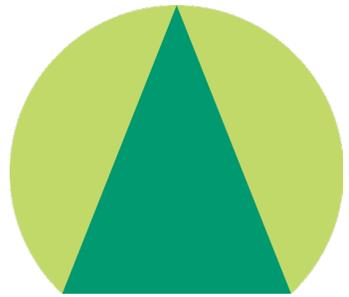


国立研究開発法人

森林研究・整備機構



ダイバーシティ推進の取組

国立研究開発法人

森林研究・整備機構

理事長 浅野 透



仕事と介護の両立支援



子育てサポートしています
2015年認定事業者



国立研究開発法人 森林研究・整備機構

- 森林・林業・木材産業と林木育種を総合的に扱う我が国唯一の中核的試験研究機関
- 水源林造成業務、森林保険業務を行う機関
- 森林の保続培養と林業技術の向上、国産材利用の拡大に寄与し、林業の振興と森林の有する公益的機能の維持増進に資するという使命・役割を担う

森林研究・整備機構の存在意義

森林・林業・木材産業に係わる研究と、森林の整備や保険を通じて、豊かで多様な森林の恵みを生かした循環型社会の形成に努め、人類の持続可能な発展に貢献します

Mission

ミッションを果たすためのあるべき姿

日本の将来にとって、なくてはならない先導的研究を行うとともに、森林の整備や保険に関する高い専門性を活かした政策を実施する機関となることを目指します

Vision

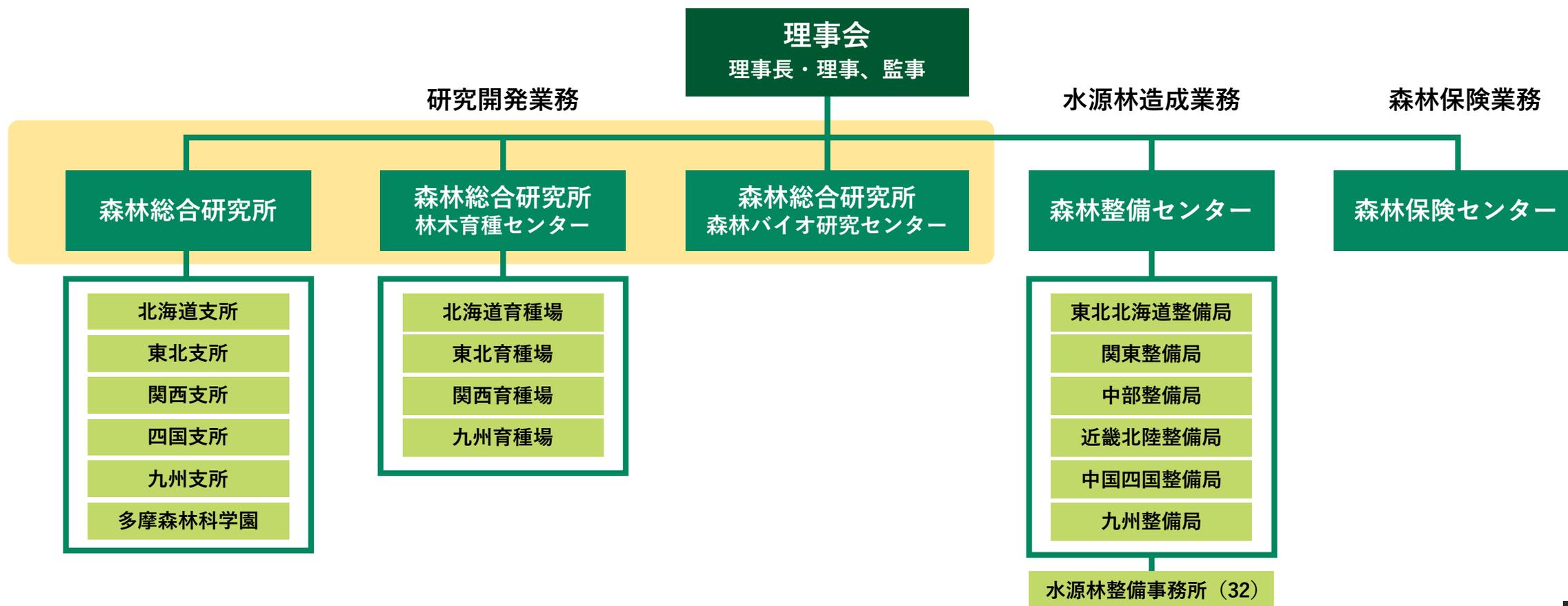
ミッション実現するための具体的役割

1. 科学技術の発展に貢献します
2. 安全で豊かな社会の実現に貢献します
3. 林業・木材産業の振興に貢献します
4. 国際協力の推進に貢献します

Task

組織と3つの業務

森林研究・整備機構は森林・林業・木材産業に係わる研究と、森林の整備や保険を通じて、豊かで多様な森林の恵みを生かした循環型社会の形成に努め、人類の持続可能な発展に貢献します。



■ 森林研究・整備機構ダイバーシティ推進の取組

2006年以前 育児・介護を理由にした女性研究者の中途退職が多かった

2007年 文科省女性研究者支援モデル育成事業に申請・採択

エンカレッジモデルを提案し家族責任をもつ職員全体を支援する環境整備と制度改革を目標に掲げて取組を実施（2007－2009年度の3年間）

2008年 「男女共同参画室」設置

2016年度～ 第4期中長期計画期間

役職員のワーク・ライフ・バランスの確保を目指した活動を追加

組織名を「男女共同参画室」から「ダイバーシティ推進室」へ変更

