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２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２年度(2020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。	職場環境づくりの一環として、女性活躍推進法行動計画に基づき、育児により時間制約がある研究職員の活躍推進及びキャリアロスの軽減のため、引き続き在宅勤務制度を実施。今年度は22名（男性９名、女性13名）が制度を利用した。２回のテレワーク・デイズを試行して拡充の検討に着手する中、今年度は、新型コロナウィルス感染拡大防止のための緊急的な措置として、対象者を拡げて実施した。今般の感染症の流行により我が国のテレワークを取り巻く状況が大きく変化しており、引き続き状況を注視しながら、次年度に向け、新しい働き方の一類型として拡充を検討したい。
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わ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、育児をテーマにワーク・ライフ・バランスランチ会をオンラインで開催し（育児４回、介護１回、補助員雇用支援制度説明会１回）、職員同士のネットワーク作りや情報交換の機会を提供した。そのうち２回は、関係部署の協力により「出産・育児に関する制度説明会」を開催した。 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。次世代認定マーク「くるみん」認定を新基準で取得し、産総研が仕事と育児・介護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にて広報した。
		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（土日祝日含む連続９日間程度の夏季休暇）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41.9%（2621名/6257名）） コロナ禍の影響下、予定していたイベントについては、オンライン開催を実施した。オンライン開催のノウハウを他部署にも提供し、職員に向けた情報発信に積極的に協力した。 業務効率化に向けたITツールの導入支援などにより労働時間削減に取り組むとともに、Teamsの活用支援などを通してオンライン会議や在宅勤務の円滑化などウィズ・コロナに対応した業務環境の整備に取り組んだ。

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２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２年度(2020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「どうやって支える！高齢者の生活と介護」をつくば市社会福祉士を講師にオンライン(Microsoft Teamsにて配信)で開催した。参加者は148名であった。また、初めての試みとして、セミナーの講演内容をストリーミング配信した。（視聴回数538回） 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、７名(育児支援５名、介護支援１名。うち追加育児支援１名。) ニーズの把握のため、「ダイバーシティ推進アンケート」を実施し、支援制度の周知や相談窓口を望んでいる職員等が多くいることが分かった。
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３年３月末日時点での管理職に占める女性比率は5.8%（22名／380名）となった。 女性活躍推進法行動計画に基づき、中堅若手女性職員を対象としキャリア形成支援を目的とした研修を実施した。 筑波大学及び日本IBMと進めている科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」においては、異業種交流会を開催。産総研からも２名の女性職員が発表した(研究職１名、技術系事務職１名）。「技術職として働くモチベーション」としての業務紹介には一般参加者からの関心が寄せられた。
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。	女性活躍推進法行動計画に基づき、オンライン開催にて、女子大学院生・ポスドクと産総研女性研究職との懇談会・ラボ見学ツアーを実施した。全国各地の大学から27名の参加があった。その他にも大学や学会からの依頼によりイベントに参加し、研究職や産総研の紹介を行った。お茶の水女子大学産学連携実践講座ランチ会においては、ロールモデルの選出に協力した。令和２年度研究職員公募（２回合計）において、女性の応募数は106名となった（令和元年度85名、平成30年度121名）。 また、次世代育成として研究職を知ってもらうための活動では、女子中高校生向けオンラインイベントを開催しロールモデル紹介を行った。土浦第二高等学校及び大妻多摩中学高等学校での職業紹介授業において、研究職及び産総研の紹介を行った。 継続的にイベントを開催していることで、産総研に対する参加者の関心は引き続き高まっているといえる。 【参考】主催イベント２回、外部機関イベント参加・協力等９回

