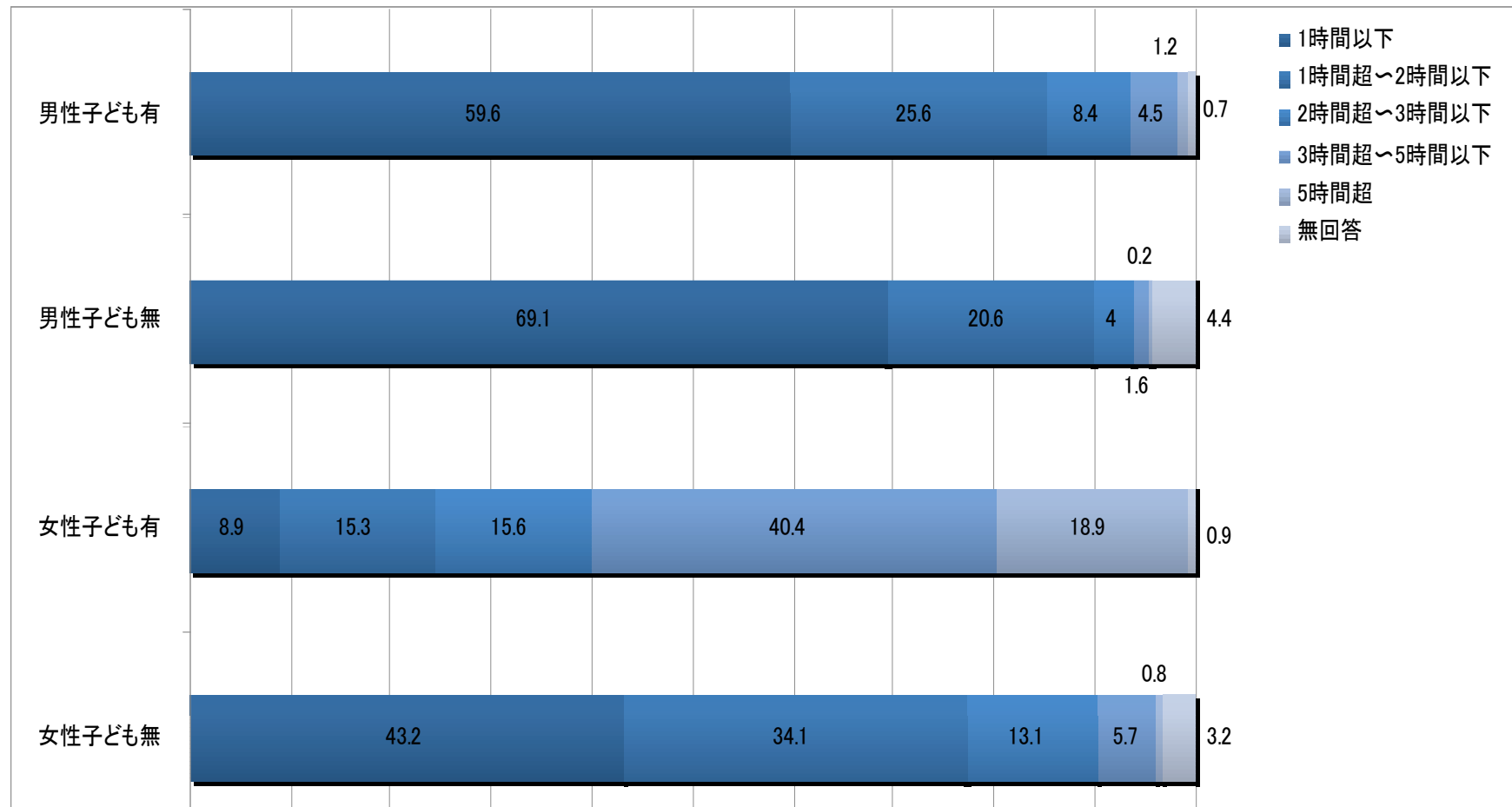
# 配偶者の職業



2007 男女共同参画白書



# 研究者が家事・育児・介護等に充てている時間



2007 男女共同参画白書

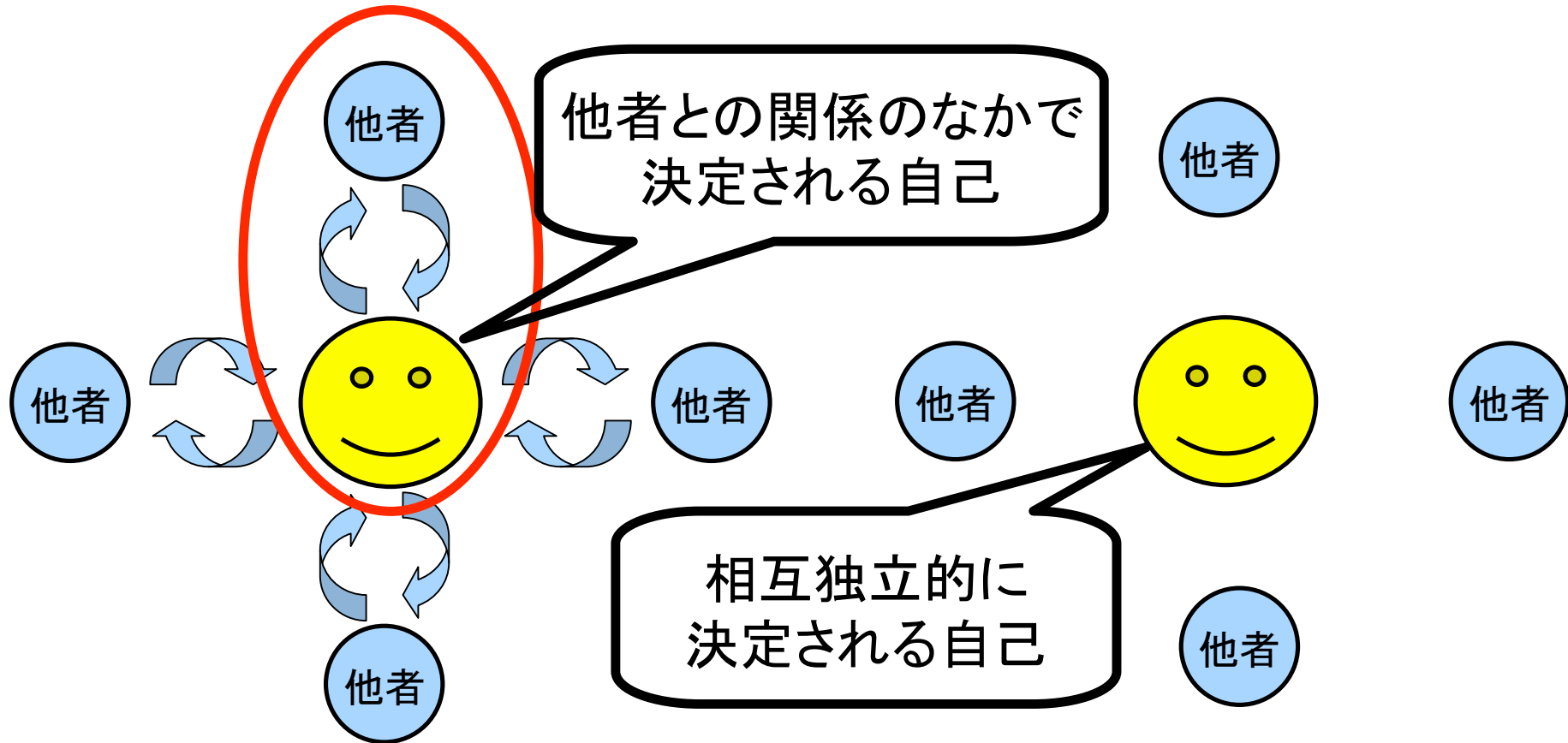


# 組織と個人

- 文化的特徴
  - 役割志向的な日本文化
    - ○○にしては・・・、△△らしい
  - 集団主義的文化における自己
- Diversity
  - 様々なバックグラウンドを持つ“個”の尊重
- 「自分らしくあること」



# 自己観(個)についての文化差



Collectivistic Culture

Individualistic Culture







# 心理学研究のなかのジェンダー

## 「フェミニスト的」心理学

- 性差が社会によってつくられるという認識にたち、女性差別や女性に対する抑圧をかいしょうするために、女性、男性、ジェンダーの問題を、社会の制度、文化、組織などの社会システムとの関係から究明しようとする心理学  
(青野, 2006)



# ジェンダー・フェミニズムに関連する心理学研究 (青野, 2006)

- 研究数(日本心理学会の発表から)

2001 26件(全発表数の2.4%)

2002 26件(2.1%)

2003 48件(3.6%)「ジェンダー・フェミニズム」部門

- テーマ

育児(11)、接触行動(11)、ステレオタイプ(6)、コミュニケーション(5)、  
多重役割(5)、母親役割(5)、パーソナリティ(4)、心の健康(4)、  
父親(4)、セクシュアリティ(3)、男女平等意識(3)、美容(3)、  
夫婦関係(3)、子どもの遊び(3)、DV(2)、メディア(2)、家族(2)、  
親子関係(2)、生理(2)



# ジェンダー・フェミニズムに関連する心理学研究 (青野, 2006)

- 研究の主体 (第一発表者の性別)
  - 女性 80% 男性 20%
  - ⇔ 原理・方法部門 (91.3%が男性)
- 研究の対象
  - 女性のみ57% 男性のみ4% 男女両方38%
  - 個人や対人関係の考察