2021年度～ 第5期中長期計画期間

様々な職種の職員が多様で柔軟な働き方を実現し活躍できる組織を目指した活動を策定

■ 森林総合研究所のエンカレッジモデル（2007－2009年度）

「応援します！家族責任を持つ女性研究者」

ミッションステートメント

- 1. 裁量労働制導入 **達成!**
- 2. 家族責任が原因の中途退職ゼロ **達成!**
- 3. 出張/転勤/緊急時のサポート体制整備 **達成!**
- 4. 研環境整備 **達成!**
- 5. 応募者・採用者の女性比率30% **達成!**

柱とした取組

- 1) 推進体制の整備
 - 理事長を本部長とする「エンカレッジ推進本部」設置
 - 理事長直轄の男女共同参画室
- 2) 育児・介護サポート体制の整備
 - 一時預り保育室の設置
 - 研究支援
- 3) IT環境の整備
 - テレビ会議とWebミーティングシステム導入
- 4) 次世代研究者育成支援
 - セミナー等開催による意識啓発
 - Webページで情報提供と情報公開

第4期中長期計画（2016～2020年度）

ダイバーシティ推進の取組

1. ワークライフバランス
2. 多様な人材の参画
3. 地域や関連機関との連携
4. 意識の啓発
5. キャリア形成の支援

多様な人材が活かされ、それぞれの能力が存分に発揮される魅力あふれる職場環境の実現を目指した活動を策定

第5期中長期計画 (2021～2025年度)

ダイバーシティ推進の取組

1. 多様な人材活躍促進への取組
2. 仕事と生活の調和の促進
3. キャリア形成等に関する支援
4. 地域社会及び関係機関との連携

様々な職種職員が多様で柔軟な働き方を実現し活躍できる組織を目指した活動を策定

ダイバーシティ推進本部

本部長からのご挨拶



森林研究・整備機構森林総合研究所が主な研究対象とする森林は、林産物や水などの資源供給機能とともに、国土保全やレクリエーション、さらには地球規模の環境維持・改善など、多面的な機能の持続的な発揮が求められています。そのため、私たちは、森林整備センター、森林保険センターとともに、森林・林業・木材産業、また林木育種に求められる様々な国民の要求に応える体制を整えた国立研究開発法人として活動しています。

