第５期中長期目標期間におけるダイバーシティの推進策 令和３年度実施報告 －アクションプラン対応表－

第５期アクションプラン（要約）		令和３年度(2021年度)実施状況
１．ワーク・ライフ・バランスの実現 ①柔軟な働き方の推進	産総研で働く一人ひとりが、仕事と生活の調和がとれた働き方ができ、ライフイベントによるキャリアロスを軽減できるようなワーク・ライフ・バランス支援策や職場環境づくりを推進する。	職場環境づくりの一環として、女性活躍推進法行動計画に基づき、育児により時間制約がある研究職員の活躍推進及びキャリアロスの軽減のため、引き続き在宅勤務制度を実施。今年度は12名（男性6名、女性6名）が制度を利用した。 なお、現状では育児支援のための在宅勤務制度と新型コロナウイルス感染症対策のための在宅勤務特例措置を並行して実施しているが、次年度に向けて、育児に限らず新しい働き方の一類型として、対象者、実施場所等の拡充を検討しているところ。
② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	固定的な性別役割分担にとらわれない意識の浸透を図り、男女問わず主体的に育児に関与できる職場環境等の整備を推進すると共に、ワーク・ライフ・バランス支援策を普及する。	男女問わず主体的に育児に関与できる職場環境等の整備を推進するため、育児をテーマにワーク・ライフ・バランスランチ会をオンラインで開催し（育児３回、補助員雇用支援制度説明会１回、キャリア１回）、職員同士のネットワーク作りや情報交換の機会を提供した。そのうち２回は、関係部署の協力により「出産・育児に関する制度説明会」を開催した。 次世代育成支援行動計画に基づき、女性職員のみならず男性職員も積極的に育児休業等の制度の利用しやすい職場環境を目指し、情報提供や所内周知に取り組んだ。
		ワーク・ライフ・バランスの実現のために、職員等の夏季における長期休暇の取得キャンペーンを実施した。（９日間以上連続休暇取得者の比率32.9%（2040名/6187名）） イベントについては、今年度もオンライン開催を実施した。 昨年度に引き続き、業務効率化に向けたITツールの導入支援などによる労働時間削減に取り組むとともに、Teamsの活用支援などを通してオンライン会議や在宅勤務の円滑化などウィズ・コロナに対応した業務環境の整備に取り組んだ。
③ 育児・介護支援制度の柔軟な運用	産前産後・育児休業中や介護休業中、職場復帰後における育児・介護支援制度について、所内周知を行うと共に、ニーズの把握に努め、必要な改善を行う。	介護支援制度の所内周知として、ワーク・ライフ・バランスセミナー「仕事と介護の両立 遠距離介護編」をオンラインで開催した。参加者は91名であった。 育児や介護等で時間制約がある研究職員への補助員雇用支援における今年度の支援者は、20名(育児支援18名、追加育児支援２名) ニーズの把握のため、「ダイバーシティ推進アンケート」を実施し、育児・介護支援制度の周知を望んでいる人が多くいることがわかった。