## Personal is political

- 日々の疑問や問題意識が研究の出発点
- ジェンダーが“男性”に対して抑圧的に作用  
(中高年の自殺、男性性と援助要請態度、失感情)



# Take Home

- Diversityは誰にとっての利益なのか？
- Diversityには覚悟が必要
- “personal is political” but ...
  - Personal(個人的なこと)からorganizational(組織的なこと)へ
  - 組織全体のアウェアネスへの働きかけ
  - 効果の測定



# ダイバーシティ・サポート・オフィス

## 「個」と「協調」: 女性研究者の職場環境

### 《キャリアカウンセラーの視点から》

— キャリアカウンセラー／サイコセラピスト —

沖永 友貴枝



「個」と「協調」は、キャリアをどう捉えるかによって変わる。

1. キャリアとは
2. 女性研究者の現状
3. 支援のあり方
  - 実践支援
  - 個別内面支援
    - キャリア・カウンセリング
    - キャリア・アドバイジング
4. キャリア・カウンセリングとは
5. 産総研でのカウンセリング状況
6. キャリア・カウンセリングの目的
7. カウンセラーの役割



# キャリア(Career)とは

語源はラテン語16世紀頃 *Carrus* ‘wheeled vehicle’ —「道路、レースコース」という意味。  
 フランス語 *Carrière* → 英語 *Career* となる。  
 その間に一般の「道路」の意味から「人生という道」の意味になり、そして「経歴、履歴、職業」という意味に発展した。



## キャリアという概念

労働市場の絶対的価値経歴  
 職業とのかかわりにおける個人の行動  
 生涯にわたる一連の職業上の活動や行為



キャリアアドバイス

Career Development

キャリアカウンセリング

自らの考えや行動によって  
 より自分に適したキャリア開発

- リーダーシップ研修
- ロールモデル
- キャリパスの構築

二次的に意識するもの  
 無意識の内に発達

- 結婚
- 出産や子育て
- 介護



## 女性研究者を取り巻く現状

勤務時間: 育児中に研究活動を継続する上で負担が大きい

有期雇用: 任期付任用職や競争的研究プロジェクトで雇用される研究職が多くなってきている

業績重視: 限られた雇用期間内に業績を上げ、同時に次の職を探さなければならない

能力: 採用・処遇・機会に関する性別不公平

ワークライフバランス

### 機関／組織内で行なわれている実践支援

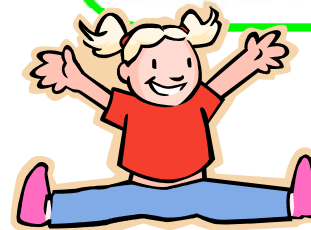
#### 実践支援

- ・託児所の完備
  - ・一時預かり保育所
  - ・出張時ベビーシッター支援
  - ・介護支援
  - ・ポジティブ・アクション:
- 意欲・能力のある女性に、積極的に機会を与える

### 個人を対象とした内面支援(意欲触発支援)

#### 内面支援

- キャリア・アドバイジング
- キャリアカウンセリング
- ・ロールモデルとの懇談
- ・マルチロードマップ提示
- ・リーダーシップ研修
- ・個人的な悩み／心理的な悩み

