

第3期中期目標期間におけるダイバーシティの推進策⁴ - 骨子 -

平成22年9月24日
平成24年11月21日改定
ダイバーシティ推進委員会⁴

I. はじめに

産業技術を巡るグローバル競争の激化やこれから進行すると予想される少子化による人材資源の減少等の社会環境の中で、産総研がイノベーション推進の役割を果たすには、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応する研究開発力を強化する必要がある。産総研は第2期中期目標期間中において、産総研男女共同参画宣言¹の発表、女性研究職員採用比率倍増目標の設定²及びその実現³など、様々な取組を実施してきた。第3期においてはこれまでの取組を活かし、さらに発展させることとして、多様な属性（性別、年齢、国籍等）がもたらす価値・発想の多様性活用（ダイバーシティ）を進めることとする。このダイバーシティへの取組が、産総研が世界をリードする研究成果等を創出し、社会の中で社会のために貢献することの原動力となり、産総研の競争力を高めるための重要な施策となることを確信して、以下のとおり今後産総研が採るべき方策の提案を行う。

II. 第3期中期目標期間のダイバーシティ⁴にかかるアクションプラン

1. 多様性活用（ダイバーシティ）意識の啓発・浸透

- ・多様性活用（ダイバーシティ）をテーマとしたセミナー等を開催する。
これまでの男女共同参画の意識啓発策で実施してきたノウハウを活かしつつ、ダイバーシティの意義を知り、意識を高めるために、産総研で働く多様な人々の活用を目的としたテーマを、様々な階層の職員が聴講するセミナー等に盛り込み、意識の浸透を図る。（総務本部ダイバーシティ推進室⁴）

¹ 平成18年2月発表。本宣言では「多様な視点をもつ人々が共に働くことで、研究そのものが真に豊かになり、より社会に有益なものになるとの確信のもと、個人の能力を存分に発揮できる環境の実現を目指す」と述べている。

² 第2期中期計画（抜粋）：2. 職員の能力を最大化するために講じる方策(1)柔軟な人事制度の確立（優秀かつ多様な人材の確保）・・・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。

³ 第1期中期目標期間の実績6.9%に対し第2期中期目標期間の実績は14.15%。

⁴ 平成24年11月21日現在の名称。

- ・管理職研修等に「ダイバーシティ」の項目を盛り込む。平成 22 年度内に検討を行い、翌年度以降実施する。(総務本部人事部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)
- ・推進策各種取組の結果、産総研にどのような効果をもたらしたかを具体的な指標で示すとともに、その効果の所内外発信を行う。シンポジウム等での講演依頼や外部表彰・認定等への応募を通し、産総研の取組の効果を所内外に発信することで、所内意識の向上と共有を促進する。(総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

2. 女性研究者及び外国人研究者の積極的な採用・活用

- ・産総研は第3期中期目標期間終了時までには女性研究職員採用比率 15%以上の確保を目標としている。その実現のため、研究分野及び研究ユニットの採用責任者に対し応募状況や合格者数等について採用審査のプロセスごとまたは審査年度単位での「見せる化」を行い、各研究分野において分野ごとの実情を考慮した対応策を講ずる。(研究分野及び研究ユニット採用責任者、採用委員会、総務本部人事部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)
- ・学生やポスドクの応募者数の増加に向け、公募概要に女性研究職員を積極的に募集する方針を明記する等周知方法の改善や、公募に関する広報活動の拡充を研究分野ごとに働きかける等の方策を講ずる。(研究分野及び研究ユニット採用責任者、採用委員会、総務本部人事部⁴)
- ・優秀な人材の確保と育成のため、ダイバーシティ推進のもと、我が国の産業技術力向上に資する外国人研究者を積極的に採用する。外国人研究者の研究マネジメント能力向上の支援や日常生活支援の充実を図る。(イノベーション推進本部国際部⁴、総務本部人事部⁴、総務本部業務推進支援部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

3. キャリア形成における共同参画のための方策

- ・職員・契約職員等のキャリア形成支援のため、ロールモデル(規範となる先輩)の提示や意欲触発支援セミナー開催について内容を充実させて実施する。(総務本部ダイバーシティ推進室⁴)
- ・各種相談制度(OJT(On-the-Job Training)、メンター、キャリアカウンセリング、ハラスメント、メンタルヘルス等)は、利用者の観点から、相談窓口の運用改善を行い、利用者が相談しやすく、より適切なアドバイス等を得ることができる仕組みを構築する。(総務本部人事

部⁴、総務本部人事部健康管理室⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための支援

- ・介護離職や出産機会の逸失等の対応策を検討するとともに、仕事と生活の調和の維持については、新たな「次世代育成行動計画」の策定と併せて、職員の要望に応じた支援策を講ずる。（総務本部ダイバーシティ推進室⁴）
- ・これまで整備してきた各種制度の利用促進等に対する所内風土の醸成と、労働時間管理等の職場環境改善意識のさらなる向上のため、制度の活用度の「見せる化」を行う。（総務本部業務推進支援部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴）

5. 国、自治体及び他の研究教育機関等との連携

- ・国・自治体の活動に対する連携協力やコンソーシアムの運営活動（セミナー等の提供）を通じて、産総研がダイバーシティ⁴の取組における推進役として活動していることを所内外に明示し、積極的に意識啓発を行う。（総務本部ダイバーシティ推進室⁴）