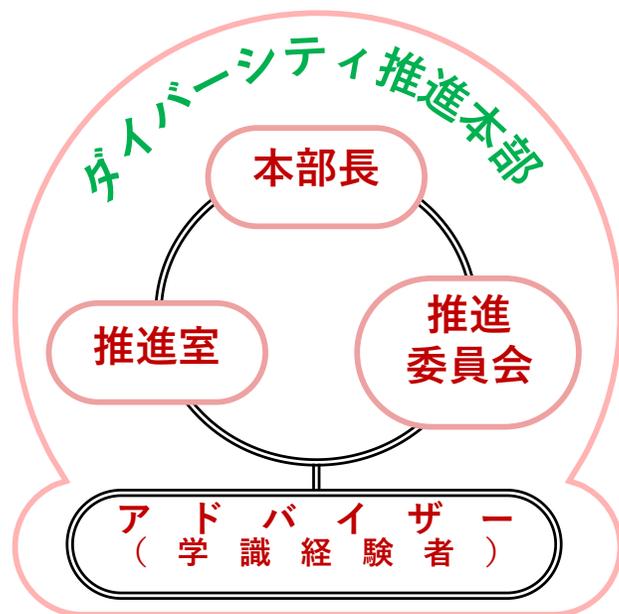
一方、職場環境においては、多様な働き方の実現が重要であるとの認識の下、平成20年に「男女共同参画室」を設置しました。その後、さらに年齢、性別、人種・民族、婚姻、性的指向や性自認、そしてそれらが生み出す個性、価値観、物事に対する姿勢、信念等のダイバーシティを積極的に組織運営に活用することを明確にするために、平成28年に組織名を「ダイバーシティ推進室」へと変更したところです。現在、当該室を起点として、外部のアドバイザーおよびダイバーシティ推進委員会等と一体的に、(1)多様な人材の参画、(2)意識の啓発、(3)ワーク・ライフ・バランスのあり方、(4)キャリア形成

の支援等、(5)地域や外部機関との連携等について機構のダイバーシティ推進を進めているところです。こうした方向性は、森林の多面的機能とともに、人間の福利を向上させ、持続的な社会の目標（SDGs）の達成に向けて、国際的にも大きな流れになっています。

今後は、研究者の流動化や人材交流により新たなイノベーション創出を図るため、ワーク・ライフ・バランスを配慮した勤務形態の整備をはじめ、クロスアポイントメント制度をさらに進めるなど、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充実を図ります。そして各種セミナーや意識啓発、ダイバーシティ推進のコンソーシアムであるダイバーシティ・サポート・オフィスの運営等を通じ、地域社会・関係機関と連携協力して、ダイバーシティ社会の実現に取り組んでいきたいと思っています。職場での取り組みが機構や研究所の業務との相乗効果となるよう、皆さんと一緒に努力したいと思います。

令和2年4月22日

国立研究開発法人 森林研究・整備機構 理事長
ダイバーシティ推進本部長
浅野 透



多様な人材活躍促進への取組

Webサイトやガイドブックによる意識啓発

色々なガイドブックを発行しています

Webサイト上に、さまざまな情報や活動内容を発信中！



国立研究開発法人
森林研究・整備機構の取組み



データで見る森林情報

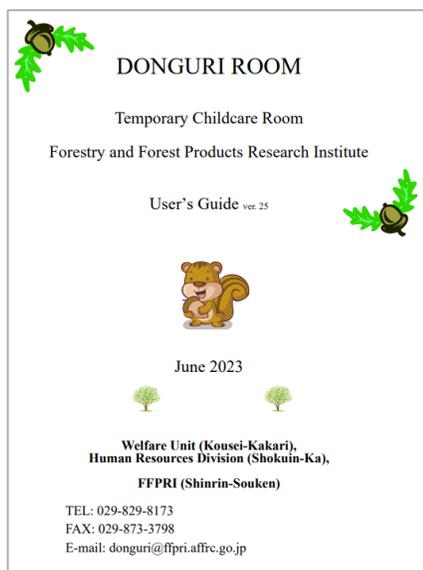


ダイバーシティサポートオフィス
研究教育機関との連携
イクメンのレギュラーコラム
内部情報
みんなのkaigo
内部情報
体験談
内部情報
キャリアアップ体験談
内部情報

