

国立研究開発法人産業技術総合研究所
第6期中長期目標期間における DEI 推進策

I. はじめに

産総研は、多様性（Diversity、性別・年齢等の表層的な多様性だけでなく、経験・価値観等の深層的な多様性も含む）を持つ人々が、公平性（Equity）と包摂性（Inclusion）を重視した環境で共に働くことが職員のエンゲージメント向上をもたらし、研究活動の活性化、ひいては社会貢献につながるという確信のもと、個人の持つ能力を最大限発揮できる環境の実現を目指している。

「社会課題の解決と我が国の産業競争力強化に貢献するイノベーションの連続的創出」というミッションを遂行するため、産総研で働く全ての人材が最大限に能力を発揮し活躍できる組織を目指し、関係部署の連携により全所的にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）を推進する。

II. 第6期中長期目標期間の DEI 推進に係るアクションプラン

第6期中長期目標期間の DEI 推進に係る項目及びアクションプランを以下のように定める。なお、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（令和7年4月1日～令和10年3月31日）は別途定める。本推進策及び行動計画は、進捗状況や環境の変化により、必要に応じて見直しを行うこととする。

1. DEI の組織風土醸成

：DEI 人事部の設置や経営層からの継続的な発信等により、DEI の重要性は認識されつつあるが、組織全体に浸透させるためにはさらなる風土醸成が必要である。DEI に関する所内体制の整備や外部機関との協力を進めることで、継続的な情報のアップデートや周知を行い、DEI 推進の土台となる環境整備を目指す。

アクションプラン

- ① 産総研における DEI の共通認識の明確化：産総研において目指すべき DEI を定義し、所内外に継続的に発信することで、DEI の理解と意識向上を図る。
- ② DEI に関する教育の実施：全職員を対象に DEI 推進に資するセミナー等を設け、DEI の重要性や推進方法についての理解増進を図る。
- ③ 所内体制の整備：外部有識者を交えた DEI 推進委員会を設置し、PDCA サイクルを回して必要な施策の検討・実施を行い、全所的に DEI を推進する。

- ④ 外部機関との連携：国、自治体、他の研究教育機関等との連携を強化し、協力体制を継続する。

2. 多様な人材の採用・活躍推進

：表層的（性別、国籍、障がい、年齢等）な多様性だけではなく、深層的（価値観、経験、キャリア、性自認等）な多様性も含め、産総研で働く全ての人々が最大限の力を発揮できる職場づくりを目指す。

アクションプラン

- ① タレントマネジメントの推進：現在及び将来の産総研に必要な人材を定義し、多様で優秀な人材を持続的に確保・定着させるためタレントマネジメントを推進する。
- ② 女性活躍推進：領域と連携した採用活動を促進し、女性研究職員の積極的な採用を目指す。また、多様な視点や価値観による意思決定を行うため、女性管理職登用を推進する。
- ③ 外国人材活躍推進：外国人材の採用・受入支援や、英語での情報提供等により、外国人材が活躍できる環境を整備する。
- ④ 障がい者活躍推進：積極的に障がい者を雇用し、法定雇用率を遵守するとともに、障がい者が働きやすい職場環境を整備し、活躍を推進する。
- ⑤ シニア層活躍推進：定年引上げにより増加するシニア層を貴重な人材創出の機会と捉え、シニア層がモチベーション高く働ける環境を整備する。
- ⑥ 多様性を尊重した活躍推進：上記に留まらない産総研で働く多様な者が安心して、かつパフォーマンス高く働ける職場環境を整備する。

3. キャリア形成支援及びリーダー育成

：産総研のパフォーマンス向上及び持続的な組織運営のため、多様で優秀な者が一人ひとりの個性を発揮し自律的なキャリア形成を行う環境構築や、次世代のリーダー育成を行う。

アクションプラン

- ① 自律的なキャリア形成推進：職員一人ひとりが自分自身の個性に気づき、その特性を発揮しやすい環境を整えることで、自律的なキャリア形成を推進する。

- ② 次世代リーダーの育成：次世代リーダーやリーダー候補者増加のため、職員のモチベーション向上や意識啓発の取組、職場環境の整備を推進する。

4. ワーク・ライフ・バランスの実現

：人生の充実を図るため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和をとり、両方を充実させる働き方）の推進を目指す。

アクションプラン

- ① 柔軟な働き方の推進：ライフイベントによるキャリアロスを軽減する支援策や、個人に合わせた柔軟な働き方が可能な職場環境づくりを推進する。
- ② 個人に合わせた仕事と家庭の両立策の検討：性別にとらわれない考え方を浸透させ、男女問わず家庭生活に主体的に関与できる職場環境の整備を進める。年に1回以上、仕事と家庭の両立に資するセミナー等を開催する。
- ③ 育児・介護支援制度の周知と改善：産前産後・育児休業中や介護休業中、職場復帰後の育児・介護支援制度を所内で周知し、より使いやすい制度となるよう整備する。
- ④ 健康増進への取組や健康課題との両立支援：職員が心身ともに健康で働くことができるように、健康状況の把握や健康促進機会の提供を行う。また、健康課題を抱える者も安心して働くことのできる職場環境の整備や、性別・年代に特有の健康課題等に対する理解促進のための取組を行う。

令和7年2月19日