6. 多様性活用（ダイバーシティ）の総合推進

- ・ダイバーシティの推進策⁴の実施においては総務本部ダイバーシティ推進室⁴が委員会事務局として、関係部署との調整や進捗管理を行う。本推進策公表後は、毎年度アクションプラン進捗状況を取りまとめ所内外に公表するとともに、必要に応じて見直しを行うこととする。

第3期中期目標期間におけるダイバーシティの推進策⁴

平成22年9月24日
平成24年11月21日改定
ダイバーシティ推進委員会⁴

1. はじめに

男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)に基づく基本計画として閣議決定された男女共同参画基本計画(第2次)では、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野の一つとして科学技術分野が挙げられており、重点的に男女共同参画に取り組むべきとされている。

産総研は、第2期中期目標期間(平成17-21年度)において、我が国のたゆみない産業技術革新を先導することにより「持続的発展可能な社会の実現」に寄与することを目標に掲げてきた。この目標を達成するべく技術革新を進めるにあたっては、多様な視点から物事を考えることや、男女の別を問わず働きやすい環境を提供して各人の持てる力を十分に発揮させることが重要である。このような状況の下、平成17年5月に設置した男女共同参画推進委員会は、平成18年2月に第2期中期目標期間中に実施する「産総研男女共同参画の推進策について」を取りまとめ、平成22年4月に関係部署が実施した結果を実績報告として公開した。

産総研は、第3期中期目標期間(平成22-26年度)において、業務や組織のさらなる見直しと重点化を進め、経済と環境の両立、国民生活向上等への研究開発による貢献、新たなイノベーションシステムの構築、イノベティブな人材養成の推進等、国際的な展開も含めた新たなイノベーションを創出していくための活動を戦略的かつ効率的に実施することを目標に掲げている。こうした産総研の研究活動を活性化し職員が能力を最大限発揮するためには、これまでの男女共同参画の取組を活かしてさらに発展させ、多様な属性(性別、年齢、国籍等)や価値・発想を活用する必要がある。その多様性活用(ダイバーシティ)の取組が、産総研が世界をリードする研究成果等を創出し、社会の中で社会のために貢献することの原動力となり、同時に産総研の競争力を高めるための重要な施策となることを確信して、以下のとおり今後産総研が採るべき方策の提案を行う。

II. 第3期中期目標期間のダイバーシティ推進策⁴の課題

1. 第2期中期目標期間の施策の効果と改善すべき点

(1) 男女共同参画の意識改革・啓発のための方策

- ポイント：
- ・ 産総研男女共同参画宣言の公表、所内研修・セミナーやシンポジウム開催等を通し、男女共同参画の意識啓発を推進した。
 - ・ 「男女共同参画」という催しの多くは参加者が限定している傾向が見られ、取組への関心をさらに高め浸透させるためには、その取組が組織にもたらす効果までを含めて明確に示すことが必要であった。

第2期の男女共同参画の推進策においては、まず職員一人ひとりが、社会・所内における男女共同参画の意義を十分に理解し、自覚を持つことが肝要であった。そのため、産総研男女共同参画宣言の公表、所内研修・セミナーやシンポジウム開催等を通し、男女共同参画の意識啓発を推進した。

これらの意識啓発の取組においては、男女ともに一定の参加者が得られたものもある一方で、「男女共同参画」という催しの多くは参加者が限定している傾向があった。男女共同参画の取組への関心をさらに高め、浸透させるためには、その取組が組織にもたらす効果までを含めて明確に示すことが必要であった。

(2) 女性研究職員の採用増大

- ポイント：
- ・ 応募率を上げるためのリクルート活動や、採用審査時において審査評価が同程度の場合には女性を採用したことで、第2期中期目標期間の女性研究者採用比率14.15%を達成した。
 - ・ さらなる採用比率の増加のためには、公募方法や採用方法の改善等が必要であることが明確になった。

第2期中期目標期間においては、女性研究職員の採用比率を第1期中期目標期間の採用実績から倍増する(13.8%)という目標値を設定し、目標達成に向けて応募率を上げるための活動⁵や採用審査時におけ

⁵ 具体的にはリクルート活動として毎年就職説明会・見学会を開催して、女性研究者採用増大を明示し、産総研女性研究者と説明会参加学生との懇談を行い、女性研究者の勧誘に努めた。また、産総研ウェブサイトや「産総研 TODAY」による広報活動の中で女性研究者の紹介記事や産総研の職場環境整備の取組を掲載し、外部に向けて継続的に情報発信した。

る取組⁶を行った。これらの取組の結果、第2期中期目標期間の女性研究者採用比率は、14.15% (424人中60人)と、第1期中期目標期間の実績6.9%からの倍増を達成した。

今後、中長期的に優秀な人材を確保し続けるためには、大学院博士課程の女子学生比率や研究分野ごとの応募状況等を勘案しつつ、公募に対する応募者や合格者をさらに増加するための方策として公募方法や採用方法の改善等が必要であることが明確になった。

(3) キャリア形成支援

- ポイント：
- ・ ロールモデル（規範となる先輩）との懇談会やキャリアカウンセリングを通じて職員等の意欲触発支援を行った。
 - ・ 育児短時間勤務、育児特別休暇（有給休暇）の設置や任期付研究員の育児・介護休業時の任期延長等の制度を構築した。
 - ・ 上記取組に対する関心は、仕事をしながら家族責任を持つ女性の支援としての部分が強調されがちであったため、職場で働くすべての人に向けたキャリア形成支援の取組であるとの認識を広める必要があった。