多様な人材活躍促進への取組

国際化の推進

- 外国人職員の採用を推進
- 外国人研究員、海外技術研修員の受入れ
- 外国人職員に英語で情報提供を行う体制を強化
 - 翻訳ソフトや翻訳機の導入
 - 日本人職員の英語力向上を目指した英語研修



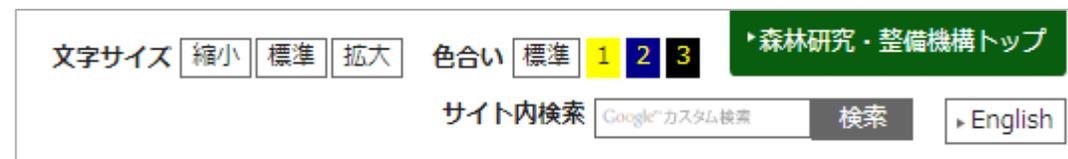
一時預り保育室 英語版利用の手引き



英語研修開催

障がいのある職員へのサポート

- 視覚障がいのある方に配慮したWebサイト



- 身体障がいがある方に配慮しバリアフリー化を推進



仕事と生活の調和の促進

遠隔会議システム導入（2007年～）

組織間および職場-自宅間の情報の共有化

育児や介護など家族責任があり出張困難な際の代替手法

⇒開催地以外の職員が会議に参加できる機会が大幅に増大

遠隔会議システムの利用実績

年度	テレビ会議	Webミーティング	
	回数	回数（除：MS-Teams）	MS-Teams利用者数
2007	18	3 ¹⁾	0
2008	50	13 ¹⁾	0
2021	51	153 ²⁾	184
2022	70	79 ²⁾	287

¹⁾nice to meet you、²⁾V-CUBE

仕事と生活の調和の促進

一時預かり所内保育室の設置（2009年開設）



どんぐりるーむ

研究所 つくば



利用対象者	森林総研の職員 (非常勤・ポストクを含む) のこども
利用対象年齢	生後3ヶ月から12歳(6年生)まで
託児時間	8:30-17:15
利用申し込み	研究所 つくば : 利用日の前日の午後0時まで 関西支所 : 前日の午後4時まで
利用料金	乳幼児(就学前) 200円/30分 小学生 100円/30分

