

産業技術総合研究所
第4期中長期目標期間における
ダイバーシティの推進策

平成27年10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。

私たち産総研に働くすべての者は、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4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 —	1
---------------------------	--------	---

第4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	3
II. 第4期中長期目標期間のダイバーシティにかかるアクションプラン	
1. 女性研究者の積極的採用および女性職員の活躍推進	5
① 女性研究者の積極的採用	
② 女性職員の活躍推進	
2. 外国人研究者の採用・受入支援および活躍支援	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	
③ 外国人へのマネージメント業務支援	
3. ワーク・ライフ・バランスの実現	9
① 次世代育成支援行動計画の実施	
② 育児支援制度等の柔軟な運用	
③ 働き方の見直し	
4. キャリア形成	12
① 全所的な人材育成の取り組み	
② 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	13
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体制	
③ 国、自治体および他の研究教育機関等との連携	

付属資料	(1) 男女共同参画宣言
	(2) 第4期中長期計画から
	(3) 第3期中期目標期間のダイバーシティ推進策の総括と課題解決のための視点
	(4) 大学院博士課程修了者数の推移と女性比率
	(5) 女性の管理職への登用に向けた目標設定について
	(6) 次世代育成支援行動計画

第4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－

平成27年10月9日
ダイバーシティ推進委員会

I. はじめに

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るという理念のもと、「革新的な技術シーズを事業化に繋ぐ『橋渡し』の役割を果たす」という第4期の産総研ミッションを遂行するため、性別、年齢、国籍、障がい等によらず、多様なバックグラウンド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、ダイバーシティを推進する。

II. 第4期中長期目標期間のダイバーシティ推進にかかるアクションプラン

1. 女性研究者の積極的採用および女性職員の活躍推進

① 女性研究者の積極的採用

採用者に占める女性研究者の割合については第3期実績の16.7%を上回る18%以上を目標とする。目標達成のため、女性研究者の採用に向けて、積極的な広報活動と領域ごとの実情に応じた取り組みを促進する。

② 女性職員の活躍推進

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。

2. 外国人研究者の採用・受入支援および活躍支援

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。

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、さらに各担当部署と連携した所内業務に関する英語セミナーの開催等により、その機能を拡充する。

③ 外国人へのマネージメント業務支援

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。

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

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、ワーク・ライフ・バランス支援策の普及のために、次世代育成支援行動計画を関係部署と連携して実施する。

② 育児支援制度等の柔軟な運用

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。

③ 働き方の見直し

ライフイベントによるキャリアロスを軽減するため、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。

4. キャリア形成

① 全所的な人材育成の取り組み

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。

② 個々に寄り添ったキャリア形成支援

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。

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。

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。

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。

第4期中長期目標期間におけるダイバーシティの推進策

平成27年10月9日
ダイバーシティ推進委員会

I. はじめに

産総研は、多様な属性（性別、年齢、国籍、障がい等）を持つ人々が共に働くことで研究の内容と成果が豊かになり、より社会に有益なものになるとの確信のもと、より一層、個人の能力が存分に発揮できる環境の実現を目指している。

第3期中長期目標期間（平成22～26年度）においては、基礎的研究の成果を製品化につなぐという産総研の機能が重要とされ、『21世紀型課題の解決』『オープンイノベーションハブ機能の強化』を大きな柱に位置づけて、重点的に研究開発等に取り組む中で、「男女や国籍など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」を目指してきた。

女性研究者の活躍支援は、現在、国策のひとつとして推進されている。産総研においては、平成13年4月の独立行政法人化以来、一時預かり保育施設の整備をはじめ、先進的な施策を取ってきた。平成18年2月に「産業技術総合研究所男女共同参画宣言」（資料1）を出し、同年4月に男女共同参画室（現ダイバーシティ推進室）を設置した。翌年、JST女性研究者支援モデル育成事業に「女性研究者グローバルエンカレッジ（平成19～21年度）」の課題が採択された。これによって、産総研の女性研究者支援は促進され、様々な施策が実行されてきた。JST事業終了後6年を経て、考え方や制度の普及という成熟期に入ったと言える。女性研究職者の採用については、研究系の全採用者に占める女性比率の第3期中長期目標期間の累計15%以上を目標としたが、結果は16.7%となり、目標を達成した。

また、育児・介護休業法を上回る育児休業制度など、子育てをしながら働きやすい職場環境づくりに積極的かつ先進的な取り組みを行っていることが評価され、平成22年2月に公的機関として初めて「茨城県子育て応援企業表彰」の「仕事と子育て両立支援部門優秀賞」を受賞した。さらに、平成26年10月に厚生労働大臣による「子育てサポート事業主」の認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。「子育てサポート事業主」の認定は、職員の育児休業取得に関する要件も含まれ、これまでの支援策の充実により、多くの職員に多様なライフスタイルへの理解が浸透した結果であり、ダイバーシティ意識の表れの一つととらえている。

第4期中長期目標期間（平成27～31年度）においては、「革新的な技術シーズを事業化に繋ぐ『橋渡し』の役割を果たす」という第4期の産総研ミッ

ションを遂行するため、さらにワーク・ライフ・バランスを推進し、男女ともに家庭と仕事の両立ができるための具体的な方策を策定し、優秀な人材の確保と活用を増大させるための環境整備・改善に継続的に取り組むことを目標に掲げている（資料 2）。多様なバックグラウンドを持った誰もが、個人の能力を存分に発揮し活躍できる組織を目指し、ダイバーシティを推進する。