第2期の男女共同参画の推進策では、特に管理職への登用数が少ない女性職員のキャリア形成に焦点を当てた取組を実施した。登用数が少ない理由の一つには管理職対象となる年代の採用時の女性比率が元来少なかったことがあるが、それ以外にも、仕事と生活の両立の困難さから女性自ら登用の道を断念したり、業務経験の機会が少なくなること等が、女性の登用が進まない理由でもあった。

そこで、育児・介護等の理由で限られた時間内でも仕事と生活を両立しながらキャリアを積み重ね、実力をつけた活力ある人材が増えるように、ロールモデル（規範となる先輩）との懇談会の開催⁷、キャリアカウンセリング等による職員等の意欲触発支援を行い好評を得た。また、仕事と生活を両立しながらキャリア形成をしていく上では勤務環境整備も不可欠であり、育児短時間勤務、育児特別休暇（有給休暇）

⁶ 研究職員の採用審査では、実情に即して審査評価が同程度の場合には、女性候補者を採用し、優秀な女性研究職員の確保に努めた。

⁷ 従前交流の機会が少なかった女性研究者同士が、懇談会等に参加し情報交換や相談事が共有できたことで、「研究環境の改善や気持ちの整理等に役立つ」、「懇談会以後も人的ネットワークが広がり、今後の研究生活に期待が持てる」との声が聞かれた。

の設置⁸による勤務形態の支援、任期付研究員の育児・介護休業時の任期延長等、男女の別にかかわらず活用できる制度を構築した。

上記取組を実施する中で、仕事と生活の両立支援は女性に特化したものではないにもかかわらず、結果的には仕事をしながら家族責任を持つ女性の支援としての部分が強調されがちであった。職場で働くすべての人に向けたキャリア形成支援の取組であるという認識を広める必要があった。

(4) 勤務環境整備のための方策

- ポイント：
- ・ 仕事と生活を両立する上で必要な勤務環境整備として、一時預り保育支援制度や各種休暇制度の拡充を実施した。
 - ・ 拡充によって制度体系が複雑かつ多岐にわたり、制度体系を一層わかりやすく周知する必要がある。

仕事と育児・介護等を両立するための勤務環境を整備しておくことは、前述の職員の採用増大への取組や採用後のキャリア形成支援においても不可欠である。第2期では育児・介護中の職員の支援として、一時預り保育支援制度や各種休暇制度の充実、各種支援制度利用に必要な情報の発信、時間外労働縮減等のワーク・ライフ・バランス支援に取り組んだ。一時預り保育所や各種休暇制度は地域センターや職員の要望に配慮した運用や制度の拡充を実施した。

一方、休暇制度を拡充することによって、取得要件が複雑かつ多岐にわたることになったため、利用者に対して制度体系を一層わかりやすく周知する必要が生じた。

2. 課題解決のための視点

以上の第2期の実績や改善点を認識した上で第3期の推進策を策定するにあたり、留意する視点は次のとおりである。

(1) 男女共同参画と多様性活用（ダイバーシティ）の意識啓発・浸透

- ポイント：
- ・ 産業技術を巡るグローバル競争の激化等に対応したさらなる研究活動の活性化のため、より多様な価値観・発想の活用が、産総研の研究開発力の強化に必要であり、これまでの男女共同参画の取組を活かしつつ、

⁸ 平成19年度から平成21年度における育児休業取得者数に占める男性の割合4.5%に対し、育児特別休暇取得者数に占める男性の割合は75%と、男性の育児参加に寄与できた。

産総研で働くあらゆる立場の人々の多様な視点を活用する取組を推進していく必要がある。

- ・ 構築した制度が効果的に利用されているか検証・評価をし、職場環境改善に対する理解促進のための工夫が必要である。

① 多様性活用（ダイバーシティ）が求められる背景

産業技術を巡るグローバル競争の激化やこれから進行すると予想される少子化による人材資源の減少等の社会環境の中で、産総研がイノベーション推進の役割を果たすには、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応する研究開発力を強化する必要がある。産総研男女共同参画宣言（平成18年2月発表）では、優秀な人材の確保とともに、所内の職員一人ひとりが、多様な生き方や働き方を受け入れつつ個人の能力を存分に発揮できる職場環境の実現を目指す、と宣言している。そのため、これまでの男女共同参画の取組を活かし、さらに発展させることとして、多様な属性（性別、年齢、国籍等）からなる価値・発想を活用する必要がある。産総研で働くあらゆる立場の人々の多様な視点を活用するための取組を推進し、さらに所内外にその姿勢を発信していくために多様性活用（ダイバーシティ）を進める。

② 制度構築と制度運用の工夫

各種制度は構築だけでは不十分であり、制度が効果的に活用されているかの検証・評価が必要である。各種支援制度の利用促進のみならず、職場環境改善の意識向上のためにも、将来の制度利用者に対する関心やマネジメント上の理解促進に努める等、運用面での工夫が必要である。

（２）女性研究者の積極的な採用・活用

- ポイント：
- ・ 産総研の研究職員の女性応募比率の確保に向けては、国の方針や、学協会・大学の女性比率の動向を常にふまえて取り組むことが肝要である。博士課程学生の女性比率が専攻分野によって大きく異なっている点は、応募者数の増加に向けた対策を立てる上で注視する必要がある。
 - ・ 第2期は応募者の女性比率より合格者の女性比率が下がる傾向があった。研究分野の実態を踏まえつつ積極的な採用の取組を行う必要がある。