- 男女、常勤非常勤を問わず利用可能
- 支所や出張時は、契約している民間保育施設などの利用も可能



すぎのこ

関西支所



仕事と生活の調和の促進

在宅勤務制度の導入（2021年度～）

2021年度導入当時

- 対象：養育・介護等、研究開発業務の能率的な遂行
※一般職については養育・介護等に限って在宅勤務を認める
- 週4日以内とし、週1日以上は在勤事務所で勤務

2024年度改正

- 一般職への適用拡大（必要があれば在宅勤務を申請可能）

全ての常勤職員に対して多様な働き方の選択肢拡大を実現

仕事と生活の調和の促進

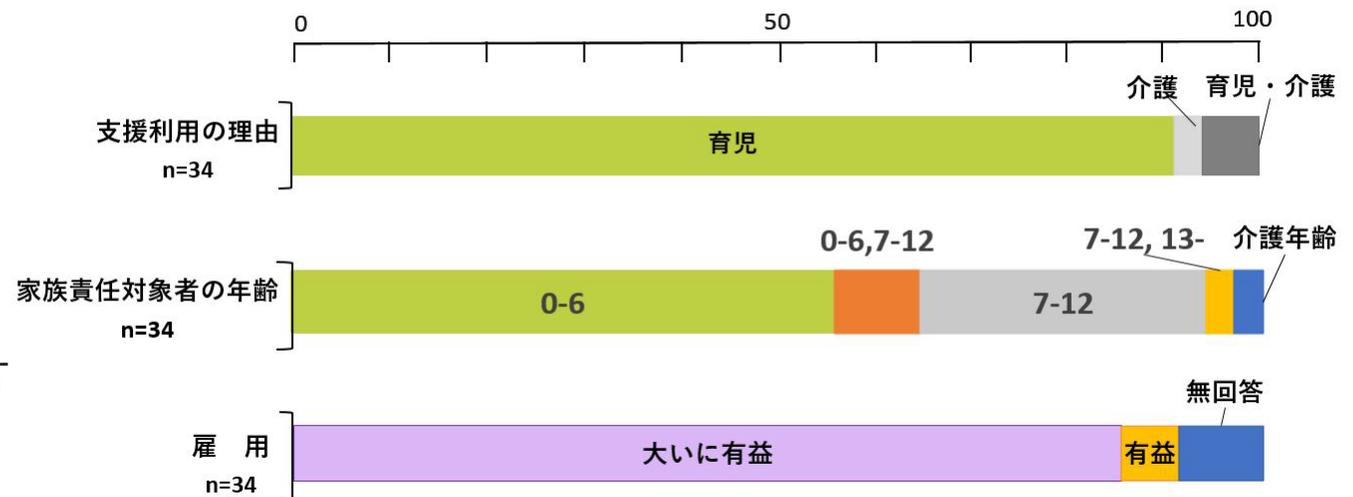
研究支援制度（2007年開始）

支援対象者

- 妊娠中の方，産前・産後休暇中の方
- 育児休業中の方
- 小学生4年生以下のお子様の育児責任のある方
- 配偶者・両親等の介護責任のある方

支援内容

- 研究補助員の雇用賃金の補助



令和4年度（2022年度）研究支援の概況

仕事と生活の調和の促進

男性の育児休業取得促進に向けた取組

■ 育休男子プロジェクト

育休を取った場合の賃金やスケジュールのモデルを提示

■ 出生時育児休業（産後パパ育休）2022年度～

子育て応援しています 2022年度版 育休を取ると給与・諸手当はどうなるの？

育休男子プロジェクト

- 給与・諸手当→日割り計算で支給されます
- 育児休業給付金→賃金日額の67%が支給されます
- 通勤手当→減額されません^{注1}
- 期末手当→減額されません^{注2}
- 勤続手当→減額されません^{注2}
- 退職手当→減額されません^{注2}

注1) 育休期間が1ヵ月未満の場合
注2) 育休期間が1ヵ月以下の場合
※お子さんが同年4月に生まれた場合を想定しています

※詳細はダイバーシティ推進室HPでご確認ください
HP: http://www.furukawa.co.jp/press/press.html#div_001_work_life_balance

令和4年10月1日から2週間の育児休業(育休)を行った場合
◎ 育休シミュレーション

取得モデル 研究職員・一般職員 男性 35歳 配偶者・子1人^{注3} (※勤続手当を含まず)

	研究/一般	通常の支給額(総額)	引かれる額(日割計算)	雇用保険からの給付額	総収入額
研究職員		417,000円	199,000円	130,300円	348,300円
一般職員		300,000円	143,000円	93,800円	250,800円