Ⅱ. 第4期中長期目標期間のダイバーシティにかかるアクションプラン

第4期中長期計画（資料2）、および第3期中期目標期間のダイバーシティ推進策の総括と課題解決のための視点（資料3）に基づき、第4期中長期目標期間のダイバーシティにかかるアクションプランを以下のように定める。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. 女性研究者の積極的採用および女性職員の活躍推進

第4期アクションプランのポイント：

- 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。
- 女性リーダー候補を育成するとともに、管理職の業務効率化や支援策に取り組み、管理職に占める女性の割合を第4期中長期目標期間終了時点で平成27年度末の目標値を上回ることを目指す。

① 女性研究者の積極的採用

産総研は、これまでの取り組みにより、研究職における第3期累積採用者の女性比率は16.7%となった(図1)。第4期ではこれを上回る18%以上を目標とする。18%という数値は、日本の理工系大学院の博士取得者と国内に留まると想定される女性研究者の比率（供給率）を上回まわっており、新たなステージに入ったと言える（資料4）。そこで、大学院博士課程の女子学生比率の実態や応募状況等を「見える化」し、採用目標比率の再確認・意識喚起により、領域ごとの実情に応じた優秀な女性研究者の確保に向けた取り組みを促進する。

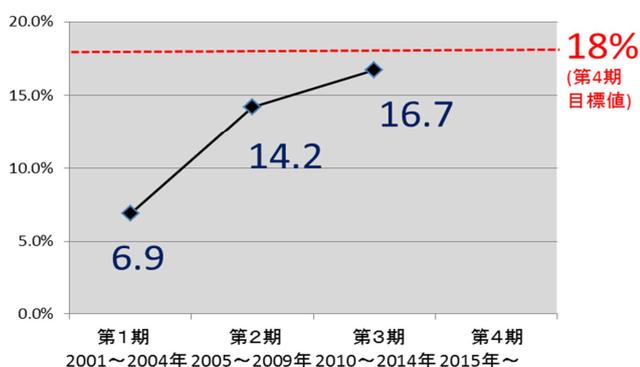


図1 女性研究者累積採用比率の中期目標期間ごとの推移。

研究職採用のための公募を行う際には、採用者に占める女性研究者の割合を18%以上とする数値目標や、産総研が多くの女性研究者の応募を歓迎する旨を募集記事に記載する。また、優秀な女子学生やポスドクの

応募拡大を目的とし、人事担当者が大学の就職関連イベントへ参加、産総研研究者が女性研究者の活躍に関する取り組みを学会で発表するなど、広報活動を展開する。

さらに、将来を担う世代である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。

② 女性職員の活躍推進

産総研では、これまでの取り組みにより、出産・育児による職員の離職はほとんどなく、M字カーブは存在しない。平成 27 年 3 月現在、職員の女性在籍率は研究職 9%、事務職 31%、全体で 14%である（図 2）。