第５期アクションプラン（要約）		令和３年度(2021年度)実施状況
２．女性職員の活躍推進及び女性研究職員の採用拡大 ① 女性職員の活躍支援	女性管理職登用の支援を目的とした、職員のモチベーション向上と意識啓発、職場環境整備に資する取組を促進する。管理職に占める女性の割合は、期間終了時点で 12%を目指す。	女性活躍推進法行動計画において、管理職に占める女性の割合を、第５期終了時点で 12%を目指すことを新たに目標として設定した。令和４年３月末日時点での管理職に占める女性比率は8.6%（35名／406名）となった。 女性活躍推進法行動計画に基づき、中堅若手女性職員を対象としキャリア形成支援を目的とした研修を実施した。 筑波大学及び日本IBMと進めている科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」においては、異業種交流会を開催。産総研からも１名の女性職員（研究職）が発表し、特別賞を受賞した。
② 女性研究職員の採用拡大	女性研究職員の採用に向けて、積極的な広報活動と各領域の実状に応じた取組を促進する。	女性活躍推進法行動計画に基づき、オンライン開催にて、女子大学院生・ポスドクと産総研女性研究職との懇談会・ラボ見学ツアーを実施した。全国各地の大学から36名の参加があった。その他にも大学や学会からの依頼によりイベントに参加し、研究職や産総研の紹介を行った。令和３年度研究職員公募において、女性の応募数は91名となった（令和２年度51名、令和元年度65名）。 また、次世代育成として研究職を知ってもらうための活動では、女子中高校生向けオンラインイベントを開催しロールモデル紹介を行った。土浦第二高等学校での職業紹介授業において、研究職及び産総研の紹介を行った。 なお、令和3年度の研究職採用公募への応募状況において、過年度開催の参加者を含め、4名の女性の応募があった。 【参考】主催イベント４回、外部機関イベント参加・協力等10回
	研究職採用者に占める女性の割合について、期間累積18%の維持に努める。総合職採用者に占める女性の割合は、男女同程度を目安に採用に積極的に取り組む。（女性活躍推進法行動計画目標）	令和３年度の採用者（入所者）に占める女性比率は研究職で17.6%（15名/85名）となった。 【参考】第５期累計:19.9%、第４期累計:18.8%、第３期累計:16.7%、第２期累計:14.2%、第１期累計:6.9% 令和３年度の採用者（入所者）に占める総合職女性比率48.1%（13名/27名）
３．外国人研究者の採用・受入支援及び活躍支援 ① 外国人研究者の採用・受入支援	優秀な外国人研究者の採用や受入の支援を目的とし、英語版の公式ホームページに外国人研究者に向けた情報を整備する等、外国人研究者へ産総研の認知度を高める。	コロナ禍の影響で情報発信の重要性が高まったため、英語版公式ホームページで提供する情報の更新を行った。 令和３年度入所の研究職採用者に占める外国人（外国籍）比率は12.9%（11名/85名）となった。 【参考】令和２年度；21.7%、令和元年度：21.5%、平成30年度：15.8%、平成29年度：16.7%、平成28年度：20.9%、平成27年度：11.4%、平成26年度:12.3%、平成25年度:6.3%

