

産業技術総合研究所
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2年3月



憲章

「社会の中で、社会のために」

国立研究開発法人産業技術総合研究所

すべての人々が豊かさを享受できる社会の実現は、人類共通の願いです。その重要な鍵となる科学技術を、自然や社会と調和した健全な方向に発展させることは、科学コミュニティ、その一員である産総研、そして私たちに託された使命です。

私たち産総研にはたらくすべての者は、自らの使命と社会への責任を認識し、産業科学技術の研究開発を通して豊かな社会の実現に貢献すべく、以下の行動の理念を共有します。

社会動向の把握

私たちは、地域から国際社会にわたるさまざまなスケールの社会の動向や要請の把握に努め、外部の諸機関とも協力しつつ速やかに問題を提起し、科学技術を基礎とした解決方法を提案します。

知識と技術の創出

私たちは、一人ひとりの自律と創造性を尊重するとともに、協調と融合により総合力を発揮し、高い水準の研究活動によって新たな知識と技術を創出します。

成果の還元

私たちは、学術活動、知的基盤整備、技術移転、政策提言等を通して、研究成果を広く社会に還元し、わが国の産業の発展に貢献します。また、情報発信や人材育成等を通して科学技術の普及と振興に努めます。

責任ある行動

私たちは、職務を効果的に遂行できるよう、自己の資質向上や職場環境の整備に積極的に取り組みます。また、法の精神を尊重し、高い倫理観を保ちます。



目次

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	— 骨子 —	p. 1
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		
Ⅰ. はじめに		p. 3
Ⅱ. 第5期中長期目標期間のダイバーシティ推進に係るアクションプラン		p. 4
1. ワーク・ライフ・バランスの実現		p. 4
① 柔軟な働き方の推進		
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		
③ 育児・介護支援制度の柔軟な運用		
2. 女性職員の活躍推進及び女性研究職の採用拡大		p. 6
① 女性職員の活躍推進		
② 女性研究職員の採用拡大		
3. 外国人研究者の採用・受入支援及び活躍支援		p. 7
① 外国人研究者の採用・受入支援		
② 外国人研究者の活躍支援		
4. キャリア形成		p. 8
① 個々に寄り添ったキャリア形成支援		
5. ダイバーシティの総合推進		p. 9
① 障がい者が働きやすい環境の整備		
② ダイバーシティを推進するための意識の醸成		
③ ダイバーシティを推進する体制		
④ 国、自治体及び他の研究教育機関等との連携		
参考資料		p. 11
資料1：男女共同参画宣言		
資料2：第5期中長期目標計画に基づくダイバーシティの推進		
資料3：第4期中長期目標期間のダイバーシティの推進策のまとめと課題解決のための視点		
資料4：次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画		
資料3改：第4期中長期目標期間のダイバーシティの推進策のまとめと課題解決のための視点（令和2年度3月末版）		

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 ―骨子―

令和2年3月19日

I. はじめに

産総研は、研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上のため、産総研の多様性を生かした社会課題の解決、第4期に重点的に取り組んだ「橋渡し」の拡充、イノベーションを支える基盤整備等という第5期の産総研ミッションを遂行するため、多様な属性（性別、年齢、国籍、障がい等）を持つ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を推進する。なお、本推進策において、特に推進すべき取組を、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）（令和2年4月1日～令和7年3月31日）として策定する。

II. 第5期中長期目標期間のダイバーシティ推進に係るアクションプラン

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。

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。

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。

2. 女性職員の活躍推進及び女性研究職員の採用拡大

① 女性職員の活躍推進

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。

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。これらの取組によって、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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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2年3月19日

I. はじめに

産総研は、多様な属性（性別、年齢、国籍、障がい等）を持つ人々が働くことで、研究活動が活発になり、より豊かな内容と高い成果をもたらし、結果として社会にとって有益なものになるという確信のもと、より一層、個人の持つ能力が十分に発揮できる環境の実現を目指している。

産総研は第4期中長期目標期間において、世界最高水準の研究成果を創出しその成果の社会への「橋渡し」を達成するため、また、特定国立研究開発法人に指定されたことを受け（平成28年10月1日）、より一層研究開発等の実施体制を強化することを目的に、人材の多様性を確保し、個人の能力を十分に発揮できる環境の実現を目指してきた。

第4期では、女性活躍推進法に基づく行動計画（平成28年4月1日～令和2年3月31日）及び次世代法に基づく行動計画（平成29年4月1日～令和2年3月31日）を策定した。女性活躍支援では、第4期累計女性研究職員採用比率を18%以上とする、管理職に占める女性比率を5%以上とし次世代の女性管理職を育成する、と行動計画目標を定めた。女性が活躍できる職場環境を実現するため、女性の大学院生・ポスドク向けイベントの定期的開催や産総研内外イベントへの参加、エンカレッジ研修の導入、在宅勤務制度の導入、研究補助員雇用支援制度の立ち上げおよび制度化を行った。これら活動の積み重ねにより、研究職採用者に占める女性の割合18.8%（第4期累積）、管理職に占める女性の割合6.1%となった（令和元年12月末時点）。次世代育成支援では、産前産後・育児休業からの職場復帰の支援、男性職員の育児休業取得促進、育児支援のための在宅勤務制度の導入、介護に関するセミナーの実施や、ランチ会の開催等を通じて、働きやすい環境の整備を進めた。外国人研究者の支援策（英語でのセミナー実施、情報発信、所内業務に係るマニュアル整備等）、障がいがあっても働きやすい環境の整備、外部機関との積極的な協力・活動を継続、公的研究機関として広くダイバーシティを推進した。