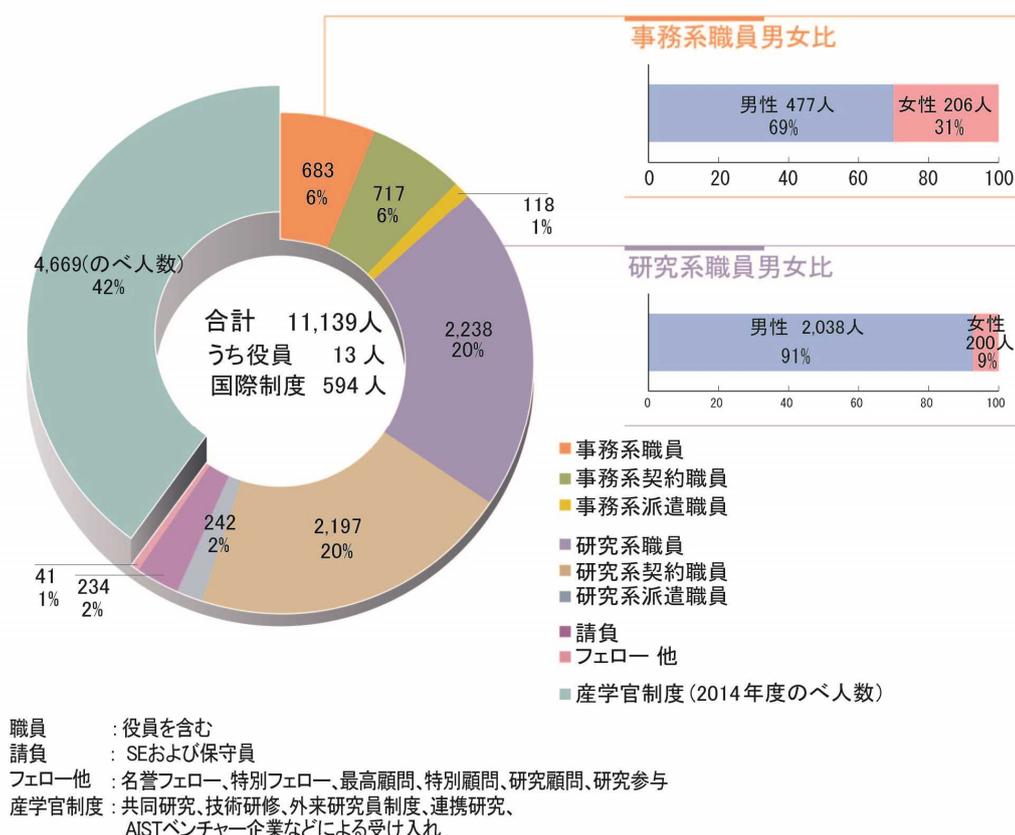


図 2 産総研の人員構成（出典：産総研レポート 社会・環境報告 AIST Report 2015 「人員（2015年3月1日現在）」に基づき改編）。

女性管理職比率（管理監督者および相当職）は、平成 25 年 4 月では 1.8%であったが、登用に努めた結果、平成 26 年 4 月では 2.8%となり、平成 27 年度末までに 5%を目指して取り組んでいるところである（資料 5）。一方、現在 45～50 歳代の年齢層の女性採用比率が非常に少なかったため、管理職候補となる年齢層の女性比率はまだ低い。事務職に関しては、第 3 期累積採用者の女性比率が 52.8%と男女比に大きな差はなく、将来的には女性管理職候補の増加が見込まれる。これらの実情も勘案して、今後は、人材の育成を強化しつつ積極的な登用に取り組む。

また、4. で後述するキャリア形成支援とともに、育児等で一般に長時間労働が難しい中堅女性職員の登用促進のため、会議時間を 9 時～17 時の範囲で開催することを推奨する等の職場環境整備や、管理職業務の効率化を推進し、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。

2. 外国人研究者の採用・受入支援および活躍支援

第 4 期アクションプランのポイント：

- 多様なバックグラウンドをもつ優秀な外国人研究者の応募拡大を目指し、英語版の産総研公式ホームページに研究拠点（試行的につくばセンターから取り組む）やその周辺での生活情報等を掲載し、産総研の認知度向上に貢献し採用支援を図る。
- AIST インター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。
- 第 3 期から試行している外国人グループ長等を対象とした支援について、第 4 期当初は必要に応じて継続しつつ、第 4 期終了時までに全所的な支援体制に向けた発展を目指す。

① 外国人研究者の採用・受入支援

2015 年 4 月現在、外国籍研究職員は 96 名（研究系職員の 4.3%）在籍している。また、2014 年度の外国籍研究職員は 88 名であり、加えて、契約職員 185 名、外来研究員 192 名、技術研修生 129 名と多くの外国人研究者が産総研で働いている（図 3）。グローバルなバックグラウンドを

もった外国人研究者は、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。そこで優秀な外国人研究者の採用支援を目的とし、方策を講ずる。（なお、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。）

外国人研究者に向けた産総研の認知度向上に資する広報活動として、英語版の産総研公式ホームページに研究拠点（試行的につくばセンターから取り組む）やその周辺での生活情報等を紹介するコーナーを設け、外国人研究者の採用や受入を推進する。さらに、AIST インターナショナルセンター（AIC）の活動など、産総研での外国人研究者への支援や取り組みを紹介し、魅力ある研究生活環境をアピールする。

また、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。

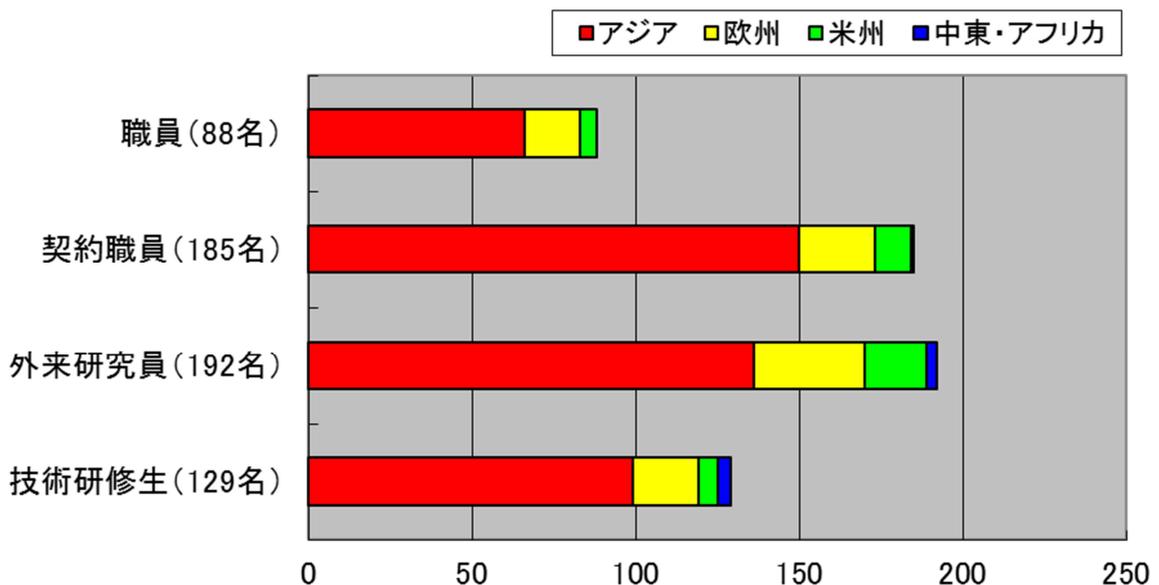


図3 産総研の外国人研究者(出典:産総研レポート社会・環境報告 AIST Report 2015, 「2014年度の国・地域別外国人研究者の実績」に基づき改編).