① 女性研究者比率の国内比較と産総研応募状況

総合科学技術会議 基本政策専門調査会では、平成 22 年 6 月 第 4 期科学技術基本計画の基本方針（案）を取りまとめ、女性研究者の採用目標⁹について各機関で数値目標を設定・公表し女性研究者の一層の活躍促進を求めている。内閣府（科学技術政策・イノベーション担当）の「独立行政法人、国立大学法人等の科学技術関係活動に関する調査結果（平成 20 事業年度）¹⁰」によれば、調査対象の全 29 研究開発独法中 9 法人が、女性研究者採用に関する数値目標を導入している。大学院博士課程における女子学生の割合¹¹（図 1、図 2）と比較すると、産総研応募者全体の女性比率（図 4）は概ね類似している。ただし専攻分野別博士課程学生の女性比率（図 3）からわかるように研究分野によって女性比率が大きく異なっている点は、応募者数の増加に向けた対策を立てる上で注視する必要がある。

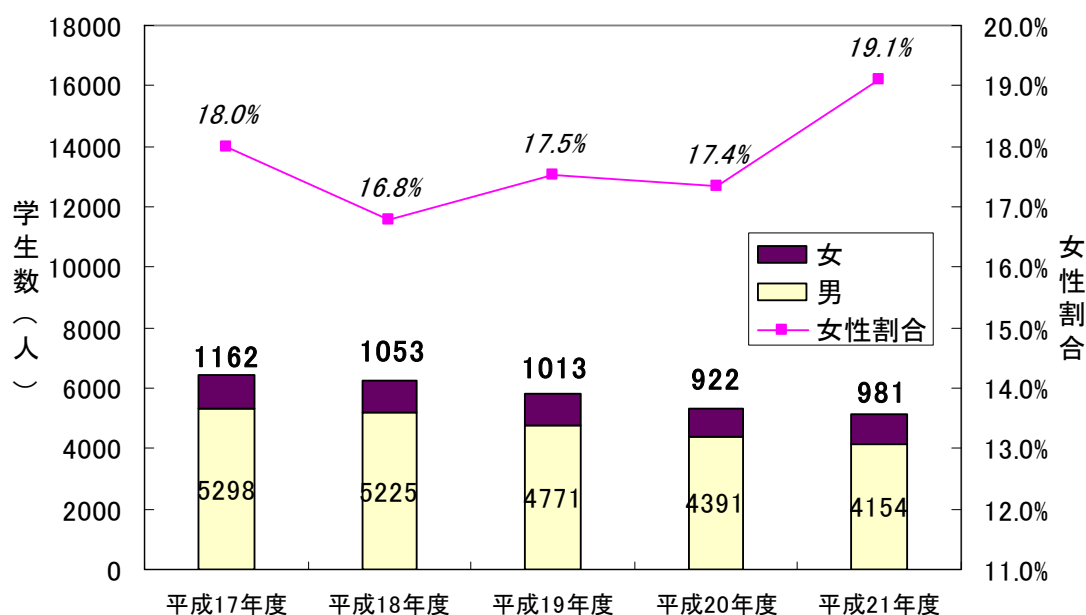


図 1 博士課程学生数の推移（理学）

⁹ 第 4 期科学技術基本計画の基本方針（案）では「自然科学系全体で 25%との目標を早期に達成するとともに、30%を目指して努力していく。特に理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%の早期達成を目指すとともに、医学系で 30%を目指す」としている。

