

## 「職員が多様なバックグラウンドを活かし その能力を最大限に発揮できる環境の実現を目指して」



理事

とがし しげこ  
富樫 茂子

## はじめに

多様な人材が活躍すること、すなわちダイバーシティは、産総研のミッションの遂行に不可欠であると確信しています。産総研では、職員が多様なバックグラウンドを活かして、その能力を最大限に発揮できる環境の実現を目指し、ダイバーシティ推進室を設置してその推進にあたっています。第3期中期計画（2010～2014年度）では特に取り組む推進策を定め、女性研究者の積極的な採用、外国人研究者支援、

キャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランス支援およびこれらの制度の所内普及、国・自治体および他の研究教育機関などとの連携を進めてきました。第4期中長期計画においても、女性職員および外国人研究職員が活躍し、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現できる取り組みを強化したいと考えています。

## 女性研究者の積極的採用

産総研では第3期中期計画5年間の女性研究職員採用比率15%以上を目標とし、優秀な女性研究者の発掘と積極的な採用を進めています。女性研究者の支援策の推進とともに、就職説明会や情報誌などの活用、イベントなどでのロールモデルエッセイ集の配布などを通じ、産総研が女性にとって働きやすい職場であることを積極的にアピールしています。第3期中期計画の期間における女性研究職員採用比率は、2014年10月時点で16.7%となっています。引き続き、優秀な女性研究者の積極的な採用を進めます。

## 外国人研究者支援

グローバルなバックグラウンドをもった人材の受け入れのため、優秀な外国人研究者の積極的な採用と支援に

取り組んでいます。2014年度には日本語の支援を希望する外国系研究グループ長などへの対応のため、事務職員を補強してサポート体制の強化を図っています。また、AIST国際ナショナルセンター（AIC）では、外国人研究者の生活や滞在の支援とともに、情報交換や交流の場の提供など支援を広げ、産総研での活躍を支えています。今後も、外国人研究者の積極的な採用と支援を進めます。

## キャリア形成支援

ロールモデル（規範となる先輩）の提示、懇談会、セミナー開催などにより、職員のキャリア形成の支援を行っています。また、職制によるメンター制度に加え、専門家によるキャリアカウンセリングなどの各種相談制度により、利用者が相談しやすく、適切なアドバイスを得ることができる体制を整えています。研究職員・事務職員とも

多様性活用（ダイバーシティ）意識の啓発・浸透

女性研究者及び外国人研究者の積極的な採用・活用

キャリア形成における共同参画のための方策

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための支援

国、自治体及び他の研究教育機関等との連携

多様性活用（ダイバーシティ）の総合推進

## 第3期中期計画の期間におけるダイバーシティの推進策アクションプラン



育児・介護支援に対し取得したマーク  
「くるみん」（左）および「トモニン」（右）

に、男女を問わず、今後の産総研を担うリーダー育成をはじめ、多様なキャリア形成支援に取り組んでいきます。

### ワーク・ライフ・バランス支援

男女ともに、職員が働きながら子育てや介護をしやすい職場環境を実現するため、仕事と生活の両立支援に取り組んでいます。勤務体制では、フレックスタイム制や裁量労働制などの柔軟な勤務形態、小学校就学前までの育児短時間勤務制度、育児特別休暇、介護休暇、介護休業などの制度を導入しています。

育児支援として、職員が一時的に子どもを預けられる保育施設をつくば、中部、関西の三つの研究拠点に設置しており、それ以外では民間託児所またはベビーシッターの派遣を行うなど、職員の突発的なニーズに柔軟に応え、年間2,000人以上の利用があります。

介護支援として、介護予備軍の不安に応える知識を提供するため、外部専門家による介護資金の試算、介護保険などの制度および介護の現場や遠距離介護における心構えなどを紹介するセミナーや、研究者による介護支援技術や脳のしくみから理解する認知症に関

するセミナーなどを開催しています。

また、産総研の支援制度の一覧（日本語と英語）などをイントラネット上の「子育て広場」、「介護広場」で情報提供するとともに、掲示板による職員間の情報交換を支援しています。

2011年7月より、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ており、「いい仕事、いい休み。」を標語とするポスターを所内各所に掲示して、職場ごとの計画的な休暇取得と休日に連続した休暇取得を促しています。また、取得実績の周知を図るなど、各職員が年次有給休暇を取りやすい雰囲気づくりに努めています。

このように職員のさまざまなライフイベントに柔軟に対応できるようにして、男女問わず働きやすい職場環境を整えています。こうした取り組みにより産総研では、出産・育児・介護を理由に退職した女性研究者は報告されていません。今後の少子高齢化を踏まえ、介護支援や男性の育児・家事参加の促進、テレワーク（場所や時間にとられない柔軟な働き方）推進など、男女ともに、ライフイベントを個人のみに戻ることなく職場の問題としても考えていく風土と仕組みが必要です。

### 国・自治体および他の研究教育機関などとの連携

国内の21の研究教育機関が参画しているダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)の幹事機関として、定期的な情報交換の場を設けて連携を進め、また、つくば市男女共同参画審議会への参画などにより自治体との協力を行っており、今後も連携を進めます。

### 今後に向けて

現在、第4期中長期計画のアクションプランを検討しています。さまざまなライフイベントに際しても、ワーク・ライフ・バランスを実現できるように、制度の地道な充実とともに、制度を十分に活用できるような意識改革が必要です。キャリアの形成には、時間がかかります。一過性ではない持続可能な活躍支援によるキャリア形成支援に取り組み、男女や国籍の別などにかかわらず多様な人材が、そのポテンシャルをさらに発揮できるようにしたいと考えています。そして、将来を担う多くの若者が魅力ある職場として産総研を選び、ここでともに働くことを願っています。



AIST インターナショナルセンター (AIC) の交流スペース



一時預り保育所プチチェリー (つくばセンター)