② 外国人研究者の活躍支援

外国人研究者の活躍のためには、所内の言語環境の改善が必要である。所内の一部の研究ユニットでは、公用語を英語にした打ち合わせ等、外国人研究者の業務支援に努めているが、全所的には英語での業務支援や

情報提供が十分とは言えない状況がある。

このため AIST インターナショナルセンター（AIC）で、外国人研究者に対し、在留資格取得等の滞在支援や、日本語講習等の生活支援業務を継続する。さらに第 4 期は、外国人研究者と各担当部署との橋渡し機能（窓口）を拡充することで、支援内容の充実を図る（図 4）。

具体的には、外国人研究者に向け、所内の手続きに関する英語セミナー等を、各担当部署と連携し、ニーズの高いテーマから順次企画・開催する。また、セミナー資料等のイントラ掲載を進めることで、所内業務フローのユニバーサルデザイン化に努める。



図 4 AIST インターナショナルセンター（AIC）オフィス。

③ 外国人へのマネージメント業務支援

優秀な外国人研究者のさらなる活躍支援を目指し、研究グループ長等のマネージメント業務をする外国人研究者への支援を行う。マネージメント業務は日本語によるシステムや文書を通して行うため、言語的支援が必要な場合がある。

このような外国人グループ長等へ、平成 26 年度より、マネージメント面における言語支援をするための個別サポートを試行している。本支援は、被支援者である外国人グループ長等ならびに在籍ユニット関係者等からも高く評価されている。そこで第 4 期当初は必要に応じて個別サポートを継続しつつ、外国人グループ長等からのニーズの高い項目について優先的に英語化を目指すとともに、業務システム使用時の支援についても検討し、第 4 期終了時までには全所的な支援体制へ向けた発展を目指す。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現

第 4 期アクションプランのポイント：

- 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（資料 6）に基づき各対策を実施する。

- 産休・育休中および職場復帰後における育児支援制度や、託児施設の整備等の改善を行う。
- ライフイベントによるキャリアロスを軽減するための支援策として在宅勤務の試行的導入を行った上で、実施を検討する。

ワーク・ライフ・バランスは、育児や介護をしている職員のためだけではなく、産総研で働く全ての者に対し、仕事と家庭の両立の実現を目指すものである。各職員等が仕事上の責任を果たすとともに、それぞれの家庭や地域の事情に合わせた多様なスタイルが選択できるよう、互いに理解し協力し合うことが求められる。

① 次世代育成支援行動計画の実施

平成 28 年度までは、既に策定済みの計画に基づき、育児支援制度および介護支援制度の普及や年次有給休暇取得の促進に向け、各対策を実施する。平成 29 年度以降は、次世代育成支援対策推進法等の関係法令に基づき、引き続き育児や介護に関わる必要な行動計画を策定する。

産総研では、これまで多くの育児・介護支援制度を整備してきたが、全ての制度が広く利用されているとは限らない。たとえば、育児休業の取得者について、女性職員と比較して男性職員の取得者は著しく低い状況にある（表 1）。男女の別を問わず育児・介護にかかわる職員が働きやすい環境を目指し、当該職員はもちろんその職員を部下に持つ管理職を含む所内の意識改革に努め、職員が育児・介護に参加しつつ仕事に生き生きと取り組める環境づくりを図る。具体策としては、第 4 期より新たに、産総研の育児・介護制度をわかりやすく紹介したリーフレット等を作成、それを利用した制度説明会を積極的に開催する。さらに、制度利用者が周囲を気にすることなく制度を利用できるように、上司や同僚の理解が得やすい職場環境を目指し、ワーク・ライフ・バランス意識啓発のためのセミナー開催等により当事者以外への制度周知にも努める。

表 1 各種休暇・休業制度の利用実績

	2010		2011		2012		2013		2014	
	男性	女性								
子の看護休暇	88	160	97	159	90	159	86	167	101	178
育児特別休暇	24	15	29	13	28	16	27	11	28	13
育児休業*	7	33	0	33	0	25	0	35	1	26
介護休暇	20	16	36	23	44	9	34	17	39	25
介護休業*	0	2	0	2	0	1	1	0	0	0

*年度内開始者数

年次有給休暇の取得に関しては、上司の休暇取得率と部下の休暇取得率は比例する傾向があり、各部署で計画を立てて休暇を取得する意識を持つことが必要である。第4期では、これまで実施してきたキャンペーン等を継続し必要な策を講じる。

② 育児支援制度等の柔軟な運用

女性職員の増加に伴い、育児休業を取得する職員も増加する一方で、職場復帰後に対する不安を抱える者も少なくない。これまでの主な取り組みとして、育休代替職員の確保や任期付職員の任期更新等が挙げられる。第4期中長期目標期間では、現行の取り組みの運用改善を含め、産休・育休中や職場復帰後における支援の充実に努める。また託児施設等についても、利用度の高い一時預かり保育(表2)などを継続するとともに、引き続き必要に応じた改善等を実施する。

表2 一時預かり保育利用実績

	2010		2011		2012		2013		2014	
	職員	契約職員	職員	契約職員	職員	契約職員	職員	契約職員	職員	契約職員
つくばセンター	994	1,004	819	762	795	876	1,018	678	1,276	971
中部センター	26	10	25	22	11	68	37	66	26	88
関西センター	70	121	178	81	283	45	175	87	248	115
民間託児およびベビーシッター	35	0	15	0	12	3	20	3	32	0