第5期では、「世界に先駆けた社会課題の解決と経済成長・産業競争力の強化に貢献するイノベーションの創出」という産総研のミッションを遂行するため、多様なバックグラウンドをもつ全ての人々が、最大限に能力を発揮し活躍できる組織を目指し、次項に示す5つのアクションプランに基づいて、産総研におけるダイバーシティを推進する。

Ⅱ. 第5期中長期目標期間のダイバーシティ推進に係るアクションプラン
第5期中長期目標計画（資料2）、及び第4期中期目標期間のダイバーシティの推進策のまとめと課題解決のための視点（資料3）に基づき、第5期中長期目標期間のダイバーシティ推進に係るアクションプランを以下のように定める。なお、本推進策において、特に推進すべき取組を、次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画（令和2年4月1日～令和7年3月31日）として策定する（本文中下線部分）（資料4）。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. ワーク・ライフ・バランスの実現

アクションプランのポイント：

- ・ 職員の柔軟な働き方に資する在宅勤務制度の拡充を検討する。
- ・ 仕事と家庭の両立のための支援制度として、配偶者同行休業制度の導入を検討する。
- ・ 男女問わず育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を推進する（行動計画：目標1）。
- ・ 夏季特別休暇と土日祝日に年次有給休暇を組み合わせた、9日間以上連続した長期休暇の取得者の比率が45%以上となるように、積極的に周知活動を行う（行動計画：目標2）。
- ・ 育児・介護等で時間制約がある研究職員への補助員雇用支援制度について、職員がより利用しやすい制度の運用に努める。

① 柔軟な働き方の推進

産総研では、仕事と家庭の両立のための支援制度の充実が図られ、個々の職員が状況に合わせて、必要な支援を選ぶことができるようになってきた。令和元年度に実施した「ダイバーシティ推進に関するアンケート」では、「あなたの職場では仕事と家庭の両立に理解があり配慮がある」という問いに対し、75.1%が「そう思う」と回答しており、仕事と家庭の両立を支援する職場環境が整ってきた。第4期では特に、国のテレワーク・デイズの取組を契機に、産総研の在宅勤務制度の拡充を検討するため、テレワーク・デイズを試行的に実施した。試行実施後のアンケートによると、時間的な余裕が生じ業務にメリハリが持て、仕事と生活の質が良くなるなど、職員の心身の健全化と生産性向上に繋がった。第5期においても、職員の柔軟な働き方に資する在宅勤務の拡充を検討する。

また、職員の事情やニーズに応じて働き方の選択肢を拡充する制度として、平成26年2月には国家公務員において配偶者同行休業制度が施行された。配偶者同行休業制度とは、外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための休業制度である。当該制度は有為な職員の継続的な勤務を促進するにも有効とされ導入している研究機関も多くある。産総研においても、仕事と家庭の両立支援として当該制度の導入を検討する。

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

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ため、以下の目標に対する取組を行う。

男女問わず育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を促進する（行動計画：目標1）。このため、男性も主体的に育児に関与できるように、所内に向けて出産・育児についての意識啓発と所内制度の周知に努める。また、本人または配偶者が妊娠中の者、産前産後休業や育児休業から復帰した者に向けて、情報交換会・懇談会等を開催する。

ワーク・ライフ・バランス支援を目的として、職員等に対し、働き方、休み方を変える第一歩として、夏季特別休暇と土日祝日に年次有給休暇を組み合わせた、9日間以上連続した長期休暇の取得者の比率が45%以上となるように、積極的に周知活動を行う（行動計画：目標2）。夏季特別休暇に年次有給休暇をプラスして、計画的に年次有給休暇が取得できるように、夏季の長期休暇取得促進等のキャンペーンを実施し、職員等に長期休暇取得を奨励する。また、業務生産性の向上を目的とした業務改革において、労働時間の削減への効果が期待できる取組を行う。

③ 育児・介護支援制度の柔軟な運用

産総研では、仕事と育児・介護の両立のための支援制度の充実が図られ、個々の職員が状況に合わせて、必要な支援を選ぶことができるようになってきた。第4期においては、育児・介護等で研究実施に必要な時間の確保に苦勞する状況にある研究職員を支援する補助員雇用支援策を試行の上、制度化し、支援の新たな選択肢を拡充してきた（「育児・介護等で時間制約がある研究職員への補助員雇用支援制度」産総研決定文書19-13）。第5期においては、本支援制度を運用しつつ、職員がより利用しやすい制度の運用に努める。特に介護については、個々の事情によりさまざまな状況が想定されるため、より柔軟な対応が求められる。引き続き、介護に係る情報収集を行うと共に、有効な介護支援の在り方等を検討する。

託児施設等については、利用度の高い一時預かり保育等を継続する。

2. 女性職員の活躍推進及び女性研究職の採用拡大

アクションプランのポイント：

- ・ 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（行動計画：目標3）。
- ・ 優秀な女性研究職員確保のための取組を推進し、研究職採用者に占める女性の割合は、期間累積18%の維持に努める（行動計画：目標4）。

① 女性職員の活躍推進

第4期では多様な属性を持つ人々が共に働くことで研究成果が豊かになるという確信のもと、ダイバーシティを推進してきた。行動計画策定にあたり、女性の活躍状況についての状況把握・課題分析を行った結果（平成30年度データ使用）¹、産総研では、「管理職に占める女性労働者の割合」が課題であるとの判定が出た。女性職員の活躍を支援する取組の一つとして、女性管理職登用を特に推進する必要があると考えられる。第4期では、管理職²に占める女性の割合は、平成26年度末時点では2.8%であったが、平成30年度末時点では、第4期の目標である5%以上を超える6.3%となった。現在、産総研では、研究職、事務職ともに、年代が低くなるほど職員に占める女性の割合が高くなる傾向があり、将来的には、各年代において、職員に占める女性の割合が高くなると見込まれる。これらの状況を踏まえ、第5期では以下の目標に対する取組を行う。

