

## 第4期中長期目標期間のダイバーシティ推進策のまとめと課題解決のための視点

第4期アクションプランのポイント	第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点	
<p>1. 女性研究者の積極的採用および女性職員の活躍推進</p> <p>① 女性研究者の積極的採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究職における第4期累積採用者の女性比率を18%以上とする目標に向け、領域の実情に応じた積極的な採用に取り組む。</li> <li>女性研究者の応募を拡大するため、積極的な広報活動を展開する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究職における第4期累積採用者の女性比率は、目標値の18%以上となった（令和2年3月末時点18.8%（104名／553名））。</li> <li>平成28年度に策定した女性活躍推進法行動計画に基づき、産総研つくばセンターにて、女子大学院生・ポスドクを対象に、女性研究者との懇談会・ラボ見学ツアーを毎年開催した。さらに、女子大学院生、ポスドクが参加する各領域、地域センターのイベントとの共催、全国の大学訪問、外部機関イベントへも積極的に協力し、広報活動を展開した。これらの活動において、約600人の女性ポスドク、女子大学院生・大学生等の参加があった（第4期のべ人数）。</li> </ul>	<p>女性研究職員の積極採用については、理工系女子学生の数を考慮しつつ、産総研の現状把握と課題分析を行ったうえで、今後も引き続き取り組む必要がある。さらに、優秀な人材を効率的に確保していくためには、イベント開催・出展に加えて、各領域と連携を図り、学会等を通じての周知活動を行っていく必要がある。</p>
<p>② 女性職員の活躍推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職に占める女性の割合を平成27年度末までに5%とし、第4期中長期目標期間終了時点でさらなる女性登用率の増加を目指す。</li> <li>そのために、管理職業務の効率化や職場環境整備の推進を通して女性の活躍をエンカレッジする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職に占める女性比率は、目標値5%を超えた（令和2年3月末時点6.1%（23名／377名））。</li> <li>仕事のモチベーションアップを目的に、女性職員を対象としたエンカレッジ研修を実施した。女性管理職を育成するために、外部機関が主催するリーダー育成研修や、女性活躍を推進している外部機関のセミナーにも参加した。</li> </ul>	<p>中長期的に管理職の女性登用を拡大させるためには、女性管理職登用についての所内の意識調査を行うことで、女性管理職登用が進まない原因を把握し、意識改革を目的とした研修の実施などの対策が必要である。さらには登用を促進する環境の整備や女性管理職の育成を継続的に行っていく必要がある。</p>
<p>2. 外国人研究者の採用・受入支援および活躍支援</p> <p>① 外国人研究者の採用・受入支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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など広報活動の拡充により、外国人研究者へ産総研の認知度を高める。</li> <li>外来研究員や技術研修生の受入れ等を円滑に行うことにより、短期滞在の外国人研究者へ産総研での研究活動の機会を提供し、外国人研究者の応募の増加に貢献する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英語版産総研公式HPを公開、随時情報を拡充し、外国人研究者への産総研の認知度を高めた。また、外来研究員や技術研修生の受入れ等を円滑に行うために、イントラの手続き案内ページの改善、産総研の組織・倫理・ルール等のe-learning英語版の作成を行った。また外国人の受け入れ手続きに関する説明会も開催した。</li> <li>こうした取組が、外国人研究者の応募増加につながり、第4期の累積採用者に占める外国人（外国籍）比率は17.2%（95名／553名）となった（令和2年3月末時点）。</li> </ul>	<p>今後も、外国人受け入れを円滑に行うために、イントラ情報の英語化や整備を全所的に引き続き行っていく必要がある。</p>
<p>② 外国人研究者の活躍支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AISTインターナショナルセンター（AIC）は、現在の外国人研究者の生活支援から機能を強化し、言語面の業務サポートとして各部署への橋渡し機能を拡充する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各担当部署とAICとで連携し、外国人研究者に向けて、所内制度（出産・育児、年末調整）に関する英語のセミナーを開催し、言語面での業務サポートを行った。また各部署の情報を外国人へ迅速に広く周知するために、外国人向けのニュースレターを発信した。</li> <li>法務省が進める高度人材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、のべ69件となった（平成29年度、平成30年度、令和元年度）。</li> </ul>	<p>AICによる生活支援および言語支援を継続するとともに、所内イントラの英語化や整備を全所的に行い業務の効率化に取り組む。生活支援においては、各担当部署が連携して、職員等の多様性に配慮した環境整備に取り組む必要がある。</p>
<p>③ 外国人へのマネージメント業務支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人グループ長等を対象としたマネージメント業務の言語支援について、第4期当初は必要に応じて個別サポートを継続しつつ、第4期終了時までには、全所的な支援体制構築を目指し展開を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネージメント業務の言語支援のため、イントラ各種システムの英語のマニュアルの作成や、イントラのコンテンツへのアクセスしやすくなるようにした。</li> </ul>	<p>外国人研究者のキャリア形成においては、管理職登用での言語面の障壁が大きな課題となる。将来、マネージメント業務を円滑に行えるように中長期的な支援策に取り組む必要がある。</p>