・延べ人数

③ 働き方の見直し

産総研では、育児と仕事の両立のための育児休業制度が定着してきている。復帰後、育児による時間的制約のもと、業務に必要な時間の確保に苦勞し、育児と仕事の両立について依然不安を抱えるものも少なくない。特に女性研究者にとっては、育児休業を取得することにより、研究活動を一時的に中断せざるを得ない状況となりキャリアロスにつながることから、育児休業を短めに取得する場合も見られる。

このような育児にかかる時間的制約のもとで働く職員の活躍を支援

する新たな選択肢として、通勤時間を軽減できる在宅勤務を試行的に導入する。

4. キャリア形成

第4期アクションプランのポイント：

- 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。
- 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。

① 全所的な人材育成の取り組み

産総研職員が性別、年齢、国籍等にかかわらず活躍できるように、ダイバーシティに配慮したキャリア形成支援に取り組み、キャリアパス設計からキャリア形成に至る各段階をシームレスに支援できる方を講ずる。

そのために、所内研修やキャンペーン等を通じて、日常業務中での人材育成（OJT）意識を喚起する。さらに、所内の各職場に応じた人材育成の取り組みを強化するとともに、幅広い年齢層、多様に活躍する先輩職員（ロールモデル）の提示や交流の場提供等に努める。

キャリアパス設計の支援策として、キャリアパス設計の重要性の提示（研修等でのキャリアパス設計の啓発強化）に努める。

② 個々に寄り添ったキャリア形成支援

産総研新規採用事務職員を対象に、同じ事務系キャリアを持ち日常業務から少し離れた立ち位置から指導が可能な先輩職員によるメンター制度を継続し、若手職員のキャリア形成を支援する。また、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を第4期も継続して実施する。

これらの制度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、制度のさらなる普及を図る。

5. ダイバーシティの総合推進

第4期アクションプランのポイント：

- 障がい者が働きやすい環境の整備を図り法定雇用率を遵守し、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。
- ダイバーシティの総合的な推進のために必要な事項を審議するダイバーシティ推進委員会において、方針を策定し、全所的な取り組みを展開する。
- 国、自治体および他の研究教育機関等と連携、所内取り組みに活用し、国、地域レベル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、障がいのある方の積極的な雇用を促進しており、平成25年4月から法定雇用率が2.3%に引き上げられたが、就業機会があるごとに採用し、法定雇用率を達成している。第4期においても、法定雇用率を遵守し、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体制

ダイバーシティ推進に関しては、職員の理解が不可欠であり、所の方針決定のもと、全所的な取り組みが必要である。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おり、ダイバーシティの推進策の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。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、関係部署との進捗把握や調整を行う。

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ともに、必要に応じて見直しを行う。

③ 国、自治体および他の研究教育機関等との連携

ダイバーシティ推進の取り組みは全国的な広がりを見せており、国、自治体および他の研究教育機関等との連携を図ることで、所内の取り組みに活用するとともに、産総研が地域などの広い社会でのダイバーシティ推進に寄与する。具体的には、全国複数のダイバーシティ推進に取り

組む研究教育機関等と情報交換や相互の推進イベント乗り入れを行っているダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）（図5）等において、主要なメンバー機関として運営に寄与する。このような他の機関等との柔軟なネットワーク形成による対外連携体制のもとで、産総研の取り組みや成果の紹介を広く行い、ダイバーシティの取り組みを強力に推し進める。



図5 ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）参画機関.

付属資料（1）

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

産業技術総合研究所 第４期中長期計画から

I. 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

1. 「橋渡し」機能の強化

2. 地質調査、計量標準等の知的基盤の整備

3. 業務横断的な取り組み

(1) 研究人材の拡充、流動化、育成

上記1. 及び2. に掲げる事項を実現するとともに、技術経営力の強化に資する人材の養成を図るため、以下の取り組みにより、研究人材の拡充と流動化、育成に努める。

第一に、橋渡し研究の実施はもとより、目的基礎研究の強化の観点からも、優秀かつ多様な若手研究者の確保・活用は極めて重要であり、クロスアポイント制度や大学院生等を研究者として雇用するリサーチアシスタント制度の積極的かつ効果的な活用を図る。

中略

第四に、ワーク・ライフ・バランスを推進し、男女がともに育児や家事負担と研究を両立するための具体的な方策、女性の登用目標や必要に応じた託児施設等の整備、在宅勤務制度の試行的導入等を含む具体的なプログラムの策定等を行い、女性のロールモデル確立と活用を増大させるための環境整備・改善に継続的に取り組む。

