

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6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6年度（2024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。	2023年5月より、導入した柔軟な働き方を可能とする新テレワーク制度によりテレワークは定着しつつあり、2024年12月は職員の約38%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を期待される。
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、匿名参加可能なオンラインプラットフォームも活用し、育児や介護をテーマにしたランチ会を計12回開催した（有志チームとのコラボイベントも実施）。 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。 令和6年度には「くるみんプラス」を取得し、産総研が仕事と不妊治療の両立支援に取り組む働きやすい職場であることを公式ホームページ等で広報した。
		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39.9%（2568名/6433名）） 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、労働時間の削減に取り組んだ。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に対しては、部署横断で制度改善の検討を行い、その対応状況を所内ポータルサイトで公開することで、全職員への周知と働きやすい職場環境の構築を進めた。あわせて、臨海副都心センターから寄せられた「外国人材の職場環境整備」に関する意見を受け、企画本部、DEI人事部、臨海副都心センターと連携し、改善施策の検討を実施した。

第5期アクションプラン（要約）		令和6年度(2024年度)実施状況
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「高齢者と認知症 ～明日のための介護知識～」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264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、14名だった。 育児休業復帰者や相談希望者に対し、育児や介護に関する所内制度の説明や要望の聞き取りを実施した（面談38名、うち育児35名、介護3名）。 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。
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。	令和6年3月末日時点での管理職に占める女性比率は13.9%（64名/462名）となった。 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。	産総研で働くことをよりイメージしやすいよう、産総研で働く人の顔や想いがわかるインタビュー記事等のコンテンツを発信する採用専用ウェブサイトを開設した。あわせて、特別公開での採用ブースの設置及び配信イベントの実施、学会、大学主催のイベント等への参加、並びに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。令和6年度研究職員公募において、女性の応募数は117名となった（令和5年度135名、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6年度213名、令和5年度188名）。
	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6年度の採用者（入所者）に占める女性比率は研究職で28.7%（43名/150名）となった。 【参考】第5期累計:20.0% 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6年度の採用者（入所者）に占める総合職女性比率55.3%（21名/38名）

第5期アクションプラン（要約）		令和6年度(2024年度)実施状況
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。	優秀な外国人研究者の採用を実施するために、東京大学で開催した留学生を対象としたジョブフェア「東京大学留学生のためのJOB FAIR 就職企業説明会」に出展した。本イベント事前登録申込者約120名程度のうち、当日参加が約70名、産総研のブースには計26名（第1ターム8名、第2ターム8名、第3ターム10名）が参加した。 令和7年度新規採用者のうち外国人研究者11名の在留申請手続きを行った。11名のうち新規に在留資格を取得した者は4名（研究：2名、高度専門職1号イ：2名）、在留資格を変更した者は7名（留学から研究に変更：2名、留学から高度専門職1号イに変更：1名、教授から研究に変更：1名、研究から高度専門職1号イ：3名）となった。 令和6年度入所の研究職採用者に占める外国人材（外国籍）比率は11.3%（17名/150名）となった。 【参考】令和5年度；13.8%、令和4年度；13.4%、令和3年度；12.9%、令和2年度；22.2%
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。	外国籍研究者のキャリア形成支援のため、ロールモデルの談話と産総研の制度紹介を行うセミナー“Supports of Career Development for Foreign Researchers”を開催した。 生活支援としての日本語講習をオンラインで開催し、地域センター所属の外国人材等を含め47名が参加した。また、「日本語プレゼンテーション」をテーマとするセミナーを開催した。 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、日本文化体験イベントを2回開催した。 外国人材向けの情報発信として月1回のニュースレターを12月まで継続したほか、1月からは新たに「AIC Chat Room」を立ち上げ、より柔軟な情報発信の場とするとともに、外国人材同士が情報交換や相談を行える場を提供した。その他各種相談にも個別に対応した（相談件数122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。 外国人材の支援ニーズを把握するため、外国人材とサポート人材向けのアンケート調査を実施した。 所内向けイントラポータルでは、引き続き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の提供など、外国人材の業務を支援する取り組みも実施した。さらに、一部の業務システムでは英語版マニュアルを整備し、外国人材が円滑に業務を行える環境を整えた。

第5期アクションプラン（要約）		令和6年度(2024年度)実施状況
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：245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。 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を進めるとともに、上長向けのガイドを作成し、現場でのキャリア支援を促進した。また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。
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6年度の法定雇用率2.8%（実雇用者数5297.5人）による産総研の雇用義務数148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し、産総研全体で令和7年3月末までに新たに16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、ハローワーク等が主催する「障害者就職面接会」へ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。 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。 ・災害時に障がい者をサポートするためのマニュアルを所内イントラに掲載した。 ・肢体不自由な身体障がい者が災害時に速やかに避難できるように階段避難車の訓練を実施した。 ・視覚障がい者が災害時に安全に避難できるように避難誘導訓練を実施した。 ・聴覚障がい者が実験補助中に危険を視認で把握できるように報知機器を設置した。 ・量子・AI融合技術ビジネス開発グローバル拠点などの拠点整備事業や、常設展示施設であるAIST-Cubeや厚生棟などの改修を行った際に、入口へのスロープ設置や車椅子の通路幅確保、1-1棟エントランスに多目的トイレを新たに設置するなど、バリアフリー化に配慮した内容で行った。

第5期アクションプラン（要約）		令和6年度(2024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、「インクルーシブ・リーダーシップ」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、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。
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。	所内のDEIを強力に推進するため、DEI推進体制を変更した。具体的には、所内委員からなる「DEI担当者連絡会」と、所内委員と外部有識者からなる「DEI推進委員会」を新たに設置・開催した。 第6期以降もDEI推進を継続・強化するため、「産総研第6期中長期目標期間におけるDEI推進策」を策定した。
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。	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。日本IBMのコミュニティ活動への参加や女性研究者や技術者の異業種交流会の開催等を行った。 全国21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た。育児支援、介護支援、外国人材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。