

Title	産総研のワークライフバランス支援(3) : 女性職員エンカレッジ研修 科振費(女性研究者支援モデル育成)事業の試みの一つとして(<ホットイシュー>科学技術人材と男女共同参画(1), 一般講演, 第22回年次学術大会)
Author(s)	田中, 敦子; 大谷, 加津代; 川崎, 一則; 戸田, 賢二; 喜多, 泰代; 澤田, 美智子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 22: 266-269
Issue Date	2007-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7261
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

産総研のワークライフバランス支援（3）：
女性職員エンカレッジング研修
科振費（女性研究者支援モデル育成）事業の試みの一つとして

○田中敦子、大谷加津代、川崎一則、戸田賢二、喜多泰代、澤田美智子
（独）産業技術総合研究所

1. はじめに

（独）産業技術総合研究所（以下、産総研と略す）の常勤研究者に占める女性研究者の比率は6%台である。世代毎にその比率は異なるが、各世代の女性研究者はそれぞれの高い資質を十分に発揮して、頼られる人材として所内・所外で活躍している。しかし、女性研究者が少数であるために、上司や同僚から女性研究者であることに対して過度の期待を受けたり、それとは反対に思いこみによる業務軽減や庇護を受けたり、のような意欲が阻害されうる場面も生じることもある。

筆者らは、上記のような問題を発生しうるコミュニケーション・ギャップと捉え、女性研究者自身の問題解決力を高める目的で、コミュニケーション・スキルやリーダーシップをブラッシュアップを主眼とした「女性研究者エンカレッジング研修」を開始した。

本報告では、07年9月に実施した第1回「女性研究者エンカレッジング研修」の概要並びに受講者に対するアンケート結果を速報し、効果の評価について考察する。

なお本報告は、文部科学省科振費（女性研究者支援モデル育成）における産総研実施課題「女性研究者グローバルエンカレッジング」事業（平成19年度～21年度）の一部を扱ったものである。

2. 産総研の女性研究職員

表1に産総研の人員構成を示す。また、産総研の研究女性職員の年齢送別の構成比ⁱを図1に、さらに産総研の前身である通商産業省工業技術院の研究所のうち筑波研究センター9研究所の女性研究者の年齢構成ⁱⁱを図2に示す。（図1の統計の女性研究者総数は133名、図2は64名である。）

研究職員の女性比率は約6%前後であるが、図1や図2に示すように在職者の年齢構成には片寄りがある。新規採用者に占める女性の割合は年毎の社会・経済的情勢に影響を受けるためである。

図1から読み取れるように、産総研の各年齢層の女性研究者のうち40代後半以上は、特に同僚の同性比率が低い研究現場で働いてきたと言える。

なお、図1の45-49歳の年齢層は、図2の25-29歳の年齢層とはほぼ重なる。従って、産総研の女性研究者は、ロールモデルとして比較的多くの先輩女性研究者に接することができた世代と、先輩がごく少なく、ロールモデルを見つけにくい現40歳代前後とが混在していると言える。

産総研においては、労働時間制度の柔軟化、職場近接の一時預かり保育施設の充実などの積極的な取り組みを行い、以前より女性研究者にとって働きやすい環境となっている。研究職の仕事は“Paper, Presentation, Performance”の3Pと要約されることがあるように、自己の実施した研究を組織の内外にアピールすることが仕事であるので、職場の男女構成比がどうであれ、産総研の各世代の女性研究

表1 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)

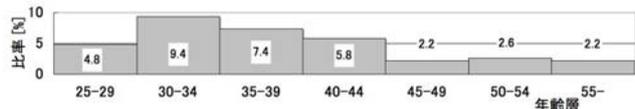


図1 産総研の女性研究者の年齢別構成比 (05.4.1)

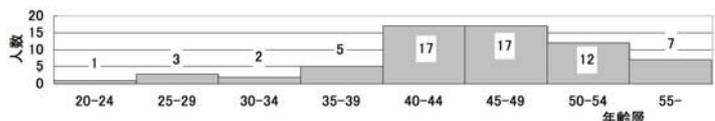


図2 工業技術院筑波9研究所の女性研究者の年齢層の分布 (83年)

者は資質を發揮して、国内外で頼られる人材として活躍している。

しかし、女性研究者が長期にわたって活躍するためには、子育て・介護などの理由により限られた時間内で、研究実績を積み重ね、実力をつけなければならないハンディは必然的に存在していることは否定できない。

産総研が全職員を対象に実施した「男女共同参画推進に関するアンケート調査」ⁱで、女性研究職員のキャリア育成に必要な環境や機会について訊ねたところ、管理職および管理職以外の職員の回答ともに、「管理的立場へ積極的登用」「育児・介護支援策の拡充」「能力の適切な評価」といった、人事と福利厚生への要望が上位3位を占めた。その選択比率は管理職・管理職以外とも約56%であった。