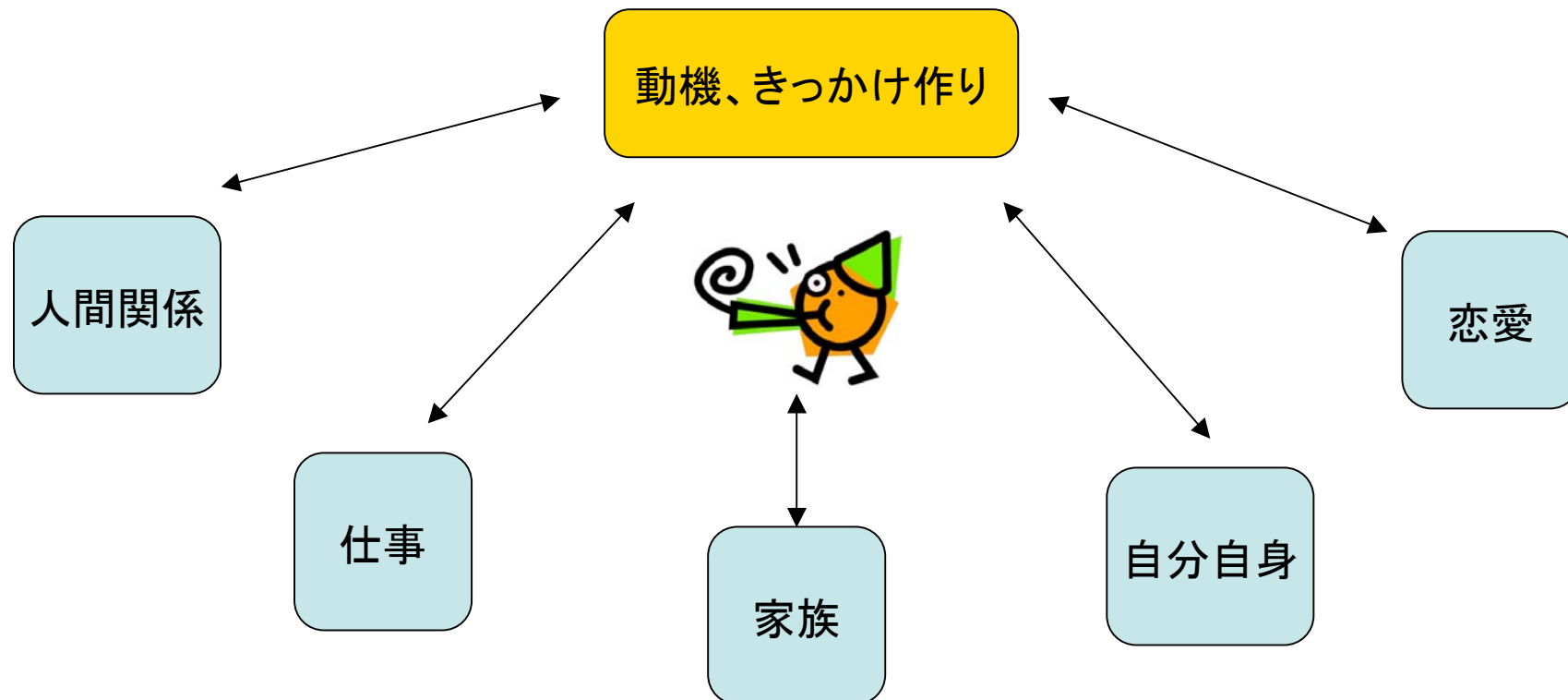






## キャリアカウンセリングとは

目標、何をしたいか、何を具体的にやりたいのかを決められるように  
動機づけを支援する。

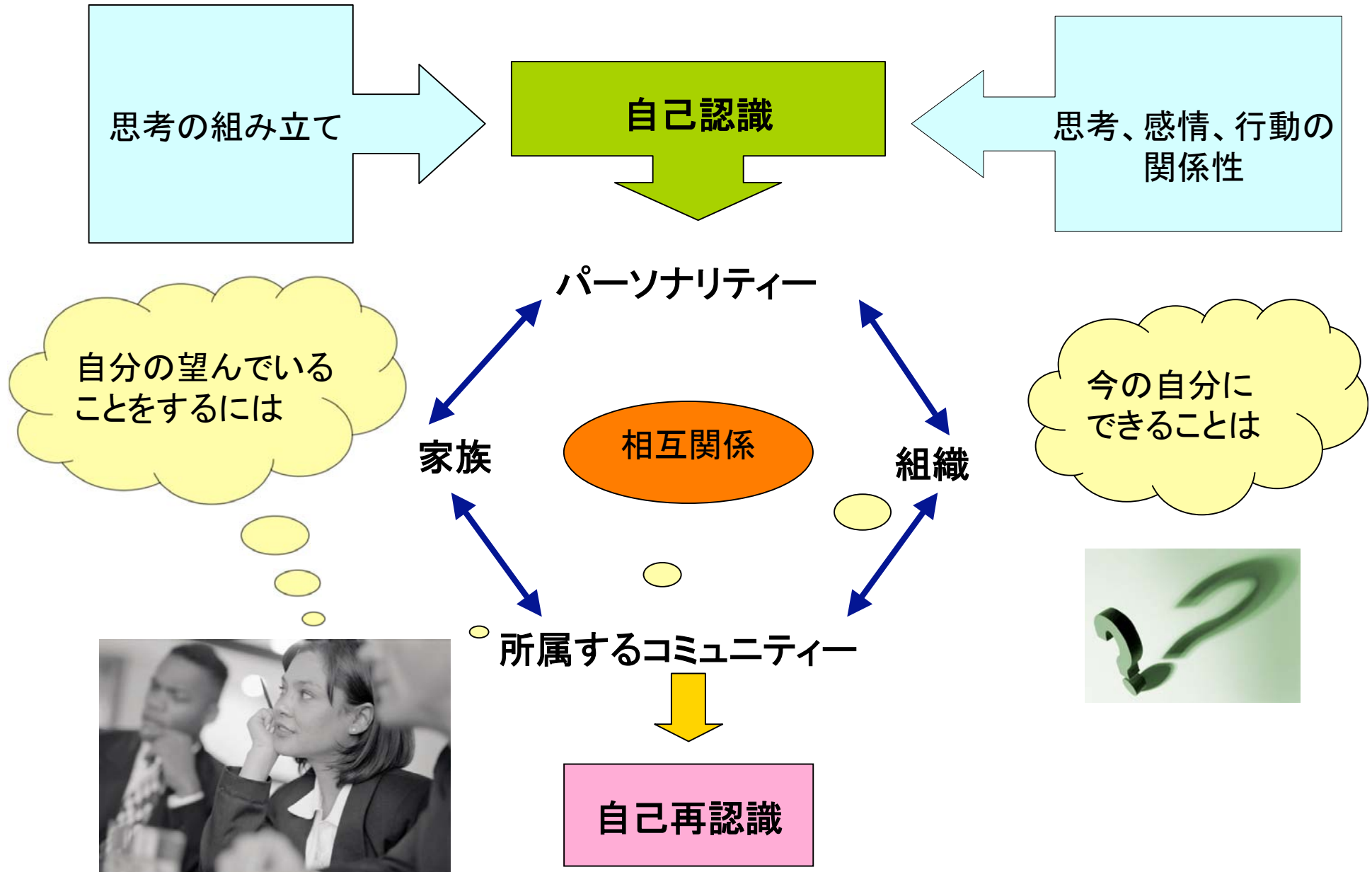




## 【産総研職員向けの例】

### ○ キャリア・カウンセラーによる相談

相談を受けられる方	産総研の職員IDを持つ方。常勤・非常勤、男女を問いません。
この相談に合うのは..	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事や家庭、周りの人について、自分について、考える時間や場所が必要なとき</li> <li>・気持ちや考え、計画していることを等を整理したいとき</li> <li>・心理的な悩みを整理したいとき</li> </ul>
相談方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面談（場所は男女共同参画室の専用相談室）</li> <li>・TV会議システムによる相談（準備中：臨海センター、中部センター、関西センター、九州センター）</li> <li>・電話相談</li> </ul>
相談相手（カウンセラー）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・臨床心理士、心理学PHD</li> <li>・サイコセラピスト、心理学修士</li> </ul>
相談時間	約45分で、次の時間帯の希望をお受けします。 月曜：9:30-、10:30-、13:30-、14:30- 火曜：13:30-、14:30-、15:30-、16:30- 水曜：9:30-、10:30-、13:30-、14:30- 木曜：9:30-、10:30-、13:30-、14:30- 金曜：9:30-、10:30-、13:30-、14:30-
相談申込み方法（メールによる申込み）	本文に次をお書きになって、 <input type="text"/> にメール下さい。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ お名前</li> <li>・ 職員ID</li> <li>・ 相談ごとの概要</li> <li>・ 相談希望日 第3希望まで（相談時間も参考にしてください。）</li> </ul> 相談受付用のメールアドレスから、カウンセラーだけにメールが送信されます。 カウンセラー勤務時間外に届いたメールには、次の勤務日以降にカウンセラーがお返事を書きます。
