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５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５年度(2023年度)実施状況 |
|---|---|---|
| １．ワーク・ライフ・バランスの実現<br>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。 | 従来の育児により時間制約がある研究職員を対象とした育児支援のための在宅勤務制度に代わり、2023年5月より、事務職員を含めた職員等を対象としたより柔軟な働き方を可能とする新テレワーク制度を導入した。新テレワーク制度は、テレワークの実施場所を従来の自宅に加えて職員等の家族の住居でも可能とし、実施頻度についても月の勤務日数の50%まで可能とした。また、事前に上長の承認及び担当部署への届出を行うことで、職員等の自宅や職員等の家族の住居以外の場所や上限日数を超えてのテレワークも可能とした。現状、テレワークは定着しつつあり、2023年12月は職員の約36%がテレワーク制度を利用した。今後、テレワークの活用により、これまで以上に柔軟な働き方が可能となり、ワーク・ライフ・バランスの実現につながることが期待される。 |
| 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（家事育児7回（有志チームとのコラボイベントを含む）、補助員雇用支援制度説明2回、介護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。<br>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30%（1842名/6227名））<br>昨年度に引き続き、ITツールを活用した業務効率化を推進し労働時間削減に取り組んだ。また、令和４年度に設置した「声の窓口」に寄せられた職員からの改善提案や様々な意見に対する対応状況を所内ポータルサイト内で公開して全職員に周知するなど働きやすい職場環境の整備を推進した。 |
| 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「仕事と介護の両立支援 ～知らないと損する介護の知識～ 」をオンラインで開催した。DSO参加機関からも参加できるよう案内し、DSO機関を含む参加者は305名であった。<br>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、15名(育児支援13名、介護支援2名）だった。<br>育児休業から復帰した職員に個別に連絡し、希望者には対面やオンラインでの面談により所内制度の説明や要望の聞き取りを行った（面談20名、資料配布のみ6名）。その他、個別相談には随時対応し、希望者には面談にて制度説明等を行った（育児3名、その他2名）。<br>育児・介護支援制度や必要な手続きをより分かりやすくするため、案内ページやパンフレットのリニューアルを行った。 |

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５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５年度(2023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<br>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。 | 令和６年３月末日時点での管理職に占める女性比率は12.7%（56名／442名）となった。<br>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。<br>令和3年度まで実施していた「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の参画機関である筑波大学及び日本IBMと引き続き連携して異業種交流会を開催し、産総研からも1名の女性職員（研究職）が発表し、「TIDE Women's Award2023」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を２回実施し、全国各地の大学から43名の参加があった。また、学会や大学主催のイベント等の参加や、リクルーターによる大学への訪問等により、積極的な採用活動を行った。<br>令和５年度研究職員公募において、女性の応募数は135名となった（令和４年度128名、令和３年度91名）（修士型の応募を含めた場合、令和５年度188名、令和４年度134名）。なお、令和５年度の研究職採用公募において、過年度開催を含めたイベントに参加者のうち4名の女性の応募があった。<br>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。今年度も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。 |
| | 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５年度の採用者（入所者）に占める女性比率は研究職で14.1%（18名/128名）となった。<br>【参考】第５期累計（見込み）:20.4%、<br>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%<br>令和５年度の採用者（入所者）に占める総合職女性比率57.1%（16名/28名） |
| ３．外国人研究者の採用・受入支援及び活躍支援<br>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。 | 令和５年度入所の研究職採用者に占める外国人（外国籍）比率は13.8%（18名/130名）となった。<br>【参考】令和４年度；13.4%、令和３年度；12.9%、令和２年度；22.2%、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５年度(2023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日本語セミナー（こんな時、なんて言う？～あなたの気持ちを的確に伝えるために～）を開催したほか、生活支援としてオンラインの日本語講習を継続して開催し、地域センター職員を含む40名が参加した。外国人研究者が職員同士のつながりを作る場としてのAIC Community Caféを計5回、（参加者同士3回、経営層との対話会2回）、華道体験を1回開催した。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170名）を継続して実施しイントラを補完する周知方法として貢献したほか、各種相談にも個別に対応した（相談件数188件）。在留資格取得のための書類作成や入管取次も継続して行い、申請や書類確認の効率化に取り組んだ。<br>令和6年1月にリリースした所内向けの新イントラポータルにおいては、2言語（英語、日本語）での情報発信を徹底した。また、英文のネイティブチェックサービスなど外国人研究者の業務を支援する取り組みを行った。 |
| ４．キャリア形成<br>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。<br>キャリア形成支援研修では「自信を持って前向きに働くためのスキル」「２WAYコミュニケーションで仕事や生活の質を高めよう」のテーマで計2回実施し、のべ31名が参加した。また、コミュニケーション促進のため、１on１ミーティングに関する動画講座をイントラ上で公開した。<br>キャリアカウンセリングについては、希望者はオンライン面談ができる体制を維持し、対面とオンラインの両方で実施した（相談回数：228回）。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。<br>キャリアプラン調査を実施し、個々の職員のプロファイル化を進めるとともに、定年引上げ後の職員の活躍促進のためのジョブディスクリプションの明確化及びそれに基づいた個々の職員の適性を見極めたジョブマッチングを行った。 |