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（行動計画：目標3）。産総研の女性研究者ロードマップの作成・公開や、女性職員同士の情報交換の場を設け、女性職員が自らのキャリアのイメージを持つことを支援する取組を行う。女性職員とその上長のコミュニケーションの促進を目的として、女性のキャリアロス等の情報提供や女性職員のアンケート調査のフィードバックを行い、意識啓発を行う。女性管理職登用における状況把握・課題分析を行い、職場環境整備に努める。これらの取組の結果としての女性の活躍状況を適時把握し、関係部署で情報共有する。上記の取組を通じて、第4期から引き続き、女性管理職登用の拡大に努める。

¹ 状況把握を行うべき他の3つの基礎項目（「採用した労働者に占める女性労働者の割合」、「男女の平均勤続勤務年数の差異」、「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」）については判定基準をクリアした。

² 管理監督者及び機密情報取扱者

② 女性研究職員の採用拡大

職員採用者に占める女性の割合は、事務職では 35.7%、研究職では 29.3%となった（令和元年 12 月末時点）。事務職においては、採用枠の半数を女性が占めており、女性の採用は進んでいるとみられる。研究職についても、第 4 期では、関係部署が積極的に採用活動に努めた結果、研究職採用者に占める女性の割合は、第 4 期累積目標値 18%以上を超える 18.8%となった（令和元年 12 月末時点）。これは、第 3 期終了時点（平成 26 年度末）で試算した、日本の理工系大学院の博士取得者で国内に留まると想定される女性研究者の比率（以下、「女性研究者供給率」という。）16.6%（第 4 期推進策、資料 4）を超える実績である。なお、平成 30 年度末時点の女性研究者供給率は、16.0%となる。

第 5 期では、多様な属性を持つ人々が共に働くことで産総研の研究開発成果の最大化に貢献するという確信のもと、第 4 期から引き続き、優秀な女性研究職員の確保のための取組を推進していく。女性研究者供給率に鑑み、第 5 期では以下の目標に対する取組を行う。

優秀な女性研究職員確保のための取組を推進し、研究職採用者に占める女性の割合は、期間累積 18%の維持に努める（行動計画：目標 4）。このため、優秀な女性の大学院生・ポスドクの応募拡大を目的とし、産総研の女性研究職員との懇談会と見学ツアーの開催、人事採用担当者が就職関連イベントへ参加、産総研研究職員が女性研究職員の活躍に関する取組を学会企画行事で発表するなど、広報活動を展開する。また、将来を担う世代である女子中高生の理系選択促進のため、研究職が魅力ある職業であることを伝える機会を設ける。

3. 外国人研究者の採用・受入支援及び活躍支援

アクションプランのポイント：

- ・ 優秀な外国人研究者³の採用や受入の支援を目的として、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向上に資する広報活動を行う。
- ・ 外国人研究者の活躍に向け、全所的に英語での業務支援や情報提供を進めると共に、研究業務の円滑な実施のため、外国人研究者の日本語能力習得を支援する。

³ 本推進策では国籍によらず、外国にバックグラウンドをもつ研究者を「外国人研究者」とする。なお、研究者は、職員、契約職員、外来研究員、技術研修員を含む。

① 外国人研究者の採用・受入支援

平成 30 年度、外国人研究職員は 141 名であり、加えて、契約職員 282 名、外来研究員 220 名、技術研修員 177 名と、多くの外国人研究者が産総研において研究活動に従事した。第 4 期初年度（平成 27 年度）と比較して、職員ならびに契約職員は、1.4 倍の伸びとなっている。グローバルな背景を持つ外国人研究者は、産総研に新しい研究手法を提案するなど、研究開発に大きく貢献することが期待される。

第 5 期においても引き続き、優秀な外国人研究者の採用や受入の支援を目的として、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向上に資する広報活動を行う。

また、大型の国際共同研究拠点の本格稼働に向けて、外来研究員や技術研修員の受入れ等を円滑に行うことにより、短期滞在の外国人研究者へ産総研での研究活動の機会を提供し、外国人研究者の応募の増加に貢献する。

② 外国人研究者の活躍支援

外国人研究者の活躍に向け、産総研では第 4 期を通じ、全所的に英語での業務支援や情報提供を進めてきた。第 5 期においては、当該取組を一層推し進めるとともに、研究業務の円滑な実施のため、外国人研究者の日本語能力習得を支援する。

AIST インターナショナルセンター（AIC）では、外国人研究者に対し、在留資格取得等の滞在・生活支援業務を継続する。また、地域センターにおける外国人研究者の活躍に資する、支援ニーズの把握に努める。外国人研究者と担当部署との橋渡し（窓口）機能を担う上では、担当部署との連携により、所内業務や手続き等に関する英語セミナーを引き続き開催する。

4. キャリア形成

アクションプランのポイント：

- ・ 専門家によるキャリアカウンセリングやセミナー、メンター制度を継続して実施する。

① 個々に寄り添ったキャリア形成支援

産総研で働く一人ひとりが生き生きと働き続けられるように、個々の状況に対応できる専門家によるキャリアカウンセリングやセミナー等を第 5 期も継続して実施する。

また新規採用事務職員を対象に、日常業務から少し離れた立ち位置から仕事や生活に対する相談が可能な先輩職員によるメンター制度を継続する。なお、研究職員（修士卒）については、必要に応じてメンター制度を活用する。これらの支援の周知と利用者が必要とする時に利用しやすい運用整備に努め、支援の拡充を図る。

