

【奨励賞】国立研究開発法人産業技術総合研究所

住 所：東京都千代田区霞が関 1-3-1

ホームページ：http://www.aist.go.jp/

従業員数：5,742 人（男性：3,776 人・女性：1,966 人）

業 種：産業技術に関わる研究

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

国立研究開発法人産業技術総合研究所（以下、産総研）は、我が国最大級の公的研究機関として東京・つくばを中心に全国に拠点を構え、日本の産業や社会に役立つ技術の創出とその実用化や、革新的な技術シーズを事業化に繋げるための「橋渡し」機能に注力している。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、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。優秀かつ多様な研究者の確保と活用において、特に女性研究者の積極的採用と活躍推進、また、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づくりが課題である。

上記の課題を踏まえ、産総研においては、2001年の独立行政法人化以来、女性研究者支援の推進体制を整え先進的な施策をとってきた。理工系分野の女性研究者採用拡大・育成を目指し、研究系採用者に占める女性比率について明確な目標を定め、女性比率を向上してきた。子育てをしながら働きやすい職場環境づくりが評価され、2011年2月に公的研究機関として初めて「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、2014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」を取得している。

2015年度は産総研の第4期中長期目標期間（2015～2019年度）の始まりとして、ダイバーシティの推進策を策定し、課題分析に基づき必要な取り組みを明確化した。この推進策をフラッグシップに、男女など属性に関わらず、個人の能力が存分に発揮できる環境の実現を目指す。

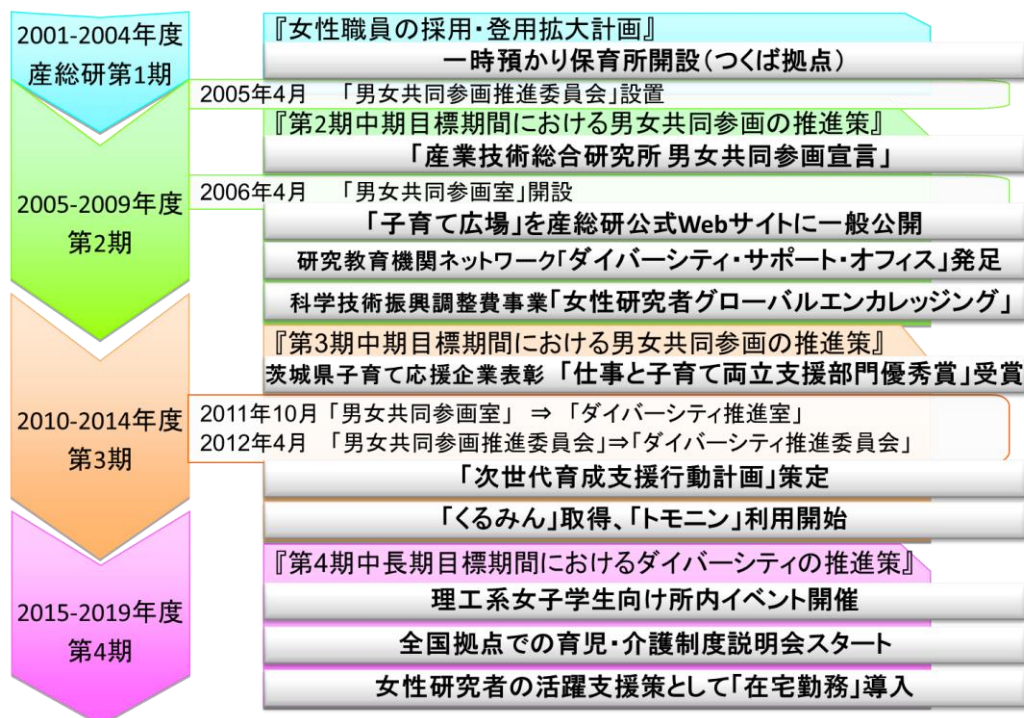


図1 産総研のダイバーシティ推進沿革

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

(1) 女性研究者の積極的採用と女性職員の活躍推進

①女性研究者の積極的採用と研究者志向のリケジョ育成

産総研第4期(2015～2019年度)では、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を掲げている。これは、日本の理工系大学院の博士取得者における女性研究者の比率に基づく産総研への供給率を上回っており、女性研究者の採用は新たなステージに入ったと言える。所内では、採用責任者に対し男女別の応募状況や合格者数等の「見せる化」を行い、優秀な女性研究者の採用に取り組んでいる。将来の応募拡大を視野に、研究者志向の理系女子(リケジョ)育成にも取り組みを開始、2015年には理工系女子学生向け所内イベント(ラボツアー、懇談会等、図2)を開催、研究者として活躍する「リケジョ」育成に努めている。



図2 理工系女子学生向けイベント案内(上)と風景(下)。

②女性職員の活躍を支える三位一体(キャリア形成・両立支援制度・評価体制)の取り組み

2015年3月時点、女性在籍率は研究職9%、事務職31%、全体14%である。一層の女性活躍には、女性自身のキャリアアップ意識形成、育児と仕事の両立支援、男女に関わらない適正な評価体制が必要である。そこで、キャリア形成支援、育児と仕事の両立支援制度の普及、育児休業期間が不利にならない評価体制や管理職研修でのダイバーシティ意識啓発に努めてきた。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