第５期アクションプラン（要約）		令和３年度(2021年度)実施状況
② 外国人研究者の活躍支援	AISTインターナショナルセンター（AIC）は、外国人研究者に対する滞在・生活支援業務を中心としつつ、地域センターのニーズの把握に努め、担当部署の連携により、所内業務に関する英語セミナー等を開催する。	外国人研究者及び受入担当者へ向けてのセミナーを２回開催した（外国人研究者受入手続きのポイント、知っているようで知らない日本語）。日本語講習のオンライン開催の新規導入や生け花の日本文化講習の動画化により、地域センター所属の職員等、対面では参加しにくい状況の職員の参加が可能となった。外国人向けの情報発信（月一回のニュースレター配信、登録者数約150名）を実施し、各部署が外国人を含む職員等へ必要な情報を広く周知する手段を提供し、イントラを補完する周知方法として貢献した。各種相談にも応じ、件数は111件、法務省が進める高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度についての問い合わせは21件であった。（令和２年度：８件） 新型コロナウイルス感染症に関する水際対策の強化に係る措置を受け、在留資格認定証明書の取消や延長に関する相談に対応した。
４．キャリア形成 ① 個々に寄り添ったキャリア形成支援	職員一人ひとりがキャリアを前向きに捉えられるように、キャリアパス設計からキャリア形成まで一貫した支援について周知し、専門家によるキャリアカウンセリングや講習、メンター制度等を実施する。	階層別研修（新規採用職員研修）において、ダイバーシティ推進に関する講義を行った。 キャリア形成支援の一環として、必要に応じてメンター制度を活用することから、メンター制度をさらに理解するため県が行っている研修に参加した（１名参加）。 キャリア形成支援研修については、人材マネジメントポリシーの策定を受け、人事評価の面談などの場におけるコミュニケーションに役立つスキルを習得するようなカリキュラムを取り入れた。また、例年受講者満足度の高い自己理解のカリキュラムと事後面談をランチ会で初めて試行し、様々な職種の人が参加しやすい環境とそれぞれのキャリアを考える機会を提供した。 キャリアカウンセリングについては、コロナ禍の影響で、対面相談とオンライン面談を組み合わせて実施した（相談件数：150件）。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に関してメールでの相談も寄せられ、適宜相談に応じ必要な情報提供をした。
５．ダイバーシティの総合推進 ① 障がい者が働きやすい環境の整備	障がい者が働きやすい職場環境を整備すると共に、法定雇用率を遵守した雇用を促進することで、障がい者が社会の一員として活躍できるようより一層支援する。	障がい者の雇用については積極的にリクルート活動を行うなど雇用促進活動に取り組み、令和3年度の法定雇用率2.6%（実雇用者数5,281.5人）による産総研の雇用義務数137人を満たすことができた。 主な取組みとしては、ハローワークでの公募や障害者就労支援センターからの紹介を利用するなど、産総研全体で令和3年3月末までに新たに8名の障がい者の方々を採用することができた。 さらに、新たな障がい者の雇用に繋げるべく、オンライン開催のつくば福祉機器展において、当所のバリアフリー推進グループの業務紹介を行ったり、ホームページを開設した。 また、障がいのある職員がより働きやすい環境とするために、以下の対応を行った。 ・視覚障がい者用に、モバイル電話機を音声でも操作しやすいiPhoneに変更した。 ・視覚障がい者用に、歩行誘導マットを設置した。 ・肢体不自由な身体障がい者が休養室で使用できるリクライニング高座椅子を設置した。 ・第二事業所２－１棟正面玄関側スロープに障がい者用の動作補助の手摺を設置した。 ・東事業所東－１Ｂ棟北側階段に障がい者用の動作補助の手摺を増設した。

第５期中長期目標期間におけるダイバーシティの推進策 令和３年度実施報告 －アクションプラン対応表－

第５期アクションプラン（要約）		令和３年度(2021年度)実施状況
② ダイバーシティを推進するための意識の醸成	性別、年齢、国籍等の多様な属性をもつ人々を認め、理解するための全所的なダイバーシティ推進の意識を醸成する。	ダイバーシティ意識の更なる啓発・浸透のため、ダイバーシティ＆インクルージョンに焦点をあて、ダイバーシティセミナーを開催した。
③ ダイバーシティを推進する体制	ダイバーシティ推進委員会のもと本推進策のPDCAサイクルを回し、必要な施策の検討を行い、全所的にダイバーシティを推進していく。	女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を実施するために、新たに新型コロナウイルス感染防止対策として実施されているテレワーク（２項目）と配偶者同行休業制度（１項目）とワーク・ライフ・バランスに関する設問を追加し、ダイバーシティ推進に関するアンケートを実施した。女性管理職登用についての意識とワーク・ライフ・バランス支援制度の理解度と満足度については、昨年度との比較分析も行い、現状把握を行った。
④ 国、自治体及び他の研究教育機関等との連携	ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）に主要メンバー機関として参加するとともに、他機関との協力を継続し、社会に貢献する。	筑波大学及び日本IBMと連携して文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」を引き続き実施し、毎月ワーキンググループを開催して情報交換や取組ついての検討を行った。文科省事業としては今年度で終了となるが、次年度以降も協力体制を維持する方向で協議した。 また、全国20の研究教育機関が参加するダイバーシティ推進のネットワーク（DSO）の運営にも幹事機関として引き続き携わり、在宅勤務制度の拡充検討などについて相互に事例等の情報を提供することにより、所内制度改善へ活用した。

（令和４年３月末時点）