さらに、新規採用者研修等の所内研修を通して、ダイバーシティ推進に配慮したキャリア形成支援に取り組む。

5. ダイバーシティの総合推進

アクションプランのポイント：

- ・ 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。
- ・ 性別、年齢、国籍、障がい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。
- ・ ダイバーシティ推進委員会において、ダイバーシティ推進に必要な事項を審議し、全所的な取組を展開する。
- ・ 国、自治体及び他の研究教育機関等と連携し、社会のダイバーシティ推進に貢献する。

① 障がい者が働きやすい環境の整備

産総研は、障がいのある者の積極的な雇用を促進している。第4期においては、法定雇用率2.5%を遵守してきたが、令和3年4月までに0.1%引き上げられ2.6%になる予定である。引き続き、法定雇用率達成及び雇用拡大を進めるため、ハローワーク等が開催する就業面接会など機会あるごとに参加し、採用できるように尽力する。また、障害者差別解消法の趣旨に基づき、e-ラーニング等を通じた情報発信を継続することで、所内の理解促進に努める。第5期においても、法定雇用率を遵守すると共に、障がい者が働きやすい環境の整備を図り、障がい者が社会の一員として活躍できるように支援する。

② ダイバーシティを推進するための意識の醸成

「社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める」ことは、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）にも明記されて

おり、産総研が研究活動を実施するにおいても、重要な指針となる。ダイバーシティ推進に関しては、産総研で働く一人ひとりの理解が不可欠であり、所の方針決定のもと、全所的な取組が必要である。第5期においても、性別、年齢、国籍、障がい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。具体的には、食や性の多様性についての理解を深める活動を行う。

本推進策公表後は、その考え方を広く所に浸透させる活動を、関係部署の連携により、総務本部ダイバーシティ推進室が中心となって推し進める。また、ダイバーシティ推進に関するアンケートを適時実施する。

③ ダイバーシティを推進する体制

ダイバーシティ推進に関しては、組織全体の理解が不可欠であり、所の方針決定のもと全所的な取組が必要である。産総研ではダイバーシティの総合的な推進のために必要な事項について審議するダイバーシティ推進委員会が設置されている。本委員会において、ダイバーシティの推進策の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する。実施においては、総務本部ダイバーシティ推進室が委員会事務局として、進捗把握や関係部署との調整を行う。本推進策公表後は、毎年、各年度の主要なアクションプラン進捗状況や特筆される成果を取りまとめ所内外に公表すると共に、必要に応じて見直しを行う。

④ 国、自治体及び他の研究教育機関等との連携

ダイバーシティ推進の取組は全国的な拡がりを見せている。第4期では、産総研は、ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）⁴の会長機関を務める等、主要な参加メンバーとして、ダイバーシティの推進を牽引してきた。第5期も引き続き、DSOをはじめ、国、自治体及び他の研究教育機関等との連携体制を継続し、所内のダイバーシティ推進の取組に活用すると共に、産総研の取組や成果の紹介を地域社会に向けて広く行う。これらの取組を通して、社会のダイバーシティ推進に貢献していく。

⁴ 平成19年発足。ダイバーシティ推進に取り組む研究教育機関等の相互のイベント等の機会提供、情報交換をするネットワーク。20機関参加（令和2年3月時点）

産業技術総合研究所 男女共同参画宣言

産総研は、多様な視点をもつ人々が共に働くことで
研究そのものが真に豊かになり、
より社会に有益なものになるとの確信のもと、
男女の別にかかわらず個人の能力を存分に発揮できる
環境の実現を目指します。

そのために、産総研のさまざまなシステムや職場環境の改善に加え、
社会における諸活動に参加しつつ
科学技術分野への女性のさらなる参画を推進します。

2006年2月10日

国立研究開発法人 産業技術総合研究所

国立研究開発法人産業技術総合研究所
第5期中長期目標計画に基づくダイバーシティの推進

「研究開発成果の最大化」は、国立研究開発法人が第一目的とするものであり、産総研第5期中長期目標（案）（令和2年3月2日時点）では、研究開発の成果の最大化の向上のため、①産総研の多様性を生かした社会課題の解決、②「橋渡し」の拡充、③イノベーション・エコシステムを支える基盤整備等、が取り組むべき重要事項として挙げられている。さらに、第5期中長期目標（案）の「人事に関する事項」においては、「研究開発成果の最大化及び効果的かつ効率的な業務実施のため、多くの優れた研究者が自由な発想の下で研究に打ち込める研究所であることが理想であることを認識し、若手、女性、外国人研究者、学界や産業界からの人材等、多様で優秀な人材を積極的に確保する」としている。

以上のことから、第5期では、産総研の研究開発成果の最大化に資するダイバーシティ推進に取り組む。具体的には、研究分野の多様性のみならず、性別、年齢、国籍、障がい等の属性の多様性を生かすことで、より一層、社会課題の解決を効果的に実現することに貢献する。さらに産総研で働く人々の属性の多様性によって、多方面からの産業ニーズに的確かつ高度に応え、橋渡しの拡充やイノベーションを支える基盤整備等の促進に貢献する。

<産総研第5期中長期目標（案）（令和2年3月2日時点） 抜粋>

Ⅲ. 研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上に関する事項

第5期中長期目標期間においては、研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上のため、産総研の多様性を生かした社会課題の解決、第4期に重点的に取り組んだ「橋渡し」の拡充、イノベーション・エコシステムを支える基盤整備等に取り組む。

<中略>

3. イノベーション・エコシステムを支える基盤整備

(4) 技術経営力の強化に資する人材の養成

技術経営力の強化に寄与する人材の養成・資質向上・活用促進は、産総研が担うべき重要な業務であり、イノベーションスクールやデザインスクール等の人材育成事業の充実・発展を図り、制度利用の促進を進める。