¹⁰ 平成 20 年度における全 29 研究開発独法の常勤研究者採用数に占める女性研究者の割合は 16.8%。

¹¹ 理学 19.1%、工学 14.2%（図 1、図 2 平成 21 年度文部科学省「学校基本調査」より作成）

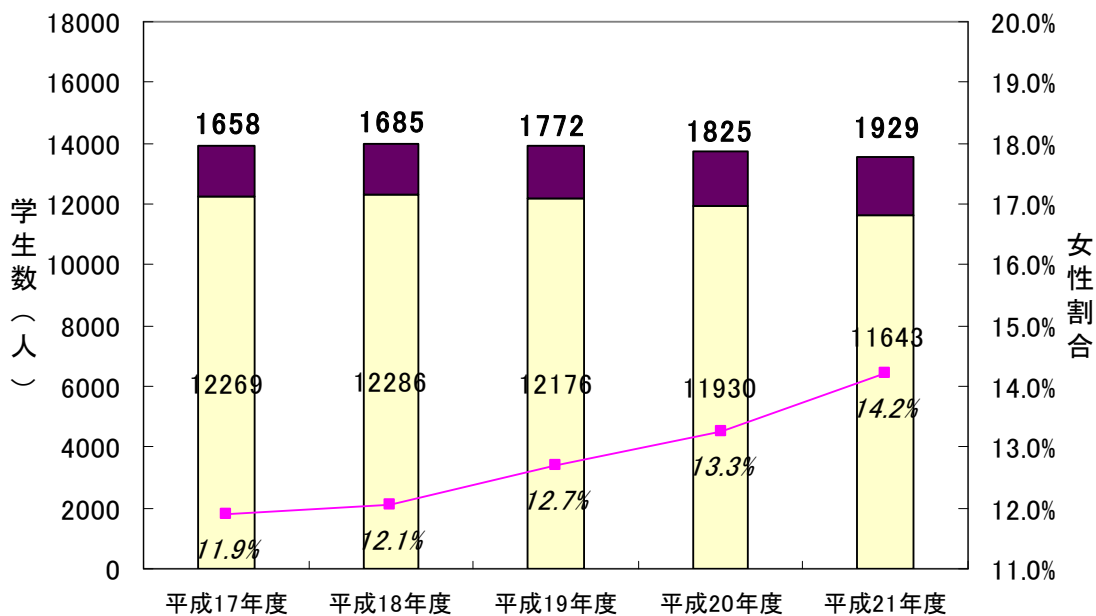
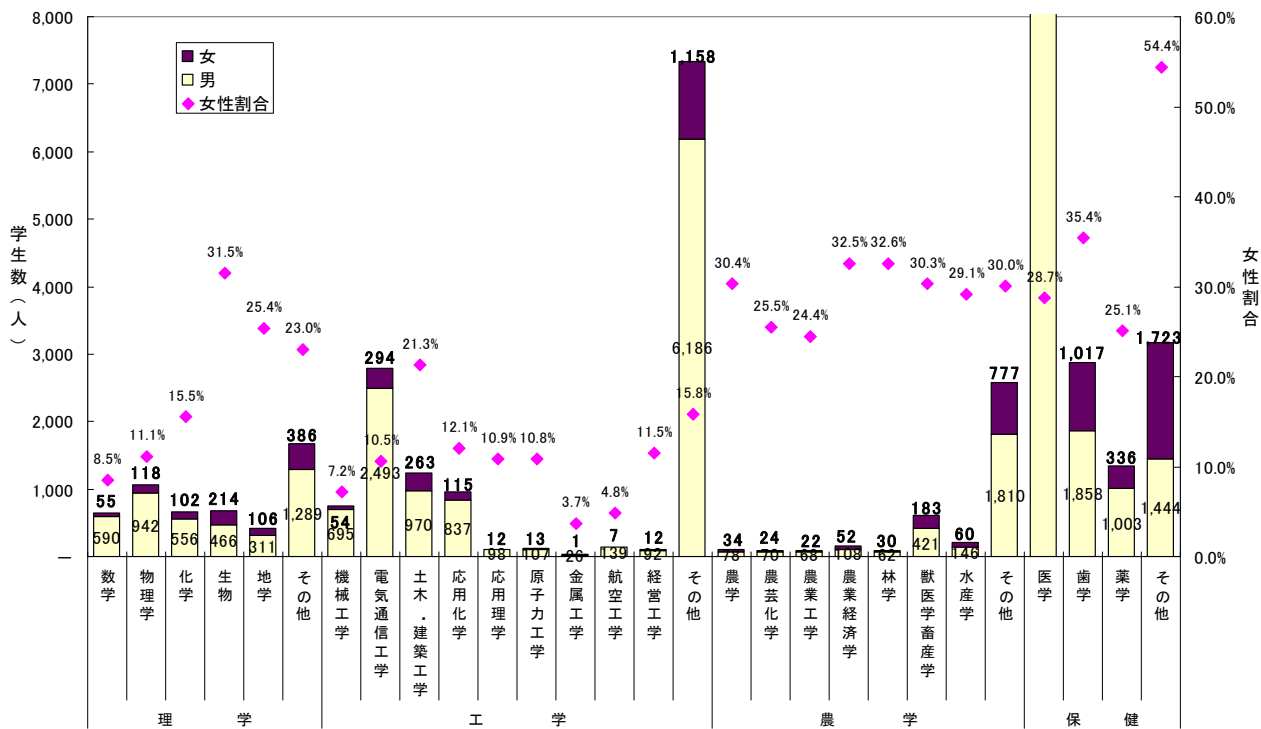


図2 博士課程学生数の推移（工学）



(平成21年度文部科学省「学校基本調査」より作成)

図3 平成21年度専攻分野別大学院学生女性比率（博士課程）

②人材募集及び採用審査プロセスにおける女性比率の分析

産総研の研究職員の採用方法は公募選考と競争試験により行われている。第2期（平成17年度～平成21年度）における研究職員の女性応募比率は、公募選考採用では14.0%であり、試験採用制度では25.2%であった（図4）。公募選考採用・試験採用合わせた応募者全体に占める女性比率は18.1%であった（図5）。試験採用制度による全研究職員の採用は毎年10名程度であり、公募採用に比べて少なく、全体の比率上昇への寄与は大きくない（図4、図5）。

第2期の公募選考採用審査プロセス¹²における応募から最終選考合格までの女性比率を見ると、平成20年度を除き、応募者の女性比率より合格者の女性比率が下がる傾向があった（図4、図5、図6）。専門分野を絞った公募においては募集の1回あたりの採用人数が少ないため、結果として応募と採用の比率に差が生じやすい傾向がある。今後も引き続き、研究分野の実態を踏まえつつ、男女の別にかかわらず優秀な人材を確保するという点に十分配慮の上で積極的な採用の取組を行う必要がある。

¹² 応募後、書類審査（各研究ユニットにおける選考）、第一次面接審査（各研究分野における選考）、研究職採用委員会による第二次面接審査（最終選考）を経て、採用者が決定される。

