

女性研究職員の採用拡大

産総研の男女共同参画の取組みの1つに、女性研究職員の採用拡大があります。この取組みについて、施策の背景や活動内容について紹介します。

女性研究者を取り巻く状況

産業技術・科学技術分野における国際競争力の維持・強化のためには、さまざまな視点が不可欠とされています。しかし女性研究者の活躍が望まれながらも、日本の研究者に占める女性の割合は、欧米主要国の2分の1から3分の1と低いのが現状です(内閣府男女共同参画局資料より)。

国の施策では、男女共同参画基本計画(第2次)(2005年12月)と第3期科学技術基本計画(2006年3月)において、多様で優れた人材を確保する施策の1つとして、女性研究者の採用促進を掲げています。具体的には、各組織ごとに女性研究者の採用の数値目標を設定し、その目標達成のために努力するとともに達成状況を公開することなどが期待されています。

女性研究職員の採用倍増を目指して

産総研ではすでに第2期中期計画(2005年3月)において、「職員の能力を最大化するために講じる方策-優秀かつ多様な人材の確保」の中で、「女性にも働きやすい環境を整備し、女性職員の採用に積極的に取り組む。特に研究系の全採用者に占める女性の比率を第2期中期目標期間末までに、第1期中期目標期間の実績から倍増することを目指す。」と定めています。これは、第1期中期目標期間(2001年～2004年度)での女性研究職員採用実績が6.9%であったことから、第2期中期目標期間末(2009年度)では13.8%以上の女性研究職員採用率を目指すという数値目標を表しています。

目標達成のためのアクションプラン

目標達成のための具体的取組みとして、「産業技術総合研究所男女共同参画の推進策(2006年1月)」において以下のアクションプランを提示し、男女共同参画室と関係部門とが連携しながら、採用拡大のための活動を行っています。さらに、こうした取組みを産総研内外に向けて紹介することにより、産総研が性別にかかわらず活躍できる職場環境であるというメッセージを発信しています。

人材募集時の女性応募率を上げるための活動

- リクルート活動の促進
- 産総研ウェブサイト、産総研TODAYによる広報促進
- 学会活動などをしやすくするための支援策として、国内出

張期間内における民間託児所またはベビーシッター利用制度を導入

採用審査時における実行および採用制度上の工夫

- 女性研究職員の採用審査においてポジティブアクションを検討し実情に即して実施

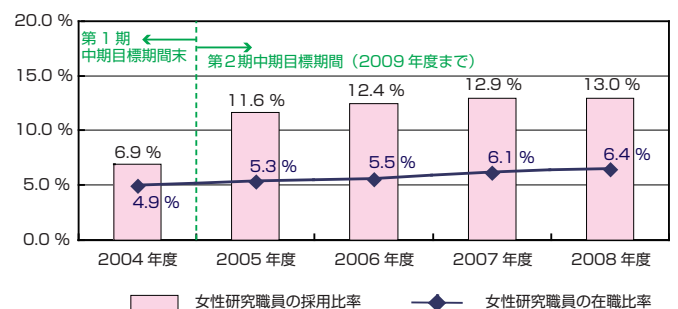
これらのアクションプランの中から、特に応募率を上げるための活動の1つを紹介します。現在、全国各地の大学などで年間延べ20回以上にわたり就職説明会を開催しています。採用応募数の多い大学への説明会には積極的に参加するとともに、産総研を広く知ってもらうために、大企業が参加する合同説明会への参加回数を増やしています。特に研究職への女性の応募率を上げるために、大学での説明会ではその大学出身の女性研究職員からの説明や、マン・ツー・マン方式による対話を重視しながら、産総研を理解してもらうことに努めています。その中でも、男女共同参画の推進、女性研究職員の積極的採用については明示的に説明し、女性の勧誘に努めています。



まとめ

これまでの活動の結果、女性研究職員の採用比率の推移を見てみると、第2期中期目標期間に入ってから飛躍的に上昇し、採用倍増の数値目標に近づきつつあります(図)。

今後も産総研は、産業技術・科学技術分野における新たな発展に貢献するために、女性研究職員の採用促進を継続して実施するとともに、職員が多様な視点をもとに、持てる力を最大限に発揮できる環境の実現を目指します。



(注) 女性研究職員採用比率は2008年度は10月1日まで、他の年度は年度末時点の、中期目標期間累積
(注) 女性研究職員在職比率は各年度の4月1日時点

女性研究職員の採用比率と在職比率の推移