付属資料 (3) 第3期中期目標期間のダイバーシティ推進策の総括と課題解決のための視点

第3期アクションプランのポイント		第3期中期目標期間の総括	課題解決のための視点
<p>1. 多様性活用 (ダイバーシティ) 意識の啓発・浸透</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様性活用 (ダイバーシティ) をテーマとしたセミナー等を開催する。 ・管理職研修等に「ダイバーシティ」の項目を盛り込む。平成22年度内に検討を行い、翌年度以降実施する。 ・推進策各種取り組みの成果、産総研にどのような効果をもたらしたかを具体的な指標で示すとともに、その効果の所内外発信を行う。 	<p>第3期中期目標期間の総括</p> <ol style="list-style-type: none"> ①ダイバーシティに関するセミナー・シンポジウム等を開催した。 ②所内研修 (研究ユニット長研修、グループ長等研修、中堅研究職員研修、新人研修等) で、ダイバーシティに関する講義を実施した。 ③学会などで、産総研におけるワーク・ライフ・バランス支援の取り組みと、その成果の分析結果などを発表した。 	<p>課題解決のための視点</p> <p>ダイバーシティ意識の啓発および浸透を図るためには、職員一人ひとりが、その意義を十分に理解し自覚を持つ必要がある。そのため、ダイバーシティに関する所内研修やセミナー等は、継続的に実施することによって重要である。また、今後も適切な方法で各種取り組みの成果を所内外へ発信することが求められる。</p>
<p>2. 女性研究者及び外国人研究者の積極的な採用・活用の増加 (1) 女性研究者の増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・第3期中期目標期間終了時点で女性研究者採用比率15%以上を目指し、採用責任者等に対して「見せ合格化」を行い、各研究分野の実情を考慮した対応策を講ずる。 ・公募概要に女性研究職員を積極的に募集する方針を明記する等周知方法の改善や、公募に関する広報活動の拡充を研究分野ごとに働きかける。 	<ol style="list-style-type: none"> ①各研究分野の採用責任者等に、分野別女性研究者採用実績と、最終目標達成に向けた採用数目安を周知し、ポジティブアクションの方針を確認した。また、大学院博士課程における女子学生比率の調査し、関係部署等へ提示した。 ②第3期中期目標期間終了時点で女性研究職員採用比率15%以上を目標としていることを産総研公式ホームページに明記した。 	<p>今後、中長期的に優秀な人材を確保し続けるためには、大学院博士課程における女子学生比率の実態や研究領域別の採用実績を、採用に関わる者へ適宜提示し、採用目標比率の再確認・意識喚起を行うことが重要である。</p> <p>博士課程修了者の女性比率を上回る目標を設定する場合、第3期中期目標期間中の取り組みに加えて、多様な人材が応募できる仕組みを強化する必要がある。</p> <p>登用に関しては、職場風土の改革や中堅女性職員のリーダーシップ育成など所内で実行可能な方策を検討し、実施する必要がある。</p>

第3期アクシヨンプランのポイント		第3期中期目標期間の総括	課題解決のための視点
2. 女性研究者及び外国人研究者の積極的な採用・活用 （1）女性研究者の増加	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国籍を問わず、我が国の産業技術力向上に資する研究者を積極的に採用する。 ・ また、外国人研究者が産総研でより活躍できるように、研究マネジメント能力向上の支援や日常生活支援の実を図る。 	<p>③ 理系女性を対象とした合同説明会に参加するなどの広報活動を行い、産総研が女性にとって働きやすい職場であることをアピールした。</p> <p>④ 以上の取り組みを経て、研究職における第3期累積採用者の女性比率は、16.7%となった。</p>	
（2）外国人研究者の採用・活用		<p>① 外国人研究者に対して研究環境に関するヒアリング調査を行った。</p> <p>② イントラ英語化の整備を推進するとともに、外国人研究者向けに研究を行う上で特に重要な手続の解説（和文および英文）を作成した。</p> <p>③ 外国人研究グループ長等へ、マネジメント業務における言語面の負担を軽減するため、サポート体制の強化を図った。</p> <p>④ AISTインターナショナルセンター（AIC）をアクセスの便利な地区へ移転し、交流のためのスペースを設置するなど支援の拡大を図った。</p>	<p>外国人研究者の日常生活を中心に支援してきたAICにおいては、言語面での業務サポート（外国人研究者と各担当部署との橋渡し機能）を行う窓口としての機能拡充を図る。</p> <p>外国人研究グループ長等への支援は、第4期当初も必要に応じて継続しつつ、全所的な支援体制へ向けて検討する必要がある。また、優秀な外国人研究者の応募の拡大に向け、広報活動の展開を検討する。</p>
3. キャリア形成における共同参画のための方策	<ul style="list-style-type: none"> ・ ロールモデルの提示や意欲触発支援セミナーの開催を充実させる。 ・ 利用者の視点による、各種相談窓口の運用改善を行う。 	<p>① 女性研究者のキャリア形成に向け、セミナー等の開催や所内外のキャリアパス事例集による情報提供を行った。</p> <p>② 各種相談窓口ごとに必要な運用改善を行うとともに、各窓口を和文および英文で整理集約したイントラページを開設した。</p>	<p>これまで主に女性に向けた施策を実施してきたが、性別・年齢・国籍等にかかわらず多様な人材が活躍できるように、個々に寄り添ったキャリア形成支援が求められる。また、所内研修による意識喚起やロールモデルの提示等は、今後も継続的に実施する必要がある。</p>