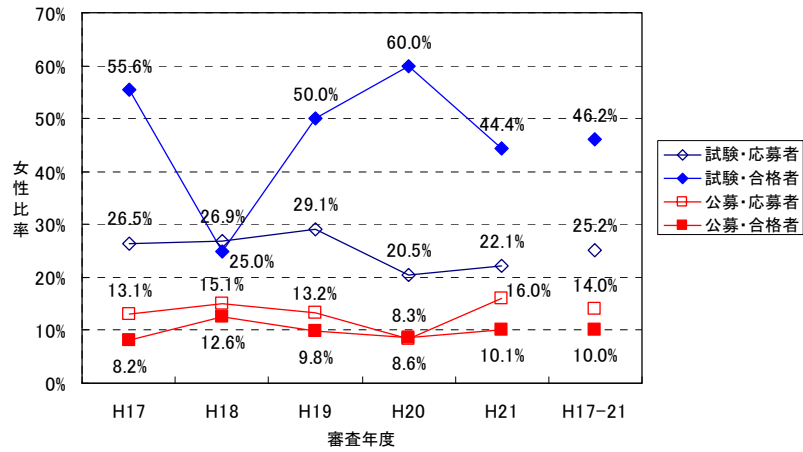


図4 産総研の応募・採用プロセスにおける女性比率の変化

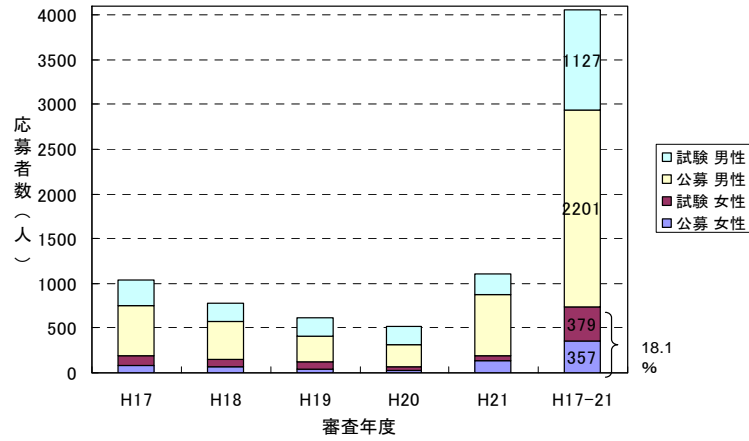


図5 産総研 応募者数の内訳

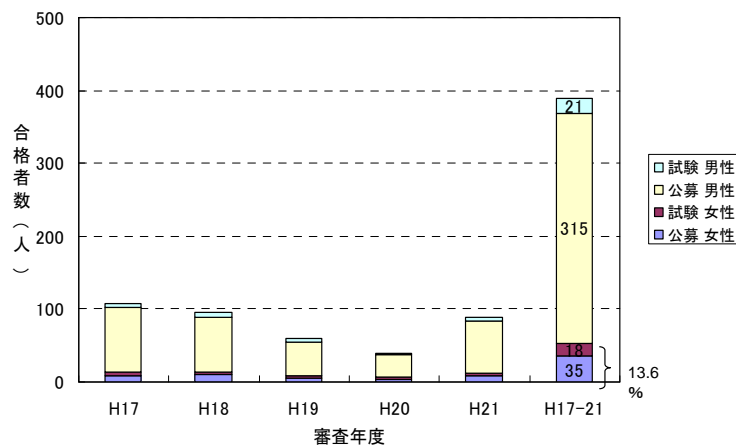


図6 産総研 最終選考合格者数の内訳

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）支援

- ・ 第2期において取り組んできたワーク・ライフ・バランス支援制度を引き続き運用していく中で、社会の動向と利用者の要望等の把握に努めつつ、利用者への周知の強化や制度等を利用しやすい風土の醸成を図る必要がある。
- ・ 時間外労働縮減のための労働時間の適切な管理においては、労働時間管理実施要綱に基づき、関連部署の取組と連携して推進していくことが肝要である。

III. 第3期中期目標期間のダイバーシティ⁴にかかるアクションプラン

第3期中期目標期間においては、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるように、女性や外国人を含む優秀かつ多様な人材の確保と育成、及び仕事と生活の調和を維持しつつ個人の能力を存分に発揮できる環境の実現と維持を行う。この章ではこれらを実施するためのアクションプランを提示し、さらに検討・実践していくものとする。

1. 多様性活用（ダイバーシティ）意識の啓発・浸透

ポイント：

- ・ 多様性活用（ダイバーシティ）をテーマとしたセミナー等を開催する。
- ・ 管理職研修等に「ダイバーシティ」の項目を盛り込む。平成22年度内に検討を行い、翌年度以降実施する。
- ・ 推進策各種取組の結果、産総研にどのような効果をもたらしたかを具体的な指標で示すとともに、その効果の所内外発信を行う。