<中略>

Ⅵ. その他業務運営に関する重要事項

1. 人事に関する事項

研究開発成果の最大化及び効果的かつ効率的な業務実施のため、多くの優れた研究者が自由な発想の下で研究に打ち込める研究所であることが理想

であることを認識し、若手、女性、外国人研究者、学界や産業界からの人材等、多様で優秀な人材を積極的に確保するとともに、特に若手研究者が、中長期的な成果を志向した研究に取り組めるよう、採用や人事評価等においては、短期的・定量的な評価に限定せず、挑戦的な研究テーマの構想力や産総研内外との連携構築能力なども勘案する。

<産総研第5期中長期計画（案）（令和2年3月2日時点） 抜粋>

Ⅶ. その他業務運営に関する重要事項

1. 人事に関する事項

<中略>

なお、人材確保・育成については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（平成20年法律第63号）第24条に基づき、ダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランス推進を含めた「人材活用等に関する方針」を定めて取り組む。

第4期中長期目標期間のダイバーシティ推進策のまとめと課題解決のための視点

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
<p>1. 女性研究者の積極的採用および女性職員の活躍推進</p> <p>① 女性研究者の積極的採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> 研究職における第4期累積採用者の女性比率を18%以上とする目標に向け、領域の実情に応じた積極的な採用に取り組む。 女性研究者の応募を拡大するため、積極的な広報活動を展開する。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究職における第4期累積採用者の女性比率は、目標値の18%を超える、18.8%（104名/552名）（令和元年12月末時点）となった。 平成28年度に策定した女性活躍推進法行動計画に基づき、産総研つくばセンターにて、女子大学院生・ポスドクを対象に、女性研究者との懇談会・ラボ見学ツアーを毎年開催した。さらに、女子大学院生、ポスドクが参加する各領域、地域センターのイベントとの共催、全国の大学訪問、外部機関イベントへも積極的に協力し、広報活動を展開した。これらの活動において、約600人の女性ポスドク、女性大学院生・大学生等の参加があった（第4期のべ人数）。
<p>② 女性職員の活躍推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性の割合を平成27年度末までに5%とし、第4期中長期目標期間終了時点でさらなる女性登用率の増加を目指す。 そのために、管理職業務の効率化や職場環境整備の推進を通して女性の活躍をエンカレッジする。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性比率は、目標値の5%を超える、6.1%（22名/362名）（令和元年12月末時点）となった。 仕事のモチベーションアップを目的に、女性職員を対象としたエンカレッジ研修を実施した。女性管理職を育成するために、外部機関が主催するリーダー育成研修や、女性活躍を推進している外部機関のセミナーにも参加した。

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
<p>2. 外国人研究者の採用・受入支援および活躍支援</p> <p>① 外国人研究者の採用・受入支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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など広報活動の拡充により、外国人研究者へ産総研の認知度を高める。 ・外来研究員や技術研修生の受入れ等を円滑に行うことにより、短期滞在の外国人研究者へ産総研での研究活動の機会を提供し、外国人研究者の応募の増加に貢献する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・英語版産総研公式HPを公開、随時情報を拡充し、外国人研究者への産総研の認知度を高めた。また、外来研究員や技術研修生の受入れ等を円滑に行うために、イントラの手続き案内ページの改善、産総研の組織・倫理・ルールのe-learning英語版の作成を行った。また外国人の受け入れ手続きに関する説明会も開催した。 ・こうした取組が、外国人研究者の応募増加につながり、第4期の累積採用者に占める外国人（外国籍）比率は16.8%（75名／460名）となった（平成31年4月1日時点）。 <p>今後も、外国人受け入れを円滑に行うために、イントラ情報の英語化や整備を全所的に引き続き行っていく必要がある。</p>
<p>② 外国人研究者の活躍支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・AIST国際ナショナルセンター（AIC）は、現在の外国人研究者の生活支援から機能を強化し、言語面の業務サポートとして各部署への橋渡し機能を拡充する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各担当部署とAICとで連携し、外国人研究者に向けて、所内制度（出産・育児、年末調整）に関する英語のセミナーを開催し、言語面での業務サポートを行った。また各部署の情報を外国人へ迅速に広く周知するために、外国人向けのニュースレターを発信した。 ・法務省が進める高度人材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、のべ37件となった（平成29年度、平成30年度）。 <p>AICによる生活支援および言語支援を継続するとともに、所内イントラの英語化や整備を全所的に行い業務の効率化に取り組む。生活支援においては、各担当部署が連携して、職員等の多様性に配慮した環境整備に取り組む必要がある。</p>
<p>③ 外国人へのマネージメント業務支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人グループ長等を対象としたマネージメント業務の言語支援について、第4期当初は必要に応じて個別サポートを継続しつつ、第4期終了時までには、全所的な支援体制構築を目指し展開を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・マネージメント業務の言語支援のため、イントラ各種システムの英語のマニュアルの作成や、イントラのコンテンツへのアクセスしやすくした。 <p>外国人研究者のキャリア形成においては、管理職登用での言語面の障壁が大きな課題となる、将来、マネージメント業務を円滑に行えるように中長期的な支援策に取り組む必要がある。</p>

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
<p>3. ワーク・ライフ・バランスの実現 ① 次世代育成支援行動計画の実施</p>	<p>・ワーク・ライフ・バランスに関する支援策や年次有給休暇取得促進に向け、次世代育成支援行動計画に基づき各対策を実施する。</p>	<p>第4期において取り組んできたワーク・ライフ・バランス支援制度を引き続き運用していく中で、社会の動向と利用者の要望等の把握に努める。また制度の周知においては、対象を利用者に留めずに、その周囲に対しても理解を求めるため強化を図る。</p>