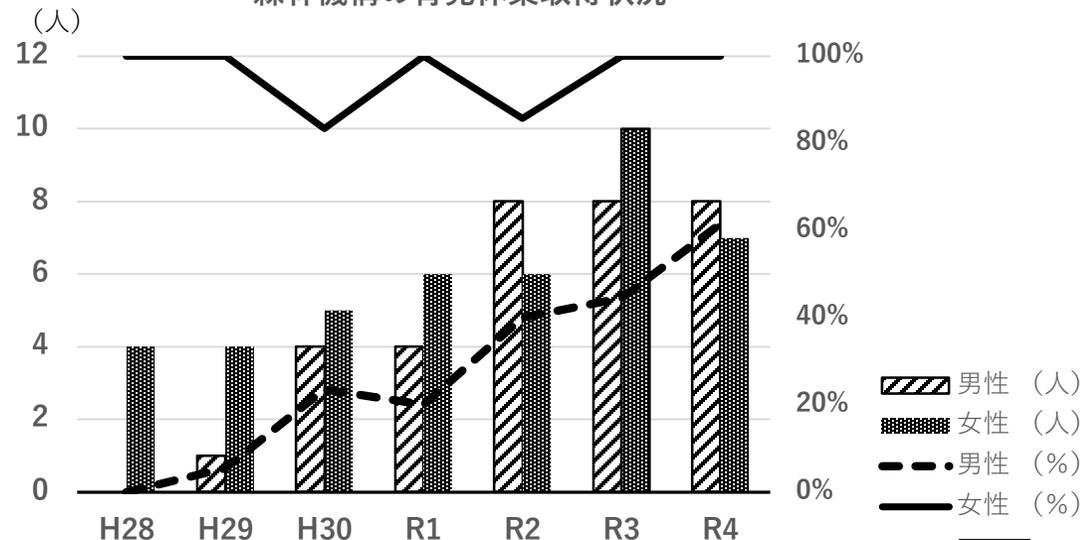
注3) 支給額等はあくまでイメージです。実際の額とは異なります。



出生時育児休業（産後パパ育休）

	産後パパ育休(R4.10.1～) ※育休とは別に取得可能
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 56日間まで取得可能
申出期限	2週間前まで
分割取得	分割して2回取得可能

森林機構の育児休業取得状況



仕事と生活の調和の促進

不妊治療と仕事の両立支援

- 理事長自らメッセージを発信
- 出生サポート休暇の新設
- 不妊治療と仕事の両立に関する両立支援担当者を配置

出生サポート休暇 (特別休暇：有給)

を新設しました(令和4年1月1日施行)

不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合には、有給の休暇として休むことができるようになりました。

職員就業規則 別表第2 第二十号
非常勤職員就業規則 第37条第1項第十五号

<休暇の日数> (有給)

常勤職員 : 1の年において5日の範囲内
非常勤職員 : 1の年度において5日の範囲内
(休暇の単位) 1日又は1時間

体外受精や顕微授精
を受ける場合は
+5日

森林研究・整備機構
職員の皆様

不妊治療と仕事の両立について

不妊治療を受ける夫婦、カップルが増加し、働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあると考えられます。

当機構においても、子育て、家族の介護や看護のための休暇制度の導入など、働きやすい環境整備を進めてきたところです。これまでの取組の一環として、令和4年1月1日に不妊治療と仕事との両立を図る休暇制度を導入しました。

当機構としては、職員の皆さまの様々な事情に配慮し、仕事との両立が可能な働きやすい環境整備、職場風土づくりに取り組んでいきたいと考えています。

不妊や不妊治療に関することは、個人のプライバシーに属することです。職員の皆さまにおかれましては、治療を行っている職員のプライバシーの保護への配慮をお願いします。また、不妊治療と仕事との両立に関してハラスメントが起こることが無いよう留意いただくとともに、上司、同僚や後輩が不妊治療を行いながら仕事をしていることを把握された場合には、温かいサポートをお願いいたします。

令和5年7月14日

国立研究開発法人森林研究・整備機構
理事長 浅野 透

仕事と生活の調和の促進

不妊治療と仕事の両立支援

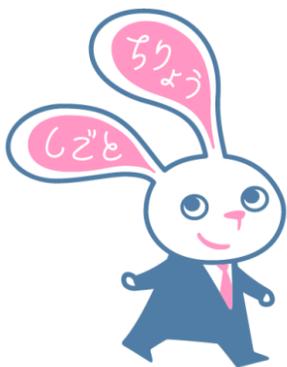
森林研究・整備機構 森林総合研究所
第41回ダイバーシティ推進セミナー

「不妊治療と仕事の両立」 に関する研修会

不妊治療と仕事との両立のための休暇制度などを
職員の皆様が利用しやすい環境を整備するため
には、職場全体として、治療を行う労働者をサポ
ートし、治療を行わない職員も含めて全員が働きや
すい職場風土づくりを共に行うことが重要です。



不妊治療



場 所 研究所大会議室
(Teams併用・録画あり)

日 時 2023.9.29 (金)
13:30~14:30

対 象 者 全役職員
(非常勤職員も含む)

プログラム

- 理事長メッセージ
- 厚生労働省動画視聴
- 不妊治療と仕事の両立に関わる
制度等の説明 (総務課服務係)