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５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５年度(2023年度)実施状況 |
|---|---|---|
| ５．ダイバーシティの総合推進<br>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５年度の法定雇用率2.6%（実雇用者数5171人）による産総研の雇用義務数134人を満たすことができた。<br>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し、産総研全体で令和６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。<br>さらに、新たな障がい者の雇用に繋げるべく、ハローワーク等が主催する「障害者就職面接会」への積極的に参加したり、つくば福祉機器展において当所の障害者雇用の紹介を行ったり、近隣の就労支援機関の見学や特別支援学校の職場実習に対応した。<br>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。<br>・身体障がい者が連絡バスを利用する際に段差をサポートする手すりを設置した。<br>・肢体不自由な身体障がい者が災害時に避難できる階段避難車を更新した。<br>・身体障がい者が使用しにくいトイレのドアを改修した。<br>・知的障がい者が立位で行う作業で負担がないように作業台の高さを調節した。<br>・つくばセンターの棟/群名称表示及び事業所構内案内図を更新して視認性を高めた。<br>・厚生センター周辺の通路について、歩道部の段差を解消しバリアフリー化を図った。<br>・2-1棟と5-2棟の交流の場整備では、点字ブロックの設置や車椅子の通路幅を確保するなど、バリアフリー化に配慮した。<br>・3-1棟の一部の階段について、段差の高さを低くする改修をした。 |
| 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、「アンコンシャスバイアス」をテーマとするダイバーシティセミナーをオンラインで開催した。1/1付で発足したDEI人事部でも部内全職員・契約職員を対象に「アンコンシャスバイアス研修」を実施し、ダイバーシティ＆インクルージョン推進の意識を醸成した。<br>「イノベーション創出に不可欠なダイバーシティ推進にむけて、あらゆる立場の人が活躍できる職場とは」をテーマに、経済界関係者等と働き方や評価を論点に議論する会議を実施し、職員個人がダイバーシティを推進するための環境醸成を図った。 |
| 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、ダイバーシティーを推進し、多様な人材を結集するだけでなく、Equity（公平性）、Inclusion（包摂性）への配慮をしながら、多様性の真価を発揮するために1/1付で人事部とダイバーシティ推進室を改組したDEI人事部を発足した。 |

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５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５年度(2023年度)実施状況 |
|---|---|---|
| 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。 | 令和3年度まで実施していた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）」を通じて構築した筑波大学及び日本IBMとの連携を継続。ワーキンググループを開催して情報交換や取組についての検討を行った。また、女性研究者や技術者の異業種交流会の開催等を行った。<br>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）に幹事機関として参画し、令和５年９月までは会長機関として運営の中心を担った。育児支援、介護支援、外国人研究者支援などについて相互に事例紹介や意見交換することにより、所内制度改善へ活用した。 |

（令和6年3月末時点）