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点	
<p>② 育児支援制度等の柔軟な運用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休中や職場復帰後における育児支援制度について、ニーズに応じて必要な改善を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法行動計画に基づき、育児・介護等で時間制約がある研究職員への補助員雇用支援を試行し、令和元年度に制度化に至った。試行期間を含め、育児産前支援ではのべ23人の支援を行った。また、代替職員制度についても引き続き運用した。 ・産前・産育休を取得予定およびすでに取得した職員がスムーズに職場復帰できるように支援するため、個別面談を実施し、個々に寄り添ったニーズの調査を行った。のべ64人の面談を行った（産前：10名、復帰後54名）。またメール等の相談件数は17件となった（平成27年度から令和元年度7月3日時点）。 ・産前・産育休の支援制度をまとめた子育て広場の整備・拡充を引き続き行った。 	<p>真に育児支援を必要としている職員が円滑に制度を利用できるように、各担当部署が連携して所内の周知に努める。また産前・産後・育休復帰後の個別面談も引き続き行い、所内のニーズ把握に努める。</p>
<p>③ 働き方の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフイベントによるキャリアロス軽減のため、支援策の一層の充実を目指し、在宅勤務の試行的導入を行った上で実施を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法行動計画に基づき、キャリアロス軽減の支援策として、在宅勤務制度を平成27年度に試行し、平成28年度に制度化した。のべ55人（男性12名、43名）が制度を利用した（平成27年度から平成30年度）。 	<p>第4期での在宅勤務制度は、育児支援を目的として導入された。引き続き、在宅勤務制度の利用促進や拡充を図っていく。</p>

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点	
4. キャリア形成 ① 全所的な人材育成の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・性別、年齢、国籍等にかかわらず、産総研職員の多様で柔軟なキャリアを形成できるようにOJTや研修を活用して取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTを継続的に実施するとともに、所内研修でダイバーシティに関する講義を実施し、管理職を含む職員の意識改革に貢献した。外部有識者によるキャリア形成支援講演会等実施した。 	性別、年齢、国籍等にかかわらず、産総研職員が個人の経験と能力を活かすことのできるキャリア形成ができるように、キャリアパス設計から支援できるような研修の実施や制度整備等、全所的な人材育成に取り組む必要がある。
② 個々に寄り添ったキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・専門家によるキャリアカウンセリングや講習、メンター制度などを活用し、キャリアパス設計からキャリア形成まで一貫して支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法行動計画に基づき、キャリアアップ研修を実施した。また若手事務職員に対するメンター制度を実施し、キャリア形成を支援した。 ・個々に寄り添ったキャリア形成支援として、カウンセリングを実施し、のべ781件（平成27年度から平成30年度）の対応を行った。また対面でのカウンセリングの機会のない地域センターの職員を対象に、体験カウンセリングを実施した。 	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者が産総研で働きやすい環境を作り、法定雇用率を遵守しながら雇用を促進し、社会の一員として活躍できるように支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の雇用については、各年度の法定雇用率（平成30年度：2.5%、平成29年度、平成28年度、平成27年度：2.3%）を遵守してきた。 ・障がい者差別解消法（平成28年4月施行）や障がい者雇用促進法も対象として勉強会を開催し、職員の知識の向上と理解の促進を行った。 ・働きやすい環境整備の一環として、つくば中央正門の横断歩道に音の出る信号機の設置をつくば市に依頼し、常設展示設備付近に点字ブロックの敷設や、スロープを設置した。 	引き続き、法定雇用率を遵守しながら障がい者の雇用を促進していく。また障がい者のみならず、多様な属性をもつ人々が、産総研で働きやすく、個々が自身の能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指す。

第4期アクションプランのポイント		第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
② 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サイクルを実施し必要な施策の検討を行い、全所的なダイバーシティ推進意識を醸成する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進委員会のもと、全所的なダイバーシティ推進意識が醸成できた結果、女性活躍パワーアップ大賞奨励賞受賞（平成27年度）、公的研究機関で初めて「えるぼし」（女性活躍推進法第9条に基づく厚生労働大臣の認定）を、最上位の「認定段階3」として取得（平成28年度）することができた。 ・女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、所内で各法に基づいた一般事業主行動計画（平成28年度、平成29年度）を策定した。 ・特に在宅勤務制度・補助員雇用支援制度の試行導入が評価され、理事長賞「産総研の育児支援制度の構築」（平成30年度）を受賞した。 	第5期においても、ダイバーシティ推進委員会のもと、全所的なダイバーシティ推進のPDCAサイクルを実施し、対外的にもダイバーシティ推進を行う産総研としてのプレゼンスを示していく。
③ 国、自治体およ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貢献するとともに、他機関との協力を継続する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進のネットワークである、ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）の幹事機関、平成27年度、平成28年度は会長機関として、他機関との連携を行った。 ・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）」に採択され、事業を行った。 ・女性活躍推進法に定める協議会である「いばらき女性活躍推進会議」へ会員登録を行った。 ・理工系分野に興味がある女子中高生・女子学生への情報発信の場として、内閣府男女協働参画局が進める「理工チャレンジ」に参画した。 	ダイバーシティ推進のための施策検討には、社会動向の把握が重要である。今後も外部機関等との柔軟なネットワークを形成し、継続して連携協力を行う。

※ 数値データは公開時に令和元年度末情報に更新予定

国立研究開発法人産業技術総合研究所
次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法 行動計画

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：男女問わず育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を促進する。

