

第5期中長期間における ダイバーシティの推進策 実施報告

国立研究開発法人 産業技術総合研究所

令和7年6月

NATIONAL INSTITUTE OF
ADVANCED
INDUSTRIAL
SCIENCE &
TECHNOLOGY

1. 第5期ダイバーシティ推進策とその目標
2. 第5期ダイバーシティ推進策に基づく具体的取組
 1. ワーク・ライフ・バランスの実現
 2. 女性職員の活躍推進及び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
 4. キャリア形成
 5. ダイバーシティの総合推進

第5期ダイバーシティ推進策とその目標

1. 第5期ダイバーシティ推進策とその目標



ワーク・ライフ・ バランスの実現

- 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



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
- ② 女性研究職員の採用拡大



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
- ② 外国人研究者の活躍支援



キャリア形成

- ① 個々に寄り添ったキャリア形成支援



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
- 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との連携

※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一般事業主行動計画は別途策定した。

第5期ダイバーシティ推進策に基づく 具体的取組

1. ワーク・ライフ・バランスの実現

- 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



テレワーク制度導入

対象者拡大

～令和5年4月
育児により時間制約がある研究職員のみ対象

令和5年5月～
事務職員を含む全職員が対象



職員のネットワーク形成支援

イベント開催

育児・介護・不妊治療等をテーマにイベントを複数回開催し、ネットワーク形成・情報交換の場として活用

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を活用



所内周知

発信内容の見直し

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をリニューアル

認定取得

新基準「くるみん」

「くるみんプラス」

令和3年 仕事と育児を両立できる職場として厚労大臣より認定

令和6年 仕事と不妊治療を両立できる職場として厚労大臣より認定



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 ②女性研究職員の採用拡大



積極的な管理職登用と意識醸成

一般事業主行動計画にて目標設定

女性管理職割合 12%（第5期末時点）
女性管理職割合をモニタリングし、定期的に研究領域へ情報共有
→目標を達成（13.9%）

キャリア形成支援

中堅若手女性職員向けにキャリア形成支援研修を開催

異業種交流会

筑波大学、日本IBM、産総研の連携を継続
女性研究者・技術者の交流会を所内に案内し、各業界で活躍する女性の話の聞き、他業種の女性と交流する機会を提供



積極的な女性研究職採用

一般事業主行動計画にて目標設定

①研究職採用者女性割合 18%（第5期累積）
②総合職採用者女性割合 男女同程度（第5期累積）
→いずれも目標を達成（①20.0%、②55.6%）

積極的な採用活動

学会や大学主催のイベント等への参加・リクルーターによる大学訪問
産総研特別公開での採用ブースの設置及び配信イベント
女子大学院生・ポスドク向けの懇談会・ラボ見学ツアー
女子中高生向けのオンラインイベント

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

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 ②外国人研究者の活躍支援



所外情報発信

英語での発信内容の更新

コロナ禍の影響で情報発信の重要性が高まったため、英語版公式ホームページで提供する情報を更新

留学生対象イベント

東京大学等、大学が開催している留学生対象の就職活動イベントに、産総研として出展



所内の 支援ニーズ把握

アンケート実施

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



所内言語支援

日英での所内情報発信

イントラネットにおける日英での情報発信を徹底
英語ネイティブチェックサービスにより、日英での情報発信を支援

所内向け情報発信

月1回のニュースレター配信
外国人研究者とサポート人材のチャットを開設・運営

日本語講習 実施

オンライン化により全国から参加可能に



所内イベント実施

コミュニティ形成支援

外国人研究者とサポート人材等を対象にしたネットワーキングイベントの定期開催

キャリア形成支援

外国人研究者のロールモデル紹介や所内制度紹介を行うセミナーの開催

日本文化体験

華道などの日本文化に触れる機会を定期開催

4. キャリア形成

①個々に寄り添ったキャリア形成支援



自律的キャリア形成支援

キャリアプラン調査

キャリアプラン調査を実施し、個々の職員のプロフィール化を進めた

キャリアカウンセリング

対面面談に加えてオンライン面談を開始し、より柔軟な相談対応を可能に



シニア層の活躍支援

ジョブマッチング実施

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を明確化

個々の職員の適性を見極めたジョブマッチングを実施



職場内コミュニケーションの促進

キャリア形成支援研修

人材マネジメントポリシーの策定を受け、人事評価の面談などの場におけるコミュニケーションに役立つスキルを習得するようなカリキュラムを実施

「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」等のテーマで実施

1 on 1 ミーティング研修

1 on 1 ミーティングに関する動画講座をイントラ上で公開

5. ダイバーシティの総合推進(1/2)

- 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との連携



障がい者活躍支援

積極的な採用活動

ハローワークでの公募や障がい者就労支援センターからの紹介等により、積極的な採用活動を実施し、法定雇用率を満たした。

環境整備

段差解消、手すり設置等によるバリアフリー化
災害時の障がい者サポートマニュアルの所内展開
障がい者も安全に避難できるよう、階段避難車の訓練・避難誘導訓練を実施

外部連携

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



意識醸成

トップメッセージ発信

理事長メッセージの発信や担当理事からのメッセージ動画配信

ダイバーシティセミナー 開催

「アンコンシャス・バイアス」「インクルーシブ・リーダーシップ」等をテーマに所内向けセミナーを開催

5. ダイバーシティの総合推進(2/2)

- 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との連携



ダイバーシティ推進体制の構築

委員会の定期開催、新体制の整備

所内のDEIを強力に推進するため、DEI推進体制を変更
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

DEI人事部の発足

人事部とダイバーシティ推進室を改組

Diversity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ことを目的にDEI人事部を発足



外部連携

異業種交流会

筑波大学、日本IBM、産総研の連携を継続し、女性研究者・技術者の交流会に参加

DSO 幹事機関

全国21の研究教育機関が参加するダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）に幹事機関として参加し、全国機関のネットワークを推進