相談申込み方法（電話による申込）	内線 <input type="text"/> 外線 <input type="text"/> に電話して、次についてお知らせ下さい。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ お名前</li> <li>・ 職員ID</li> </ul>
備考	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最初の面談では、プライバシー保護についての同意書をカウンセラーが提示します。</li> <li>・ 最初の面談は、問題の概要を把握するための面接となります。継続してカウンセリングを行うかどうか、相談者とカウンセラーが話し合いの上、決定します。</li> </ul>





“*Career*” ということばの持つ意味も

職業・産業の環境変化と伴い

単に「仕事」「職業」そのものから

『仕事と関わる個人』

として広く理解されることが必要である。

その上で

『女性研究者への支援』

を考え、行なう事が大切である

と考える。



女性研究者

# ロールモデルとの交流の意義

— キャリア・アドバイザーの視点から —

糸 永 伸 子  
(プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー)



女性研究者

## ロールモデルとの交流の意義

1. ロールモデルとの交流の目的
2. 交流会を開催
3. 研究者に女性が少ない理由(アンケート)
4. 産総研の女性研究者年齢構成
5. キャリアアドバイザーの担当役割
6. 女性研究者のキャリアパス
7. 知識データベースを共に構築
8. マルチキャリアパス支援とは



女性研究者

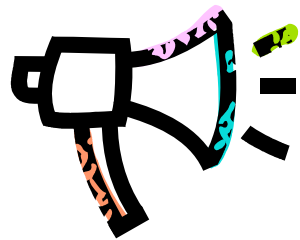
# 1. ロールモデルとの交流の目的

## I. 広く女性研究者支援に有効な資源となる

意欲触発支援を的確に行うために、ロールモデルの経験に裏打ちされた、各時期どのような経験・実績を積むべきかを記したマイルストーン付の女性研究者マルチロードマップを作成する。