- ① 多様性活用（ダイバーシティ）をテーマとしたセミナー等を開催する。これまでの男女共同参画の意識啓発策で実施してきたノウハウを活かしつつ、ダイバーシティの意義・動向を知り、意識を高めるために、産総研で働く多様な人々の活用を目的としたテーマを、様々な階層の職員が聴講するセミナー等に盛り込み、意識の浸透を図る。（総務本部ダイバーシティ推進室⁴）
- ② 管理職研修等に「ダイバーシティ」の視点を盛り込む。例えば幹部職員や中堅職員対象の研修において、組織運営にかかるリーダーシップまたはマネジメント等の講義に「ダイバーシティ」の項目を盛り込む。平成22年度内に検討を行い、翌年度以降実施する。（総務本部人事部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴）
- ③ 推進策各種取組とその効果の所内外への発信を行う。各種取組の結果、産総研にどのような効果をもたらしたかを具体的な指標で示す。また、シンポジウム等での講演依頼に積極的に対応し、産総研のこれまでの男女共同参画推進の実績を活かし、ダイバーシティ推進への発展に取り組む姿勢を明示する。さらに外部表彰、認定等へ積極的に応募し、産総研の取組とその効果の認知度を高めそれを所内でも自覚することで、所内意識の向上と共有を促進する。（総務本部ダイバーシティ推進室⁴）

2. 女性研究者及び外国人研究者の積極的な採用・活用

- ポイント：**
- ・ 産総研は第3期中期目標期間終了時までには女性研究職員採用比率15%以上の確保を目標としている。その実現のため、研究分野及び研究ユニットの採用責任者に対し応募状況や合格者数等について採用審査のプロセスごとまたは審査年度単位での「見せる化」を行い、各研究分野において分野ごとの実情を考慮した対応策を講ずる。
 - ・ 学生やポストクの応募者数の増加に向け、公募概要に女性研究職員を積極的に募集する方針を明記する等周知方法の改善や、公募に関する広報活動の拡充を研究分野ごとに働きかける等の方策を講ずる。
 - ・ 優秀な人材の確保と育成のため、ダイバーシティ推進のもと、我が国の産業技術力向上に資する外国人研究者を積極的に採用する。外国人研究者の研究マネジメント能力向上の支援や日常生活支援の充実を図る。

(1) 女性研究者数の増加

- ① 産総研では第3期中期計画において、研究系の全採用者に占める女性の比率について、第3期中期目標期間終了時までには第2期実績を上回る15%以上を確保し、さらなる向上を目指す、としている。その実現のため、研究分野及び研究ユニットの採用責任者に対し、大学院博士課程の女子学生比率の実態や、応募者と合格者の女性比率の状況等について、採用審査のプロセスごとまたは審査年度単位での「見せる化」を行うことで、各研究分野において分野ごとの実情を考慮した対応策を検討し、採用目標の実現に取り組む。(研究分野及び研究ユニット採用責任者、採用委員会、総務本部人事部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)
- ② 応募者数を増やすための広報活動では、これまで以上に就職説明会の積極的な展開に努める。また、優秀な産総研ポストクの確保とともに、産総研研究職員の募集に産総研内外の女性ポストクの応募が増えるような職場環境整備等の支援策を講ずる。(総務本部人事部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)
- ③ 採用方法では、優秀で多様な若手研究者の確保に向けてより多くの優秀な人材が応募できるように公募の周知方法の改善等を実施する。公募の周知方法についてはウェブサイトや国際誌のほか、大学の就職課等を通じて応募候補者への確実な通知に努める。また、公募概要には、第3期中期計画において女性研究職員採用比率15%以上を目指すこ

ととしたことを記述し、女性研究職員を積極的に募集する方針を明記する。（採用委員会、総務本部人事部⁴）

- ④ 公募への応募について研究分野ごとに大学等へ直接的な働きかけを行う際にも、上記女性研究職員を積極的に募集する方針の明示を行う。（研究分野及び研究ユニット採用責任者、採用委員会）

（２）外国人研究者の採用・活用

優秀な研究者が集まり研究成果をあげることは、産総研全体の研究活動を活性化することになる。ダイバーシティ推進のもと国籍を問わず我が国の産業技術力向上に資する研究者を積極的に採用する。文化等の違いに起因する日本人研究者と外国人研究者の意識及び価値観の違いを認め理解を進めるため以下の方策を講ずる。

- ① 外国人研究者が産総研でより活躍しやすくなる職場環境整備に取り組む。外国人研究者および周囲の人が抱える課題を抽出し、すでに実施している施策等と併せてフォローアップまたはさらなる対応策の検討を進める。（イノベーション推進本部国際部⁴、総務本部業務推進支援部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴）
- ② 外国人の常勤研究職員が少ないことに鑑み、外国人研究者が産総研での研究マネジメント能力を発揮するための研修等を実施する。例えば競争的資金獲得のためのセミナー等、産総研での研究マネジメント能力を発揮するための研修等を実施するとともに、実施に必要なサポート体制のさらなる充実を図る。（総務本部人事部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴）
- ③ 日常のフォローアップ体制を確立する。すでに実施している総務本部業務推進支援部⁴ A I S T インターナショナルセンター（A I C）での支援等の施策を確認し、フォローアップまたはさらなる対応策を検討する。（総務本部業務推進支援部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴）

3. キャリア形成における共同参画のための方策

- ポイント：
- ・ 職員・契約職員等のキャリア形成支援のため、ロールモデル（規範となる先輩）の提示や意欲触発支援セミナー開催について、内容を充実させて実施する。
 - ・ 各種相談制度（OJT、メンター、キャリアカウンセリング、ハラスメント、メンタルヘルス等）は、利用者の観点から、相談窓口の運用改善を行い、利用者が相談しやすく、より適切なアドバイス等を得ることがで

きる仕組みを構築する。

職員のキャリア形成については、研究系、事務系職員ともキャリアパスを明示する、研究所経営人材の計画的育成や研究支援人材の確保という視点でのキャリアパスを設定する等、第3期中期目標期間における研究所経営に関する所としての基本方針に基づき、職員のキャリア形成に資する以下の方策を講ずる。