※ダイバーシティ推進本部アドバイザー
菅野根子先生からメッセージをいただきます。

e-ラーニング (Glexa)でのアンケートに必ずご回答ください

ダイバーシティ推進課 問合せ先 森林総合研究所 ダイバーシティ推進室 内線 8360
Diversity Promotion Office Email : geneq@ffpri.affrc.go.jp



不妊治療と仕事の両立に関して、約90%の受講者の意識が改善

キャリア形成等に関する支援

国家資格等の取得に向けた支援

- 受験費用の補助（70種）

合格した場合は受験料及び登録料の全額、資格取得に至らなかった場合は1回に限り受験料の2分の1の額を補助

キャリアカウンセリング

- 専門家との対話を通じて仕事上での方向性を明確化
- 仕事のことや仕事以外のことについて面談
- 自分らしい生き方・働き方でキャリアを長期的・戦略的に形成することを支援

キャリアカウンセリング 希望者の募集

日本語限定

具体的なアドバイスがいただけた
自分の深層防衛をとらえる良いきっかけとなった
心が軽くなった

実施日 10/16(日)、10/25(木)
10/30(月)、11/1(水)

時間 9:00~16:00
① 9:00~10:00 ② 10:30~11:30
③ 13:00~14:00 ④ 14:30~15:30

対象 一般職員、研究職員、管理職
(常勤、任期付、ボストク)

希望者は上記実施予定日および希望時間①~④、
対面およびWebミーティング(別室の要否)を
geneq@ffpri.affrc.go.jpまでお知らせください。
先着順にて、定員に達し次第締め切ります。

キャリアカウンセラー / 中台 英子先生

プロフィール: シニア産業カウンセラー・スーパーバイザー・日本産業カウンセラー協会の元理事。企業だけでなく、国や市の相談室やスーパーバイザーを勤めた実績等多数あり。産研機構や他の研究機関等でのカウンセリングを担当する等、幅広く幅広い活動を行っている。

ダイバーシティ推進室 宛先: 問合せ先: ダイバーシティ推進室 永田 純子
(内線 8360) Email: geneq@ffpri.affrc.go.jp

地域社会及び関係機関との連携



ダイバーシティ サポート オフィス (DSO)