## II. 若手女性研究者への効果が期待される

活躍する研究者との交流により、多様なキャリアパスの選択肢の中で、自分自身の将来に対する見通しが立てやすくなる。  
これにより、強制的ではなく各個人自らの意思で高い目標を目指し、研究活動がより活性化されることが期待される。



## 2. 交流会を開催

ロールモデルとの懇談会を設定します。

3年間に24回を  
予定しています。

内諾を得た方々です。

### 【懇談会出席者内訳】

#### 外部交流会講師

井上 眞理

九州大学農学研究院 植物科学部門・教授

宮地 充子

北陸先端科学技術大学院大学情報科学研究科・准教授

山田 容子

愛媛大学理学部有機化学研究室・准教授

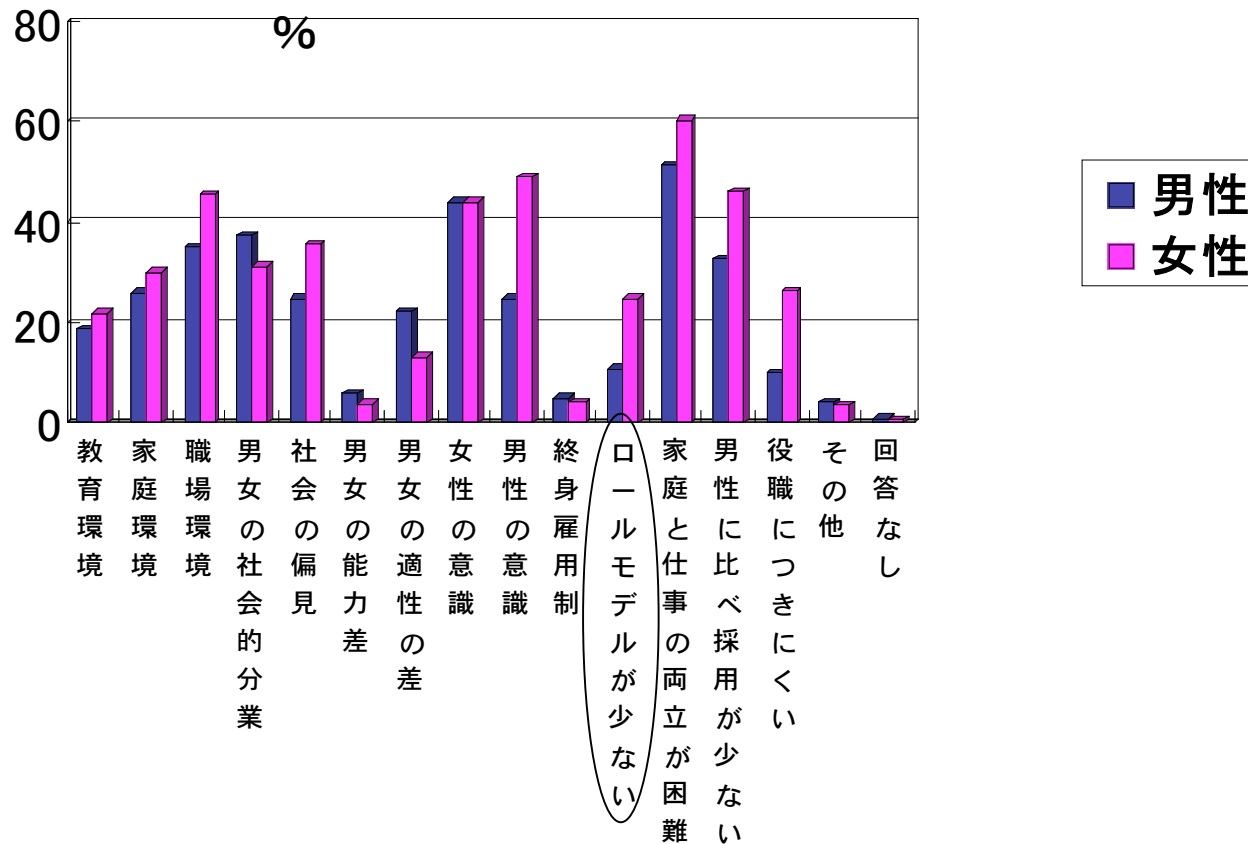
土井美和子

株式会社東芝・技監

#### 産総研内ロールモデル

ユニット長、グループリーダー、その他数名の方々





### 3.【研究者に女性が少ない理由】

— ロールモデルが少ない！ —  
— 産総研の年齢層を見ると・・・。

出典 「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画推進のために」  
(平成15年度 文部科学省委託事業報告書平成16年3月 男女共同参画学協会連絡会)