①研究者ニーズに合わせた支援(出張時保育、任期付職員の任期更新など)

3拠点での一時預かり保育所の整備とともに、各キャリアステージを通じて学会発表等出張が多い研究者のニーズに合わせ、出張時に法人契約の民間託児サービスの利用を可能としており、男女関わらず多くの職員が利用している(表1)。任期付職員については、産前産後休暇・育児休業取得相当期間を本人の希望により任期更新(延長)できる制度を設けている。

表1 一時預かり保育利用実績。



図3 一時預かり保育所。

	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

②育児・介護と仕事の両立支援制度の普及(次世代育成支援行動計画)

「支援制度はあるが使えない」職場風土を作らないため、2015年度より全国拠点での育児・介護制度説明会をスタート。男女を問わず育児・介護にかかわる職員が働きやすい環境を目指し、男女ともに参加できる育児・介護に関するセミナーを年複数回開催、管理職を含む階層別研修でダイバーシティに関する講義を積極的に実施している。

③柔軟な働き方(裁量労働制、フレックスタイム制、在宅勤務(※試行中))

ワーク・ライフ・バランスを取りつつ仕事の能率を高めるため、職員は裁量労働制、フレックスタイム制といった柔軟な働き方を選択できる。2015年度より新たに、育児休業から最近復帰した女性研究者を対象に、在宅勤務を試行している。

(3) 職員のキャリア形成支援

①職員のキャリア形成支援

女性研究者の視野を広げキャリアアップのきっかけを提供するため、女性リーダー講演会等の意欲触発セミナー開催他、幅広い年齢層、多様に活躍する先輩職員（ロールモデル）との交流の場やウェブ等での情報提供を行い、研修でのキャリアパス設計の啓発強化に努めている。

②キャリアカウンセラー、メンターによる個々に寄り添ったフォロー体制

産総研で働く者は希望すれば、外部専門家キャリアカウンセラーによる所内相談が受けられるキャリアカウンセリング制度を設け、個々に寄り添った支援にも取り組んでいる。新規採用事務職員には、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可能な先輩職員がメンターとなる、若手職員のキャリア形成を支援するメンター制度も実施している。

(4) ダイバーシティの総合推進

①ダイバーシティ推進計画（アクションプラン）の策定とフィードバック

ダイバーシティ推進には、職員の理解が不可欠であり、組織の方針決定のもと全所的な取り組みが必要である。そこでダイバーシティの総合的な推進について審議するダイバーシティ推進委員会（事務局：総務本部ダイバーシティ推進室）を早期から所内で組織し、全所的なダイバーシティ意識の醸成に努めている。各年度の取り組み成果は所内外に広く公表している。

②他の研究教育機関、自治体等とのネットワークづくり

ダイバーシティ推進の取り組みは、国や自治体および他の研究教育機関等が有機的なネットワークを形成することで、我が国のダイバーシティ推進を力強く牽引できる。産総研は、全国複数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）の会長機関として事務局を務め、情報交換や相互のイベント乗り入れを積極的に行っている。

3. 取り組み、活動により得られた成果

(1) 女性研究者の積極的採用と女性職員の活躍推進

これまでの取り組みにより、研究職における第3期（2010～2014年度）累積採用者の女性比率は16.7%と、第1期の6.9%から大幅に向上した。女性研究者在籍率も、2007年の6.1%から、2015年9.4%（在籍者数212名）と増加している。女性管理職比率については、2013年4月で1.8%にとどまっていたが、2014年4月に2.8%、2015年度4月で4.8%と着実に増加している。

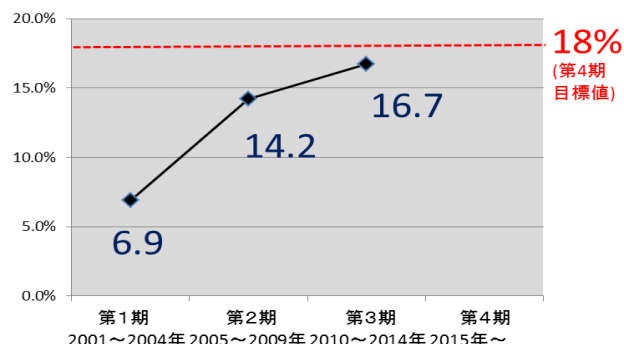


図4 産総研の女性研究者累積採用比率の推移。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

育児・介護休業法を上回る育児支援制度など、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が評価され、「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、2014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。

(3) ダイバーシティの総合推進

ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）参加機関数は、2010年の12機関から、2015年には21機関と倍増しており、全国にネットワークが広がっている。このネットワークを通じた各機関の最新情報を活用することで、2015年度には在宅勤務の導入検討の促進が図られた。