第4期アクションプランのポイント		第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
3. ワーク・ライフ・バランスの実現 ① 次世代育成支援行動計画の実施	・ワーク・ライフ・バランスに関する支援策や年次有給休暇取得促進に向け、次世代育成支援行動計画に基づき各対策を実施する。	・ワーク・ライフ・バランスの全所的な意識啓発の取組として、おもに介護をテーマとしたセミナーを開催してきた。のべ1748人が参加し、職員の介護への意識の高さが伺えた。また、介護や育児をテーマとしたランチ会を行い、職員同士のネットワークづくりや情報交換会の機会を提供した。 ・育児介護支援制度の概要説明会を地域センターで開催し、制度利用の支援を行った。 ・産育休・在宅勤務制度について、担当部署が連携して説明会を開催した。 ・長期休暇取得キャンペーンや男性の育児休業取得キャンペーンを行い、ワーク・ライフ・バランスの支援や男性の育児参加を促進した。 ・介護休業および介護休暇の取得者数はのべ288名となった（平成27年度から平成29年度）。 ・男性の育児休業取得率は、3.0%（次世代育成法行動計画期間：平成26年6月26日～平成29年3月31日）となった。	第4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る。また制度の周知においては、対象を利用者に留めずに、その周囲に対しても理解を求めるため強化を図る。
② 育児支援制度等の柔軟な運用	・産休・育休中や職場復帰後における育児支援制度について、ニーズに応じて必要な改善を行う。	・女性活躍推進法行動計画に基づき、育児・介護等で時間制約がある研究職員への補助員雇用支援を試行し、令和元年度に制度化に至った。試行期間を含め、育児産前支援ではのべ23人の支援を行った。また、代替職員制度についても引き続き運用した。 ・産前・産育休を取得予定およびすでに取得した職員がスムーズに職場復帰できるように支援するため、個別面談を実施し、個々に寄り添ったニーズの調査を行った。のべ72人の面談を行った（産前：10名、復帰後62名）。またメール等の相談件数は27件となった（平成27年度から令和元年度）。 ・産前・産育休の支援制度をまとめた子育て広場の整備・拡充を引き続き行った。	真に育児支援を必要としている職員が円滑に制度を利用できるように、各担当部署が連携して所内の周知に努める。また産前・産後・育休復帰後の個別面談も引き続き行い、所内のニーズ把握に努める。
③ 働き方の見直し	・ライフイベントによるキャリアアロスを軽減するため、支援策の一層の充実を目指し、在宅勤務の試行的導入を行った上で実施を検討する。	・女性活躍推進法行動計画に基づき、キャリアアロス軽減の支援策として、在宅勤務制度を平成27年度に試行し、平成28年度に制度化した。のべ81人（男性21名、女性60名）が制度を利用した（平成27年度から令和元年度）。	第4期での在宅勤務制度は、育児支援を目的として導入された。引き続き、在宅勤務制度の利用促進や拡充を図っていく。
4. キャリア形成 ① 全所的な人材育成の取組	・性別、年齢、国籍等にかかわらず、産総研職員の多様で柔軟なキャリアを形成できるようにOJTや研修を活用して取り組む。	・OJTを継続的に実施するとともに、所内研修でダイバーシティに関する講義を実施し、管理職を含む職員の意識改革に貢献した。外部有識者によるキャリア形成支援講演会等実施した。	性別、年齢、国籍等にかかわらず、産総研職員が個人の経験と能力を活かすことのできるキャリア形成ができるように、キャリアパス設計から支援できるような研修の実施や制度整備等、全所的な人材育成に取り組む必要がある。
② 個々に寄り添ったキャリア形成支援	・専門家によるキャリアカウンセリングや講習、メンター制度などを活用し、キャリアパス設計からキャリア形成まで一貫して支援する。	・女性活躍推進法行動計画に基づき、キャリアアップ研修を実施した。また若手事務職員に対するメンター制度を実施し、キャリア形成を支援した。 ・個々に寄り添ったキャリア形成支援として、カウンセリングを実施し、のべ986件（平成27年度から令和元年度）の対応を行った。また対面でのカウンセリングの機会のない地域センターの職員を対象に、体験カウンセリングを実施した。	