第3期アセスメントのポイント		第3期中期目標期間の総括	課題解決のための視点
<p>4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための支援 (1) 育児・介護支援制度の充実と活用促進</p>	<p>・ 所内アンケート調査や個別ヒアリング等により職員の要望を把握し、仕事と生活の調和を維持するための必要な支援策の検討を行う。</p> <p>・ 次世代育成については、平成23年度以降の「次世代育成支援行動計画」を策定し、実施する。</p> <p>・ これまで取り組んできた育児支援・介護支援に関する情報発信や情報交換の提供を引き続き行う。</p>	<p>① 育児支援では、細かな要望に応じることと既存制度の利便性を向上させた。また各種調査・分析等により、介護支援への要望が多いことを明らかにした。</p> <p>② 様々な取り組みや制度の導入を実施した結果、厚生労働大臣による認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。また厚生労働省が普及促進する、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク「トモニ」の活用を開始した。</p> <p>③ イントラにて育児・介護支援に関する情報提供の維持管理を引き続き行った。また、新たに不妊治療に関する情報提供を行った。</p>	<p>第3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つつ、新たな支援の創出を検討する必要がある。また制度の周知において、対象を利用者に留めず、その周囲に対しても理解を求めため強化を図る。</p>
<p>(2) 時間外労働縮減や年次有給休暇取得の促進</p>	<p>・ 時間外労働縮減や年次有給休暇取得の促進を、関連部署と連携し実施する。</p> <p>・ 休暇制度や長時間労働防止の取組について、実施状況を所内外に公表することや、職場環境改善意識の向上につなげる。</p>	<p>① 帰宅を促すための放送や巡視を実施した。労働時間管理者向けには、管理を促進するための集計データ等を提供するとともに、管理者向けの説明会を実施した。</p> <p>② リフレッシュのための年次有給休暇取得キャンペーンを実施し、四半期の取得状況をイントラで公表した。また夏季輪番・一斉休暇の際には、連続した年次有給休暇の取得を促した。職員の各種休暇取得状況を分析し、休暇制度の活用データを所内外に公表した。</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、時間外労働の縮減や年次有給休暇の取得促進等は、今後も継続的に取り組むことが必要である。</p>

第3期アクシヨンプランのポイント		課題解決のための視点
<p>5. 国、自治体及び他の研究教育機関等との連携</p>	<p>第3期中期目標期間の総括</p> <p>①つくば市の男女共同参画審議会に委員として協力した。また市主催の男女共同参加に関するイベントに実行委員として参加し、産総研における取り組みを紹介した。</p> <p>②ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)の事務局を運営し、懇話会の開催やニュースレター等による情報共有を行った。第3期中には、参加機関が12機関から21機関へと拡大した。</p>	<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。ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)においては、メンバー機関のイコールパートナーシップで運営する組織として発展させ、参加機関相互がより連携しやすい体制とする。</p>
<p>6. 多様性活用(ダイバーシティ)の総合推進</p>	<p>第4期においてもダイバーシティ推進委員会を継続し、PDCAサイクルの実施により、必要な施策の検討を行う。</p>	<p>①ダイバーシティ推進委員会を開催し、所内関係部署等の連携のもと、推進策の各種取り組みを実施した。</p> <p>②毎年度アクシヨンプランの進捗報告を所内外に公表した。</p>

付属資料（４）大学院博士課程修了者数の推移と女性比率

１）大学院博士課程修了者数の推移

平成 26 年 3 月時点(平成 25 年度)の工学、理学、農学、医歯薬学系の大学院博士課程修了者における女性比率を表 1 に示す。

なお、平成 25 年度を含む過去 5 年間の工学、理学、農学、医歯薬学系の博士課程修了者数は表 2(a)から表 2(d)に示すとおりである。

２）大学院博士課程修了者の供給力の見積

博士課程修了者において、留学生の割合が男女で大きく異なる。文部科学省科学技術政策研究所の調査¹による男女別の博士課程修了者に占める留学生の割合を表 3 に示す。また、博士課程を修了した留学生は帰国等により離日する。日本学生支援機構が行った調査では、平成 22、23、24 年度の博士課程を修了した留学生の 57.3%、57.6%、56.8%が離日している²。

留学生の割合として表 3 より分野・男女別の各数値を、離日割合として全分野男女共通に 56.8%（平成 24 年度の離日割合）を仮定すると、日本に残る平成 25 年度博士課程修了者の女性比率は、工学 14.1%、理学 15.8%、農学 31.7%、医歯薬学 31.3%と推定される（表 4 参照）。

３）理学博士課程修了者に対する補正

理学博士課程修了者数は、その他の分野の博士課程修了者数に比べて、年度による女性比率の変動が大きく、平成 25 年度の値は過去 5 年間で最低である。3 年間ごとの移動平均値を用いた結果は、過去 5 年間で 18.5%～18.7%とほぼ横ばいで推移しており、平成 25 年度の国内に残る博士課程修了者の女性比率 15.8%は過小評価となる可能性がある。したがって、理学については、国内に残る博士課程修了者の女性比率に過去 3 年間の平均値 17.8%を用いる。

４）産総研研究職の博士号取得者の分野別割合

産総研研究職の博士号取得者について上位 4 分野の分布は、工学 61.1%が最多数であるが、理学 31.3%、農学 3.9%、医歯薬学 3.7%と、工学以外の分野も多い。

以上の要件で博士課程修了者を採用すると、想定される女性比率は 16.6%となる。

¹ 文部科学省科学技術政策研究所(平成 24 年 5 月)「日本の大学教員の女性比率に関する分析」

² (独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

表 1 平成 26 年 3 月時点の工学・理学・農学・医歯薬学系の博士課程修了者数（文部科学省「平成 26 年度学校基本調査（速報値）」より）

	全体(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率
工学	3,530	2,957	573	16.2%
理学	1,317	1,098	219	16.6%
農学	957	639	318	33.2%
医歯薬学	5,343	3,600	1,743	32.6%

表 2 平成 21～25 年度の博士課程修了者数（文部科学省「学校基本調査」より）

(a) 工学

工学	全体(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率
平成 25 年度	3,530	2,957	573	16.2%
平成 24 年度	3,669	3,098	571	15.6%
平成 23 年度	3,561	3,050	511	14.3%
平成 22 年度	3,370	2,912	458	13.6%
平成 21 年度	3,569	3,124	445	12.5%

