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４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4年度(2022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8名（男性4名、女性4名）が制度を利用した。 なお、現在は新型コロナウイルス感染症対策としてのテレワークを併せて実施しているところであるが、令和5年5月8日より、新しい働き方の一類型として、育児をはじめとしたワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）の実現等を目指し、対象者や実施場所を拡充した新たなテレワーク制度を導入する。 4月から新設された出生サポート休暇の周知のため、イントラやランチ会などの場を利用して案内を行った。
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２回、補助員雇用支援制度説明会３回、介護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。 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み、ランチ会のうち1回は「男性研究職の育児休業」をテーマに情報交換を行った。
		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28%（1742名/6218名）） 昨年度に引き続き、業務効率化に向けたITツールの導入支援などによる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。
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「仕事と介護の両立 介護にかかるお金編」をオンラインで開催した。参加者は81名であった。 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、22名(育児20名、産前1名、介護1名) 育児休業から復帰した職員に個別に連絡し、希望者には対面やオンラインでの面談により所内制度の説明や要望の聞き取りを行った（面談17名、資料配布のみ3名）。その他、個別相談には随時対応し、希望者には面談にて制度説明等を行った（育児12名、介護4名、キャリア2名）。

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４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4年度(2022年度)実施状況
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5年3月末日時点での管理職に占める女性比率は10.4%（45名／432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。 令和3年度まで実施していた「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の参画機関である筑波大学及び日本IBMと引き続き連携して異業種交流会を開催し、産総研からも2名の女性職員（研究職）が発表した。 女性研究者14名との意見交換会を開催し、今後のダイバーシティ推進に関する事業に向けての検討を行った。
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30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。令和４年度研究職員公募において、女性の応募数は119名となった（令和３年度91名、令和２年度106名）（修士型の応募を含めた場合134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。今年度も土浦第二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。 なお、令和４年度の研究職採用公募において、過年度開催を含む主催イベント参加者のうち5名の女性の応募があった。 【参考】主催イベント3回、外部機関イベント参加・協力等7回
	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４年度の採用者（入所者）に占める女性比率は研究職で14.4%（14名/97名）となった。 【参考】第５期累計:17.9%、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４年度の採用者（入所者）に占める総合職女性比率65.7%（23名/35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。	令和４年度入所の研究職採用者に占める外国人（外国籍）比率は13.4%（13名/97名）となった。 【参考】令和３年度；12.9%、令和２年度；21.7%、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%

第５期アクションプラン（要約）		令和4年度(2022年度)実施状況
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。	外国人研究者及び受入担当者へ向けてのセミナーを2回開催した（育児支援制度の改正、日本語っておもしろい！～もっとやさしい日本語～）。日本語講習等を生活支援として継続して開催した。昨年に引き続きオンラインで実施し、地域センター職員を含む25名が参加した。日本文化体験講習として外国人研究者及び配偶者向けに華道体験を実施した。外国人向けの情報発信（月一回のニュースレター配信、登録者数約150名）を継続して実施し、イントラを補完する周知方法として貢献したほか、各種相談にも個別に対応した。（相談件数130件） 昨年度に引き続き、英語での業務情報の発信を所内制度所管部署に促し、外国人研究者の業務を支援することを目的として、英文のネイティブチェックサービスなどの取り組みを行った。
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（新規採用職員研修）において、ダイバーシティ推進に関する講義を行った。 「ワーク・エンゲージメント」をテーマにダイバーシティセミナーを開催、併せてキャリア形成支援研修でも同テーマのカリキュラムを計2回実施し、のべ９５名が参加した。また、研修に参加した希望者には講師と１対１のキャリアカウンセリングが行える場を用意した。 キャリアカウンセリングについては、希望者はオンライン面談ができる体制を維持し、対面とオンラインの両方で実施した（相談回数：200回）。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、適宜相談に応じ必要な情報提供をした。

第５期アクションプラン（要約）		令和4年度(2022年度)実施状況
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４年度の法定雇用率2.6%（実雇用者数5215.5人）による産総研の雇用義務数135人を満たすことができた。 主な取組みとしては、ハローワークでの公募や障害者就労支援センターからの紹介を利用するなどし、産総研全体で令和5年3月末までに新たに7名の障がい者の方々を採用することができた。 さらに、新たな障がい者の雇用に繋げるべく、つくば市主催の近隣の障がい者就労支援機関との面接会に参加し産総研の障がい者雇用の紹介を行ったり、特別支援学校からの見学に対応した。 また、障がいのある職員がより働きやすい環境とするために、以下の対応を行った。 ・身体障がい者用に玄関脇スロープに手すりを設置した。 ・肢体不自由な身体障がい者用にパソコンスタンドや昇降式デスクを設置した。 ・視覚障がい者用に画面音声読み上げソフトを取り入れた。 ・肢体不自由な身体障がい者が災害時に避難できる階段避難車を更新した。 ・第一事業所本部情報棟西側通用口にスロープを設置した。 ・第一事業所1-1棟前バス停の「横断歩道前」「掲示板横」にバリアフリーとして補助手すりを設置した。 ・第二事業所2-4B・C棟、2-5棟、2-11棟に設置された5台のエレベータを障がい者対応（車いす対応、かご内手すり設置、音声案内、操作ボタンの点字表示など）に改修した。 ・第六事業所6-8棟1階多目的トイレの手洗い水栓を人感センサーに更新した。 ・西事業所西-3F棟1階にバリアフリー推進グループの居室を整備した。 ・東北センター、第1、第2、第5事業所の和式トイレ29箇所を、バリアフリーおよびユニバーサルデザイン推進のため洋式トイレに改修した。
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。	ダイバーシティ意識の更なる啓発・浸透のため、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を実施した。また、アントレプレナーシップ研修と合同でダイバーシティ＆インクルージョンに焦点をあて外部講師による講演を実施した。
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。	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、エンゲージメント調査にダイバーシティ推進関連の項目を盛り込み、ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の言葉の認知度やキャリアアップに関する意識、ワーク・ライフ・バランスに関する意識などを調査した。その結果、D&Iの言葉を知らない人も全体の3割ほどいることなどが分かり、その層に向けたD&Iの考え方の周知や風土の醸成のための活動などが必要であることが分かった。

第５期アクションプラン（要約）		令和4年度(2022年度)実施状況
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。	令和3年度まで実施していた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）」を通じて構築した筑波大学及び日本IBMとの連携を継続。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、女性研究者や技術者の異業種交流会の開催等を行った。 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）に幹事機関として参画し、令和4年10月からは会長機関として運営の中心を担っている。男性の育児参加への取組やワーク・ライフバランス制度、女性採用などについて相互に事例紹介や意見交換することにより、所内制度改善へ活用した。

（令和5年3月末時点）