また、「管理職候補に対する研修」「上司などからの指導」「メンター制度の導入」といった、研修やトレーニングの機会に関する項目の選択比率は、管理職で約26%、管理職以外で約21%になった。そのうち、「管理職候補に対する研修」については管理職が12%選択したのに対し、管理職以外の選択は7%に留まった。管理職の方が、より研修やトレーニングの効果を評価する傾向がみられた。

調査結果を踏まえて、06年2月に産総研が策定した男女共同参画に関連する課題解決のためのアクションプラン案では、「キャリア形成および方針策定プロセスへの共同参画のための方策」として、キャリアカウンセリングの設置や、OJT、メンターリング等を組み込んだ体系的な研修システムの必要性を指摘しているⁱ。

なお憲法学の立場からは、男女共同参画は「男女双方の人権尊重」と「男女双方の能動的な社会への参画を目指す」点に意義があり、「結果の平等」ではなく「機会の平等」の実現を目指すことが日本国憲法の趣旨にもかなうと指摘されているⁱⁱⁱ。

研究の現場において、子育て・介護などの理由により時間的なハンディのある女性研究者に「機会の平等」を実現するために、管理職候補に必要なコミュニケーション・スキルやリーダーシップに関する研修を用意することは、不合理な女性優遇策とは言えない可能性がある。

3. 科振費 産総研実施課題「女性研究者グローバルエンカレッジ」

産総研は女性研究者の支援を目的として、平成19年度より科振費（女性研究者支援モデル育成）「女性研究者グローバルエンカレッジ」事業に着手した。本事業では、前節に述べた問題意識に基づいて、次の2点の重要性に焦点をあてた女性研究者の支援を目指している。（図5参照）

1) 意欲触発支援（目標を明確にすることにより重要な研究実績を積み重ねる意欲をエンカレッジするため、ロールモデルとの懇談、コーチングやアドバイス、キャリアカウンセリング等を実施する。）

2) 実践支援（育児・介護中でもその意欲を実践しやすくする、出張時ベビーシッター支援や介護支援等を行い、楽しく自信に溢れた女性研究者を

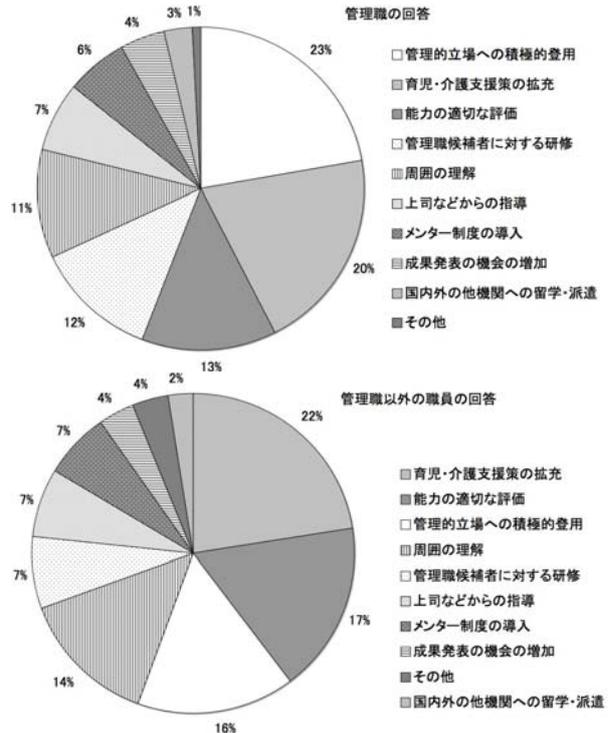


図3 女性研究職員のキャリア育成に必要な環境や機会 アンケート結果ⁱ

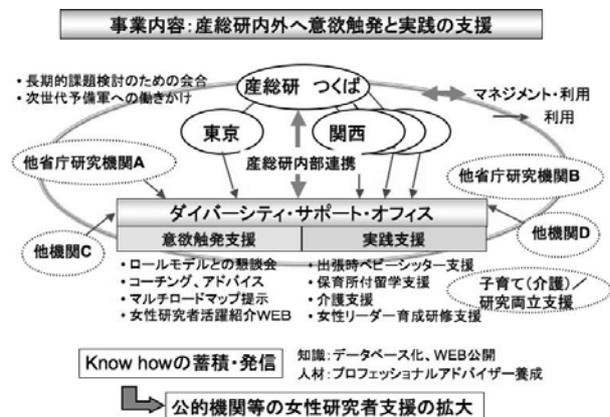


図4 科振費 産総研実施課題「女性研究者グローバルエンカレッジ」

増加させる。)