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２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２年度(2020年度)実施状況
	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２年度の採用者（入所者）に占める女性比率は研究職で22.2%（18名/81名）となった。 【参考】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２年度の採用者（入所者）に占める総合職女性比率 48%（12名/25名）
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。	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の更新を行った。また、行動計画の英語化を行い周知した。 令和２年年度入所の研究職採用者に占める外国人（外国籍）比率は22.2%（18名/81名）となった。 【参考】令和元年度：21.5%、平成30年度：15.8%、平成29年度：16.7%、平成28年度：20.9%、平成27年度：11.4%、平成26年度:12.3%、平成25年度:6.3%
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。	外国人研究者向けの施策として、事業所の事務手続きを日英併記で説明する所内ポータルサイト及び着任時の各種手続きを円滑に進めるためのアプリ（スターターキット）を所内展開するとともに、制度所管部署が英語での所内発信が迅速にできるよう機械翻訳の導入を試行するなどの取り組みを行った。 各担当部署とAICとで連携し、外国人研究者へ向けて英語でのセミナーを２回開催した（補助員雇用支援制度説明、スターターキット）。日本語講習等の生活支援業務も継続した。また、引き続き、外国人向けの情報発信（月一回のニュースレター配信）を実施し、各部署が外国人を含む職員等へ必要な情報を広く周知する手段を提供した他、各種相談にも応じ、件数は170件であった。法務省が進める高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度についての問い合わせは12件であった。（令和元年度：32件）

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２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２年度(2020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（新人研修、研究ユニット長研修）において、ダイバーシティ推進に関する講義を行った。 キャリア形成支援の一環として、必要に応じてメンター制度を活用することから、メンター制度をさらに理解するため県が行っている研修について周知した（１名参加）。 受講者アンケートにより、満足度の高いキャリア形成支援研修については、男女職員を対象としてオンライン開催したことにより、地域センター所属の職員等、対面では参加しにくい状況の職員の参加が可能となった。 キャリアカウンセリングについては、コロナ禍の影響で、対面相談が難しくなったことから、一時的に中断した時期が生じた。（相談件数：92件）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るようになり、適宜相談に応じ、必要な情報提供をした。
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より一層支援する。	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2年度の法定雇用率2.5%（実雇用者数5, 337人）による産総研の雇用義務数133.4人を満たすことができた。 主な取組としては、ハローワークからの求人の掲載をし、産総研全体で令和３年３月までに新たに４名の障がい者の方々を採用することができた。また、新たな障がい者の雇用に繋げるべく、つくば市で開催されたオンライン開催の福祉機器展において、当所のバリアフリー推進グループの業務内容をパネル紹介を行った。 また、障がいのある者がより働きやすい環境とするために、障がいを理解する勉強会「業務環境における視覚障害への理解度向上勉強会」が視覚障害者就労生涯学習支援センター、茨城県立視覚障害者福祉センター等外部講師を招き開催され、視覚障がい者に対する理解が深められた。各障がい者支援センターと連携を取り、定着支援を行った。さらに障がい者が不便なく業務に遂行できるように以下の対応を行った。 ・第六事業所6-9棟廊下に衝突防止ミラーを設置した。 ・視覚障がい者用にスマホ・タブレット版のセキュリティトークンの対応をした。 ・身体障がい者用に休養室に肘掛椅子を設置した。
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。	性の多様性（LGBT）について、企業や大学等の対応を調査、室内勉強会を開催し、今後の対応を検討する足掛かりとした。

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２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２年度(2020年度)実施状況
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。	育児・介護等で時間制約がある研究職員への支援の一つとして補助員の雇用費補助支援を多くの職員に知ってもらうため、オンライン説明会を日本語と英語にて行った。令和３年度には、育児・介護支援について計18名の支援対象者を決定した。 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を実施するために、新たにキャリアに関する項目（２項目）と必要とする支援に関する項目（３項目）を追加し、ダイバーシティ推進に関するアンケートを実施した。女性管理職登用についての意識とワークライフバランス支援制度の理解度と満足度については、昨年度との比較分析も行い、現状把握を行った。
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。	筑波大学及び日本IBMと連携して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）」の取組を引き続き実施し、毎月ワーキンググループを開催して情報交換や取組ついての検討を行った。 また、全国20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）の運営にも幹事機関として引き続き携わり、相互に事例等の情報を提供することにより、所内制度改善へ活用した。

（令和３年３月末時点）