## 4.産総研の女性研究者年齢構成

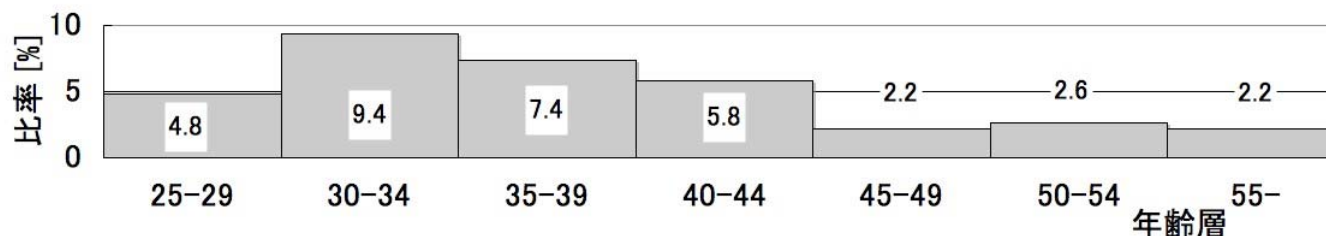


図 産総研研究職の年齢別女性構成比 (05.4.1)

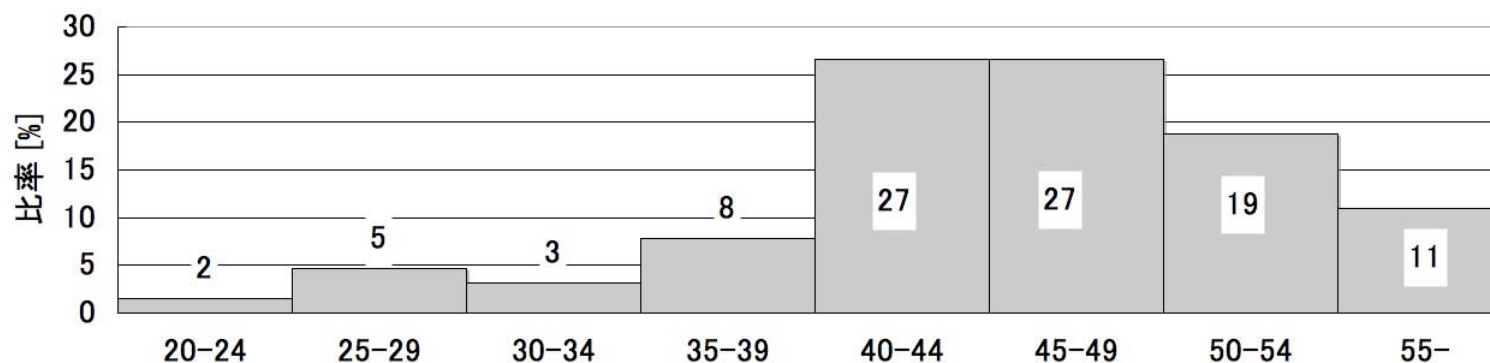


図 工業技術院筑波<sup>9</sup>研究所の女性研究者の年齢層の分布 (83年)



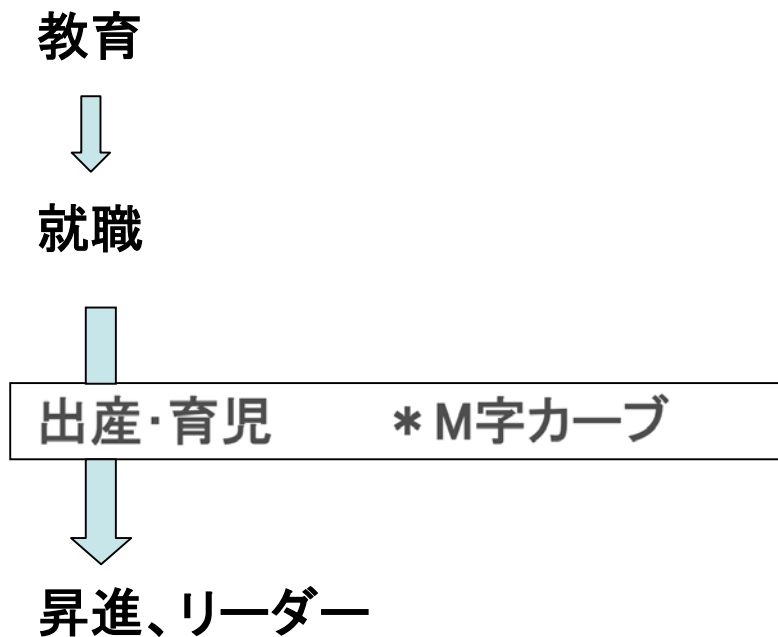
## 5. キャリアアドバイザーの担当役割

- ★ 女性研究者ロールモデル把握
- ★ マルチキャリアパス作成
- ★ コーチング、アドバイス
- ★ 組織運営への提案
- ★ 講演会・交流会の企画
- ★ 女性リーダー育成研修への提案・協力