また、産総研の外に目を向ければ、女性研究者数のごく少ない機関ではこの種の取り組みが遅れがちであることも事実である。そこで、コンソーシアムスタイルの支援オフィスを立ち上げ、産総研の支援ノウハウを提供し、コンソーシアム参加機関のノウハウもコンソーシアム内で共有する。それによって、組織を超えてより多くの女性研究者に効果のある支援を実現することを目指している。

4. 女性職員エンカレッジング研修 の概要

2節で述べた女性研究職員のキャリア育成支援に関するアンケートでは、研修やトレーニングの機会が必要との回答が管理職で約 26%、管理職以外で約 21%に登ったことを参考に、科振費事業の一部として「女性職員エンカレッジング研修」を構成した。アンケートの中では「管理職候補に対する研修」について管理職が 12%選択している。

以上から、個別の研究分野の知識やスキルだけではなく、リーダーシップとコミュニケーション・スキルに関する自己啓発的な研修が求められていると判断し、一般の技術系企業の女性幹部や女性幹部候補向けの「女性リーダー育成研修」を参考に、次の課目の研修を構成した。また、研修前に性格検査を実施して、各受講者が自身のコミュニケーションやリーダーシップのスタイルを把握できるように配慮した。

- ・副理事長（男女共同参画担当）挨拶
- ・問題提起
- ・受講者自身の行動特性の把握
- ・リーダーシップスタイルの把握
- ・変化への適応
- ・ストレスマネジメント
- ・コミュニケーション能力アップ

本研修の仕様と、博士が過半を占める研究職が受講者であることを提示して一般公募を行い、応募した企業から研修実施企業を選定した。従って、研修講師は外部企業所属の講師である。

第1回「女性職員エンカレッジング研修」は 2007 年 9 月 6,7 日の 2 日間にわたり、産総研所内で実施した。

本研修は次の理由から、指名研修にはしていない。

- 1) 科振費事業としての研修への職員の参加指名は、オーソライズできない。
- 2) 男女の給与差別のない職場での女性職員のための指名は、公平意識を阻害し意欲の減退につながる。
- 3) 希望参加なら、研修に積極的な興味を持つ職員が参加できる。

所内の電子掲示板システムや電子メール電話などで周知し受講者を募った。女性研究者支援には、研究管理関連セクションの支援と育成も欠かせないため、事務職員も募集対象者に含めた。

第1回研修には参加した 23 名の内訳は、図 5 に示すように 11 名が研究職、12 名が事務職である。年齢層については事務職の 40 代の不参加を除き各世代が参加した。また図 5 の職名別のグラフに示すように、研究職・事務職ともに採用まもない層から中間管理職まで多様な層が参加した。

5. 研修結果と考察

受講者は本研修の 3 週間前に、EQI^{iv}及び自立度診断^vの 2 種類の自己診断テストを実施した。

2 日間の講義で、受講生は 5 人以内のグループに別れ、講義と各自 1-3 分の発言を要するグループディスカッションやロールプレイを体験した(写真 1 参照)。

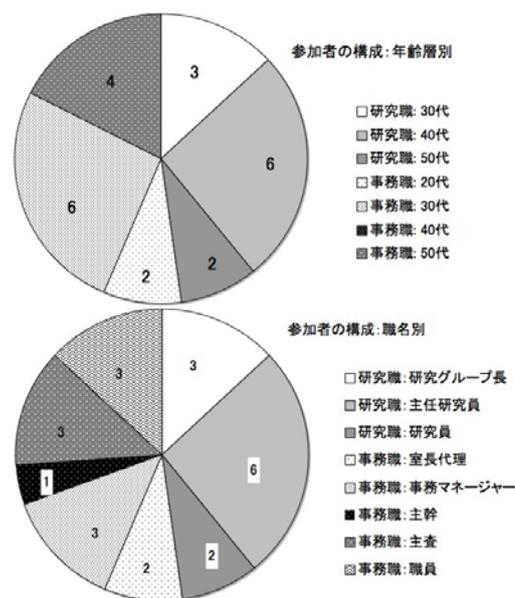


図 5 研修参加者の構成 (年齢層別、職名別)



写真 1 講義風景

2日間の研修終了直後に実施したアンケート(図6 Q1-Q8)では、約95%が研修に満足を示した。

課目について見ると「心のエンジンを知る(価値観の相違)」「変化に対する心のプロセスを知る(否定・逃避・葛藤から決断・自立までの心理過程)」の満足度が高く、「ストレスマネジメント」や「EQ(Emotional Quotient)」の講義は比較的浸透度が小さかった。

研修の翌週に実施した別のアンケート(図6 Q9)では、研修受講がリーダーシップ・上司とのコミュニケーション・同僚や部下とのコミュニケーションに役立つかとの問いに対する、「強くそう思う」と「そう思う」は8割であった。