<対策>

令和2年度～ 男性も主体的に育児に関与できるように、所内に向けて出産・育児についての意識啓発と所内制度の周知に努める。

令和2年度～ 本人または配偶者が妊娠中の者、産前産後休業や育児休業から復帰した者に向けて、情報交換会・懇談会等を開催する。

目標2：夏季特別休暇と土日祝日に年次有給休暇を組み合わせた、9日間以上連続した長期休暇の取得者の比率が45%以上となるように、積極的に周知活動を行う。

<対策>

令和2年度～ 夏季の長期休暇取得促進等のキャンペーンを実施し、職員等に長期休暇取得を奨励する。

令和2年度～ 産総研で働く職員等に向けて、ワーク・ライフ・バランスに関連する情報提供を、計画期間中毎年度1回以上行う。

目標3：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。

<対策>

令和2年度～ 産総研の女性研究者ロードマップの作成・公開や、女性職員同士の情報交換の場を設け、女性職員が自らのキャリアのイメージを持つことを支援する取組を行う。

令和2年度～ 女性職員とその上長のコミュニケーションの促進を目的として、女性のキャリアロス等の情報提供や女性職員のアンケート調査のフィードバックを行い、意識啓発を行う。

令和2年度～ 女性管理職登用における状況把握・課題分析を行い、職場環境整備に努める。

目標4：優秀な女性研究職員確保のための取組を推進し、研究職採用者に占める女性の割合は、期間累積18%の維持に努める。

<対策>

令和2年度～ 優秀な女性の大学院生・ポスドクの応募拡大を目的とし、産総研の女性研究職員との懇談会と見学ツアーの開催、人事採用担当者が就職関連イベントへ参加、産総研研究職員が女性研究職員の活躍に関する取組を学会企画行事で発表するなど、広報活動を展開する。

令和2年度～ 将来を担う世代である女子中高生の理系選択促進のため、研究職が魅力ある職業であることを伝える機会を設ける。

令和2年3月19日 総務本部

第4期中長期目標期間のダイバーシティ推進策のまとめと課題解決のための視点

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
<p>1. 女性研究者の積極的採用および女性職員の活躍推進</p> <p>① 女性研究者の積極的採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> 研究職における第4期累積採用者の女性比率を18%以上とする目標に向け、領域の実情に応じた積極的な採用に取り組む。 女性研究者の応募を拡大するため、積極的な広報活動を展開する。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究職における第4期累積採用者の女性比率は、目標値の18%以上となった（令和2年3月末時点18.8%（104名／553名））。 平成28年度に策定した女性活躍推進法行動計画に基づき、産総研つくばセンターにて、女子大学院生・ポスドクを対象に、女性研究者との懇談会・ラボ見学ツアーを毎年開催した。さらに、女子大学院生、ポスドクが参加する各領域、地域センターのイベントとの共催、全国の大学訪問、外部機関イベントへも積極的に協力し、広報活動を展開した。これらの活動において、約600人の女性ポスドク、女性大学院生・大学生等の参加があった（第4期のべ人数）。
<p>② 女性職員の活躍推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性の割合を平成27年度末までに5%とし、第4期中長期目標期間終了時点でさらなる女性登用率の増加を目指す。 そのために、管理職業務の効率化や職場環境整備の推進を通して女性の活躍をエンカレッジする。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性比率は、目標値5%を超えた（令和2年3月末時点6.1%（23名／377名））。 仕事のモチベーションアップを目的に、女性職員を対象としたエンカレッジ研修を実施した。女性管理職を育成するために、外部機関が主催するリーダー育成研修や、女性活躍を推進している外部機関のセミナーにも参加した。
<p>女性研究職員の積極採用については、理工系女子学生の数を考慮しつつ、産総研の現状把握と課題分析を行ったうえで、今後も引き続き取り組む必要がある。さらに、優秀な人材を効率的に確保していくためには、イベント開催・出展に加えて、各領域と連携を図り、学会等を通じての周知活動を行っていく必要がある。</p> <p>中長期的に管理職の女性登用を拡大させるためには、女性管理職登用についての所内の意識調査を行うことで、女性管理職登用が進まない原因を把握し、意識改革を目的とした研修の実施などの対策が必要である。さらには登用を促進する環境の整備や女性管理職の育成を継続的に行っていく必要がある。</p>		

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
<p>2. 外国人研究者の採用・受入支援および活躍支援</p> <p>① 外国人研究者の採用・受入支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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など広報活動の拡充により、外国人研究者へ産総研の認知度を高める。 ・外来研究員や技術研修生の受入れ等を円滑に行うことにより、短期滞在の外国人研究者へ産総研での研究活動の機会を提供し、外国人研究者の応募の増加に貢献する。 	<p>今後も、外国人受け入れを円滑に行うために、イントラ情報の英語化や整備を全所的に引き続き行っていく必要がある。</p>
<p>② 外国人研究者の活躍支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・AIST国際センター（AIC）は、現在の外国人研究者の生活支援から機能を強化し、言語面の業務サポートとして各部署への橋渡し機能を拡充する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各担当部署とAICとで連携し、外国人研究者に向けて、所内制度（出産・育児、年末調整）に関する英語のセミナーを開催し、言語面での業務サポートを行った。また各部署の情報を外国人へ迅速に広く周知するために、外国人向けのニュースレターを発信した。 ・法務省が進める高度人材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、のべ69件となった（平成29年度、平成30年度、令和元年度）。
<p>③ 外国人へのマネジメント業務支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人グループ長等を対象としたマネジメント業務の言語支援について、第4期当初は必要に応じて個別サポートを継続しつつ、第4期終了時までには、全所的な支援体制構築を目指し展開を図る。 	<p>外国人研究者のキャリア形成においては、管理職登用での言語面の障壁が大きな課題となる、将来、マネジメント業務を円滑に行えるように中長期的な支援策に取り組む必要がある。</p>

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
<p>3. ワーク・ライフ・バランスの実現 ① 次世代育成支援行動計画の実施</p>	<p>・ワーク・ライフ・バランスに関する支援策や年次有給休暇取得促進に向け、次世代育成支援行動計画に基づき各対策を実施する。</p>	<p>第4期において取り組んできたワーク・ライフ・バランス支援制度を引き続き運用していく中で、社会の動向と利用者の要望等の把握に努める。また制度の周知においては、対象を利用者に留めずに、その周囲に対しても理解を求めるため強化を図る。</p>