- 2007年に産業技術総合研究所の
コンソーシアムとして発足
- 2023年度現在、全国21研究教育機関を
メンバーとして男女共同参画を連携推進

現体制

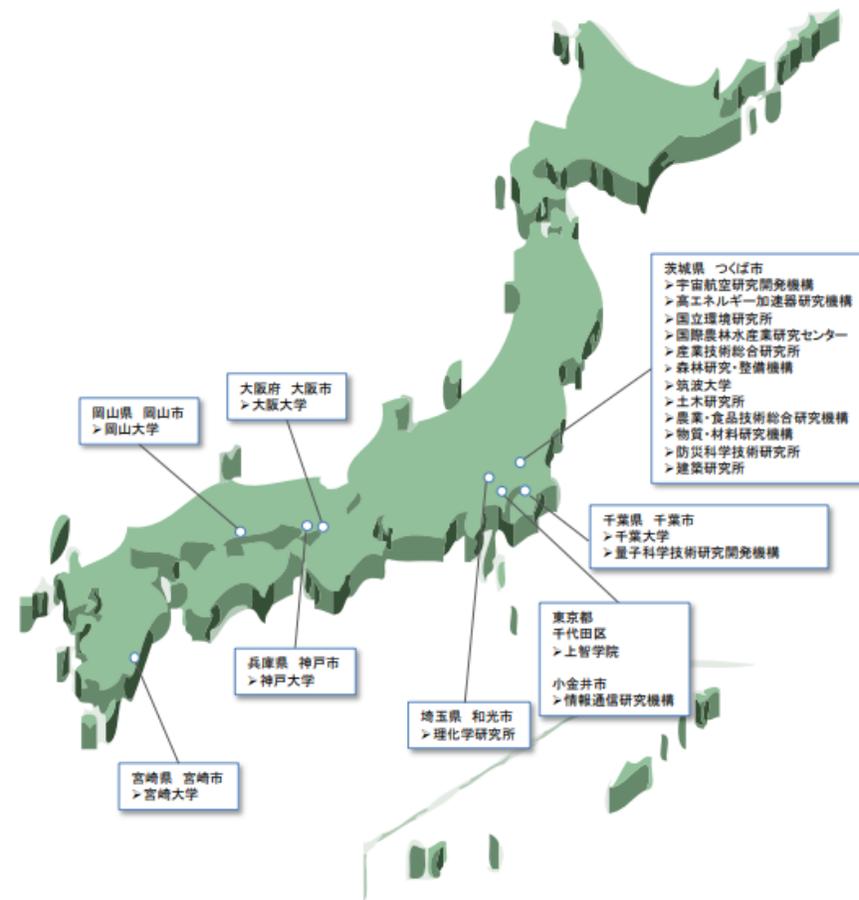
会長機関：森林研究・整備機構

幹事機関：産業技術総合研究所

物質・材料研究機構

農業・食品産業技術総合研究機構

ダイバーシティ・サポート・オフィス 参加機関の所在地マップ ◎本部所在地



ダイバーシティ サポート オフィス (DSO)

- 参加機関相互のイベント等の機会提供
- セミナー、懇話会等による情報共有
- 育児や介護等、ワークライフバランスのための情報共有
- これまでに蓄積したノウハウ等、知識データベースの共有
- DSOニューズレター発行

女性研究者 マルチロードマップ

このページは、各人の状況に応じた具体的なキャリアパスのイメージ作りのお手伝いを目的としています。既存の資料やロールモデルの経験などをまとめ、産総研内外より女性研究者の多様なロードマップをデータベース化して作成しました。

年齢	30代	検索する
出産・育児経験	あり	
介護経験	指定なし	
ポストドク経験	指定なし	
任期付職員経験	指定なし	
留学経験	あり	
出身国	指定なし	

4件、検索されました。

前 (3/4) 次

DSO Newsletter No. 151, 2023. 10. 31

DSO会長就任のご挨拶

今回、DSO会長のバトンを受けさせていただきます。森林研究・整備機構 理事の森谷と申します。どうぞよろしくお願い致します。

DSOの枠組みの中では、各機関のみなさまが多様な取組を進めて下さっていると思います。育児・介護をはじめ様々な分野で、多様な働き方の促進や職場環境の整備が求められている時代になりました。我々も国の方針に則って、男性の育児休業の問題、不妊治療への理解の促進など、様々なことに積極的に取組んでいるところです。

今年の人事院勧告では、週休3日制の提案がなされたり、テレワークなどに対する手当に関して言及がなされたりしました。コロナ禍をきっかけに、職場での執務環境が変わってきたことによるのでしょう。これまで研究分野においては、裁量労働制など多様な働き方の形態が整備されてきました。一般事務職の働き方に関してもフレックスの導入や活用が進むことにより、勤務環境の変化が見られています。

DSO各機関の取組は様々だと思います。そのような中でDSOが生かされるよう、多様な参加機関からの多様なご意見やご知恵を拝借しながら、会長機関として運営を進めていけるよう、努めたいと考えております。

昨今は、リモートでの会議開催が頻繁にできるようになりました。一同に会する難しさから解放され一歩進んだ形になったと捉えることができます。みなさんの意見を拝聴できる機会も増え、より有意義な情報交換の場に成長しているのではないかと考えています。

これからさらに、ダイバーシティの推進やワークライフバランスの推進が求められていくものと思われま。皆様から様々な提案をいただきながら、私たちの職場環境の整備を進めてまいりたいと思います。よろしくお願致します。

国立研究開発法人 森林研究・整備機構 理事 森谷克彦

ダイバーシティを推進する上での課題と今後の展望

課題

- 女性の管理職比率の低迷
～第5期中長期計画の目標値：8%
(2023年4月時点：4.7%)
- 研究開発業務・水源林造成業務・
森林保険業務間での女性の採用率
に大きな差がある
- 全国に事業所があるが、転勤を
希望する職員が少ない

展望

- 管理職の魅力を向上させ、管
理職希望者を増やす
- 外国人の採用比率を増加
- 全ての職員が働きやすい職場
環境のさらなる整備