一方、何か問題に感じていることが解決されたかとの問いに対しては、「強くそう思う」の回答の割合は小さかった。

本報告に述べた研修の効果は、直後アンケートだけで評価できるものではない。研修の目標に掲げたリーダーシップとコミュニケーション・スキルのブラッシュアップに本研修はどの程度の期間どのような効果があるのか、女性研究者の意欲と実務実践に効果をもたらすのか、評価方法を含めて今後の検討が必要である。

なお科振費(女性研究者支援モデル育成)事業実施機関の中には、女子大学院生に対するリーダーシップ講座を設けた大学もいくつか見られる。今後はそのような経験を持つ機関との交流も行い、合理的で効果的な女性研究者の支援策を提言していきたい。

なお科振費(女性研究者支援モデル育成)事業実施機関の中には、女子大学院生に対するリーダーシップ講座を設けた大学もいくつか見られる。今後はそのような経験を持つ機関との交流も行い、合理的で効果的な女性研究者の支援策を提言していきたい。

6. おわりに

(独)産業技術総合研究所 男女共同参画室では、女性研究者の構成と職員アンケートの分析に基づき、女性研究者の意欲と研究実務の実践を支援するため「女性職員エンカレッジング研修」を行った。本報告では、07年9月に実施した研修の概要と、研修受講者による評価のアンケートに基づいた分析を速報的に報告した。今後は、研修の長期的な効果の評価や、女性研究者支援の効率的な研修内容に関する考察が必要である。

謝辞

本報告に取り上げた「女性職員エンカレッジング研修」の実施に当たり、翻訳や心理学に関する解説等の労をとって下さった沖永友貴枝氏、ならびに、雑務を引き受けてくださった菊池みき氏に心からの感謝を捧げます。

引用文献

- i (独)産業技術総合研究所 男女共同参画室：「男女共同参画の推進策」, p.4, p.11, pp.38-47, <http://unit.aist.go.jp/gender/ci/promotion/>, 2006.4
- ii 猿橋勝子、塩田庄兵衛：女性研究者 - あゆみと展望, ドメス出版, pp.203-204, 1985.7
- iii 辻村みよ子：男女共同参画 - 憲法学的意義と課題, ジュリスタ, No.1334, pp. 155-164, 2007.5.1-15
- iv EQI ジャパン: EQI 行動特性検査, http://www.eqj.co.jp/solution/abi_eqi.htm, retrieved on 2007.9.21
- v MI アソシエイツ：自立度診断, http://www.mia.co.jp/service/service_5.html, retrieved on 2007.9.21

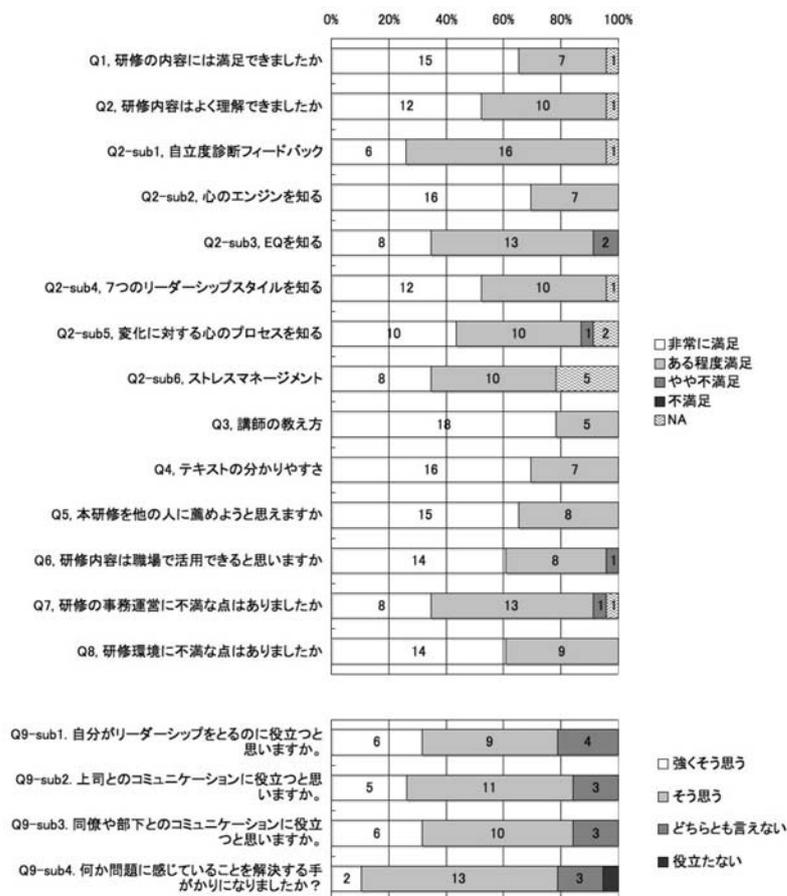


図6 受講者による研修の評価