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点	
<p>② 育児支援制度等の柔軟な運用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休中や職場復帰後における育児支援制度について、ニーズに応じて必要な改善を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法行動計画に基づき、育児・介護等で時間制約がある研究職員への補助員雇用支援を試行し、令和元年度に制度化に至った。試行期間を含め、育児産前支援ではのべ23人の支援を行った。また、代替職員制度についても引き続き運用した。 ・産前・産育休を取得予定およびすでに取得した職員がスムーズに職場復帰できるように支援するため、個別面談を実施し、個々に寄り添ったニーズの調査を行った。のべ72人の面談を行った（産前：10名、復帰後62名）。またメール等の相談件数は27件となった（平成27年度から令和元年度）。 ・産前・産育休の支援制度をまとめた子育て広場の整備・拡充を引き続き行った。 	<p>真に育児支援を必要としている職員が円滑に制度を利用できるように、各担当部署が連携して所内の周知に努める。また産前・産後・育休復帰後の個別面談も引き続き行い、所内のニーズ把握に努める。</p>
<p>③ 働き方の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフイベントによるキャリアロス軽減のため、支援策の一層の充実を目指し、在宅勤務の試行的導入を行った上で実施を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法行動計画に基づき、キャリアロス軽減の支援策として、在宅勤務制度を平成27年度に試行し、平成28年度に制度化した。のべ81人（男性21名、女性60名）が制度を利用した（平成27年度から令和元年度）。 	<p>第4期での在宅勤務制度は、育児支援を目的として導入された。引き続き、在宅勤務制度の利用促進や拡充を図っていく。</p>

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点	
4. キャリア形成 ① 全所的な人材育成の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・性別、年齢、国籍等にかかわらずなく、産総研職員の多様で柔軟なキャリアを形成できるようにOJTや研修を活用して取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTを継続的に実施するとともに、所内研修でダイバーシティに関する講義を実施し、管理職を含む職員の意識改革に貢献した。外部有識者によるキャリア形成支援講演会等実施した。 	性別、年齢、国籍等にかかわらずなく、産総研職員が個人の経験と能力を活かすことのできるキャリア形成ができるように、キャリアパス設計から支援できるような研修の実施や制度整備等、全所的な人材育成に取り組む必要がある。
② 個々に寄り添ったキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・専門家によるキャリアカウンセリングや講習、メンター制度などを活用し、キャリアパス設計からキャリア形成まで一貫して支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法行動計画に基づき、キャリアアップ研修を実施した。また若手事務職員に対するメンター制度を実施し、キャリア形成を支援した。 ・個々に寄り添ったキャリア形成支援として、カウンセリングを実施し、のべ986件（平成27年度から令和元年度）の対応を行った。また対面でのカウンセリングの機会のない地域センターの職員を対象に、体験カウンセリングを実施した。 	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者が産総研で働きやすい環境を作り、法定雇用率を遵守しながら雇用を促進し、社会の一員として活躍できるように支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の雇用については、各年度の法定雇用率（令和元年度、平成30年度：2.5%、平成29年度、平成28年度、平成27年度：2.3%）を遵守してきた。 ・障害者差別解消法（平成28年4月施行）や障害者雇用促進法も対象として勉強会を開催し、職員の知識の向上と理解の促進を行った。 ・働きやすい環境整備の一環として、つくば中央正門の横断歩道に音の出る信号機の設置をつくば市に依頼し、常設展示設備付近に点字ブロックの敷設や、スロープを設置した。 	引き続き、法定雇用率を遵守しながら障がい者の雇用を促進していく。また障がい者のみならず、多様な属性をもつ人々が、産総研で働きやすく、個々が自身の能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指す。

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点	
② ダイバーシティを推進する体制	<p>ダイバーシティ推進委員会のもと、本推進策のPDCAサイクルを実施し必要な施策の検討を行い、全所的なダイバーシティ推進意識を醸成する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進委員会のもと、全所的なダイバーシティ推進意識が醸成できた結果、女性活躍パワーアップ大賞奨励賞受賞（平成27年度）、公的研究機関で初めて「えるぼし」（女性活躍推進法第9条に基づく厚生労働大臣の認定）を、最上位の「認定段階3」として取得（平成28年度）することができた。 ・女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、所内で各法に基づいた一般事業主行動計画（平成28年度、平成29年度）を策定した。 ・特に在宅勤務制度・補助員雇用支援制度の試行導入が評価され、理事長賞「産総研の育児支援制度の構築」（平成30年度）を受賞した。 	<p>第5期においても、ダイバーシティ推進委員会のもと、全所的なダイバーシティ推進のPDCAサイクルを実施し、対外的にもダイバーシティ推進を行う産総研としてのプレゼンスを示していく。</p>
③ 国、自治体および他の研究教育機関等との連携	<p>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貢献するとともに、他機関との協力を継続する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進のネットワークである、ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）の幹事機関、平成27年度、平成28年度は会長機関として、他機関との連携を行った。 ・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）」に採択され、事業を行った。 ・女性活躍推進法に定める協議会である「いばらき女性活躍推進会議」へ会員登録を行った。 ・理工系分野に興味がある女子中高生・女子学生への情報発信の場として、内閣府男女協働参画局が進める「理工チャレンジ」に参画した。 	<p>ダイバーシティ推進のための施策検討には、社会動向の把握が重要である。今後も外部機関等との柔軟なネットワークを形成し、継続して連携協力を行う。</p>

※ 資料3の数値データを令和元年度末情報に更新