第4期アクションプランのポイント		第4期中長期目標期間のまとめ	課題解決のための視点
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	障がい者が産総研で働きやすい環境を作り、法定雇用率を遵守しながら雇用を促進し、社会の一員として活躍できるように支援する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者の雇用については、各年度の法定雇用率（令和元年度、平成30年度：2.5%、平成29年度、平成28年度、平成27年度：2.3%）を遵守してきた。</li> <li>・障害者差別解消法（平成28年4月施行）や障害者雇用促進法も対象として勉強会を開催し、職員の知識の向上と理解の促進を行った。</li> <li>・働きやすい環境整備の一環として、つくば中央正門の横断歩道に音の出る信号機の設置をつくば市に依頼し、常設展示設備付近に点字ブロックの敷設や、スロープを設置した。</li> </ul>	引き続き、法定雇用率を遵守しながら障がい者の雇用を促進していく。また障がい者のみならず、多様な属性をもつ人々が、産総研で働きやすく、個々が自身の能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指す。
② 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サイクルを実施し必要な施策の検討を行い、全所的なダイバーシティ推進意識を醸成する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ推進委員会のもと、全所的なダイバーシティ推進意識が醸成できた結果、女性活躍パワーアップ大賞奨励賞受賞（平成27年度）、公的研究機関で初めて「えるぼし」（女性活躍推進法第9条に基づく厚生労働大臣の認定）を、最上位の「認定段階3」として取得（平成28年度）することができた。</li> <li>・女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、所内で各法に基づいた一般事業主行動計画（平成28年度、平成29年度）を策定した。</li> <li>・特に在宅勤務制度・補助員雇用支援制度の試行導入が評価され、理事長賞「産総研の育児支援制度の構築」（平成30年度）を受賞した。</li> </ul>	第5期においても、ダイバーシティ推進委員会のもと、全所的なダイバーシティ推進のPDCAサイクルを実施し、対外的にもダイバーシティ推進を行う産総研としてのプレゼンスを示していく。
③ 国、自治体およ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貢献するとともに、他機関との協力を継続する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ推進のネットワークである、ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）の幹事機関、平成27年度、平成28年度は会長機関として、他機関との連携を行った。</li> <li>・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）」に採択され、事業を行った。</li> <li>・女性活躍推進法に定める協議会である「いばらき女性活躍推進会議」へ会員登録を行った。</li> <li>・理工系分野に興味がある女子中高生・女子学生への情報発信の場として、内閣府男女協働参画局が進める「理工チャレンジ」に参画した。</li> </ul>	ダイバーシティ推進のための施策検討には、社会動向の把握が重要である。今後も外部機関等との柔軟なネットワークを形成し、継続して連携協力を行う。

※ 資料3の数値データを令和元年度末情報に更新