- ① 採用した職員・契約職員等がさらに実力をつけ、男女や国籍の別にかかわらず所内外で活躍するため、ロールモデル（規範となる先輩）の提示（懇談会開催、ロードマップデータベース拡充）や意欲触発支援セミナー開催（リーダーシップ講座、研究費獲得講座、ストレスマネジメント講座、話し方講座等）の支援策を講じており、さらに支援策を充実させて実施する。（総務本部ダイバーシティ推進室⁴）
- ② 利用者の立場から捉えた各種相談制度（OJT、メンター、キャリアカウンセリング、ハラスメント、メンタルヘルス等）の運用改善を行い、利用者が相談しやすく、より適切なアドバイス等を得ることができる仕組みを構築する。例えば各相談窓口が行っている相談範囲を紹介するポータルサイトを設置し、相談先をわかりやすくする、相談者がどの窓口を訪れても適切に照会できるように相談体制の整備等を行う。（総務本部人事部⁴、総務本部人事部健康管理室⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴）

4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための支援

ポイント：

- ・ 介護離職や出産機会の逸失等の対応策を検討するとともに、仕事と生活の調和の維持については、新たな「次世代育成行動計画」の策定と併せて、職員の要望に応じた支援策を講ずる。
- ・ これまで整備してきた各種制度の利用促進等に対する所内風土の醸成と、労働時間管理等の職場環境改善意識のさらなる向上のため、制度の活用度の「見せる化」を行う。

（1）育児・介護支援制度の充実と活用促進

- ① 介護離職や出産機会の逸失等仕事と生活の不調和を防止するための支援策の検討を進める。所内アンケート調査、個別ヒアリング等により、職員の要望を把握し必要な方策の検討を行う。出産機会の逸失防止策については、ワーク・ライフ・バランスの観点において事業所が

講ずるべき方策は何か等の調査等を行い、支援策の検討を行う。(総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

- ② 次世代育成については、「独立行政法人産業技術総合研究所 次世代育成支援行動計画」(次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画、平成23年度以降)の策定・実施と連携して行うものとする。(ダイバーシティ推進委員会⁴)
- ③ これまで取り組んできた育児支援・介護支援に関する情報発信や情報交換の場の提供を引き続き行い、職員一人ひとりの情報収集のための支援と、将来の不安の低減を行う。(総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

(2) 時間外労働縮減や年次有給休暇取得の促進

- ① 労働時間管理実施要綱と抜本的な業務改善による労働時間縮減及びコスト削減の推進に関する基本方針に基づき、時間外労働縮減や年次有給休暇取得の促進を、関連部署と連携し実施する。労働時間管理者の評価に、労働時間の把握及び改善に向けた努力を反映させることで、取組を着実に推進する。(総務本部業務推進支援部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)
- ② 休暇制度や長時間労働防止の取組の実施状況について、所内風土の醸成を図り、制度の理解や利用促進につなげるとともに、職場環境改善意識のさらなる向上のため、制度の活用度の「見せる化」を積極的に行う。(総務本部業務推進支援部⁴、総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

5. 国、自治体及び他の研究教育機関等との連携

ポイント： ・ 国・自治体の活動に対する連携協力やコンソーシアムの運営活動(セミナー等の提供)を通じて、産総研がダイバーシティ⁴の取組における推進役として活動していることを所内外に明示し、積極的に意識啓発を行う。

① 外部主催シンポジウム等への講演発表、参加協力

国、都道府県及び市町村での活動に対し積極的に連携協力を行うことで社会に貢献するとともに、産総研がダイバーシティ⁴の取組における推進役であることの位置づけを所内にも明示し、所内意識の啓発も促進する。(総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

② ダイバーシティ⁴のための研究教育機関によるコンソーシアム事務局の運営

ダイバーシティ⁴のための研究教育機関によるコンソーシアム「ダ

イバーシティ・サポート・オフィス」(平成 19 年発足)の事務局として、コンソーシアムの設置目的を女性研究者支援だけでなく、ダイバーシティ推進とその連携に拡大し、協調・連携関係の維持・発展を行う。具体的には、新たな加入機関の参画も含め、コンソーシアム活動の拡充を図るとともに、コンソーシアム主催のシンポジウム、セミナー等をさらに内容を充実して企画、実施する。例えば次世代育成の地域貢献等を行う。(総務本部ダイバーシティ推進室⁴)

6. 多様性活用(ダイバーシティ)の総合推進

ポイント : ・ダイバーシティの推進策⁴の実施においては総務本部ダイバーシティ推進室⁴が委員会事務局として、関係部署との調整や進捗管理を行う。本推進策公表後は、毎年度アクションプラン進捗状況を取りまとめ所内外に公表するとともに、必要に応じて見直しを行うこととする。

- ① 総務本部ダイバーシティ推進室⁴は引き続きダイバーシティ推進委員会⁴事務局として、関係部門等との十分な連携のもと、ダイバーシティの推進策⁴を実施する。
- ② 本推進策は第3期中期目標期間末までを実施期間とするが、毎年度アクションプラン進捗状況を取りまとめ所内外に公表するとともに、社会情勢及び組織運営と照らしつつ必要に応じて見直しを行うこととする。(総務本部ダイバーシティ推進室⁴)