(b) 理学

理学	全体(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率
平成 25 年度	1,317	1,098	219	16.6%
平成 24 年度	1,328	1,075	253	19.1%
平成 23 年度	1,358	1,083	275	20.3%
平成 22 年度	1,255	1,045	210	16.7%
平成 21 年度	1,350	1,100	250	18.5%

(c) 農学

農学	全体(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率
平成 25 年度	957	639	318	33.2%
平成 24 年度	1,000	691	309	30.9%
平成 23 年度	1,004	690	314	31.3%
平成 22 年度	1,001	711	290	29.0%
平成 21 年度	1,073	759	314	29.3%

(d) 医歯薬学

医歯薬学	全体(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率
平成 25 年度	5,343	3,600	1,743	32.6%
平成 24 年度	5,261	3,604	1,657	31.5%
平成 23 年度	5,261	3,618	1,643	31.2%
平成 22 年度	5,068	3,454	1,614	31.8%
平成 21 年度	4,744	3,310	1,434	30.2%

表 3 男女別の博士課程修了者に占める留学生の割合(2002～2006 年累計)
(文部科学省科学技術政策研究所(平成 24 年 5 月)「日本の大学教員の女性比率に関する分析」より)

	男性	女性
工学	21.7%	45.9%
理学	8.3%	17.4%
農学	25.6%	36.1%
医歯薬学	7.7%	17.4%

表 4 平成 26 年 3 月に時点における、国内に残る工学・理学・農学・医歯薬学系の博士課程修了者数(推定)

	全体(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率
工学	3,017	2,593	424	14.0%
理学	1,243	1,046	197	15.8%
農学	799	546	253	31.6%
医歯薬学	5,014	3,443	1,571	31.3%

付属資料（５）女性の管理職への登用に向けた目標設定について

1. 経緯

内閣官房・内閣府にて、独立行政法人等の全法人における女性の役員・管理職への登用に向けた目標設定がされている。管理職に占める女性の割合については、平成 27 年度末までの目標を、全体として 13%程度と設定されている。

この目標達成に向け、各独立行政法人等においても数値目標の設定が求められた。

2. 産総研の目標

各法人における数値目標の設定については、内閣官房・内閣府より提示された試算を参考の上で、各法人の特性を踏まえて実効性のある目標とされた。参考にする試算として、「管理職に占める女性の割合が 5%未満の法人は 5%に、5%以上 10%未満の法人は 10%にする」と提示された。

産総研では、管理職に占める女性の割合が、目標設定時の平成 26 年 4 月 1 日時点で 2.8%であり、平成 27 年度末までの目標を 5%に設定した。

3. 目標の公表

各法人における女性の登用状況等について、設定した目標及びその達成期限が内閣府男女共同参画局のホームページで公表されている。

国立研究開発法人産業技術総合研究所 次世代育成支援行動計画

国立研究開発法人産業技術総合研究所では、ワーク・ライフ・バランスを支援するため、これまで仕事と育児の両立支援として、柔軟な勤務形態や休業等の制度を整備してきた。具体的には、フレックスタイム制や裁量労働制の導入、育児休業、産前特別休暇、産後就業制限、育児特別休暇、子の看護特別休暇、配偶者出産および育児参加のための特別休暇、育児短時間勤務、育児時差出勤等の制度の整備、所内施設一時預かり保育所の運営等に積極的に取り組んでいる。また、仕事と介護の両立支援として、介護休業に加え介護休暇制度を新設するなど拡充を図っている。

本計画では、ワーク・ライフ・バランス支援のために導入した制度の周知と普及を図るための取り組みを行う事項について次のように策定する。

【計画期間】 平成26年6月26日～平成29年3月31日

【計画内容】

【目標1】 育児支援制度の普及に努める

- <対策>① 育児支援制度の普及のために、制度紹介、利用者の意見等についてのリーフレットを作成する。さらに、それを活用して職員への説明会等を開催する（達成時期：平成28年度）。
- ② 固定的な性別役割分担にとらわれない意識の浸透のために、育児をテーマとするワーク・ライフ・バランスセミナーを開催し、参加の促進を図る（達成時期：平成27年度、以後継続）。

【目標2】 介護支援制度の普及に努める

- <対策>① 介護支援制度の普及のために、リーフレットを作成する。さらに、それを活用して職員への説明会等を開催する（達成時期：平成28年度）。
- ② 介護をテーマとするワーク・ライフ・バランスセミナーを引き続き開催する（達成時期：平成26年度、以後継続）。

【目標3】 年次有給休暇の取得を促進する

- <対策> 「グループごとに各構成員の年休計画をたてて、各構成員がいずれも1週間程度のリフレッシュ休暇を取得する」ことを推奨するというキャンペーンを引き続き行うこととし、その周知を図る。
- また、休日と組み合わせた5日間以上連続した休暇の取得者の比率を70%以上とするとの評価指標を設ける（達成時期：平成28年度）。

平成26年6月26日 総務本部
平成27年4月1日改訂（名称の変更による）





産業技術総合研究所

第4期中長期目標期間におけるダイバーシティの推進策

発行日 平成27年10月
編集・発行 国立研究開発法人産業技術総合研究所 総務本部ダイバーシティ推進室
連絡先 〒305-8560 茨城県つくば市梅園1-1-1 中央第1
つくば本部・情報技術共同研究棟
Tel : 029-862-6418 Fax : 029-862-6882
Web : <http://unit.aist.go.jp/diversity/>

本書の一部または全部を無断で複写・複製・転載することを禁じます。