支援  
します



## 6. 女性研究者のキャリアパス

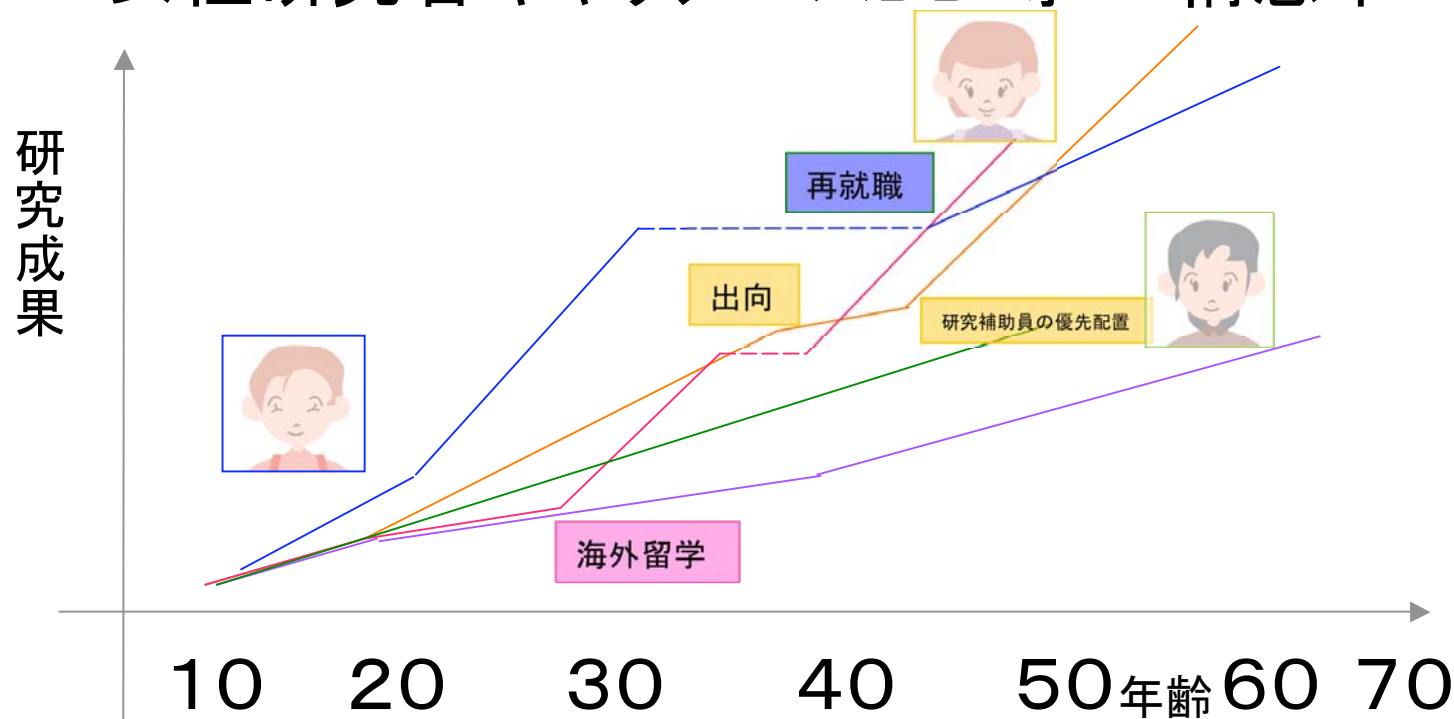


\*(備考)労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合  
女性の労働力率の国際比較では、日本の女性の労働力率については、M字カーブということが言われる。日本の場合、子育て期に当たる30歳から34歳ぐらいのときに労働力率が下がるという特徴を示す。



## 7.知識データベースを共に構築

- 女性研究者支援WEB
- 女性研究者キャリアパスDB 等 構想中





## 8. マルチキャリアパス支援とは

「女性研究者には多様で柔軟なキャリアパスが提示されるべきである」

との理念に基づいて支援を行う



支援策

出産・育児と研究活動の両立支援

- ・支援情報ネットワークの構築
- ・ナースリー・ベビーシッターサービス
- ・一時預かり保育の利用拡大

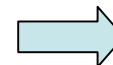
女性研究者の活躍の場の拡大

- ・マルチロードマップを用いたキャリア蓄積
- ・データベース構築
- ・相談窓口の開設



この活動を通じて

女性研究者 { ライフの充実  
キャリアアップ  
コミュニティ形成



- ・女性研究者の増加
- ・意識改革