

女性研究者の育成における 独法研究所の役割

材料工学教育研究集会・男女共同参画シンポジウム
男女共同参画の現在 ―組織にできることは何か―

金属学会春季大会（武蔵工業大学）
2008年3月28日

独立行政法人 産業技術総合研究所

男女共同参画室

澤田 美智子

Michiko TAKAGI SAWADA

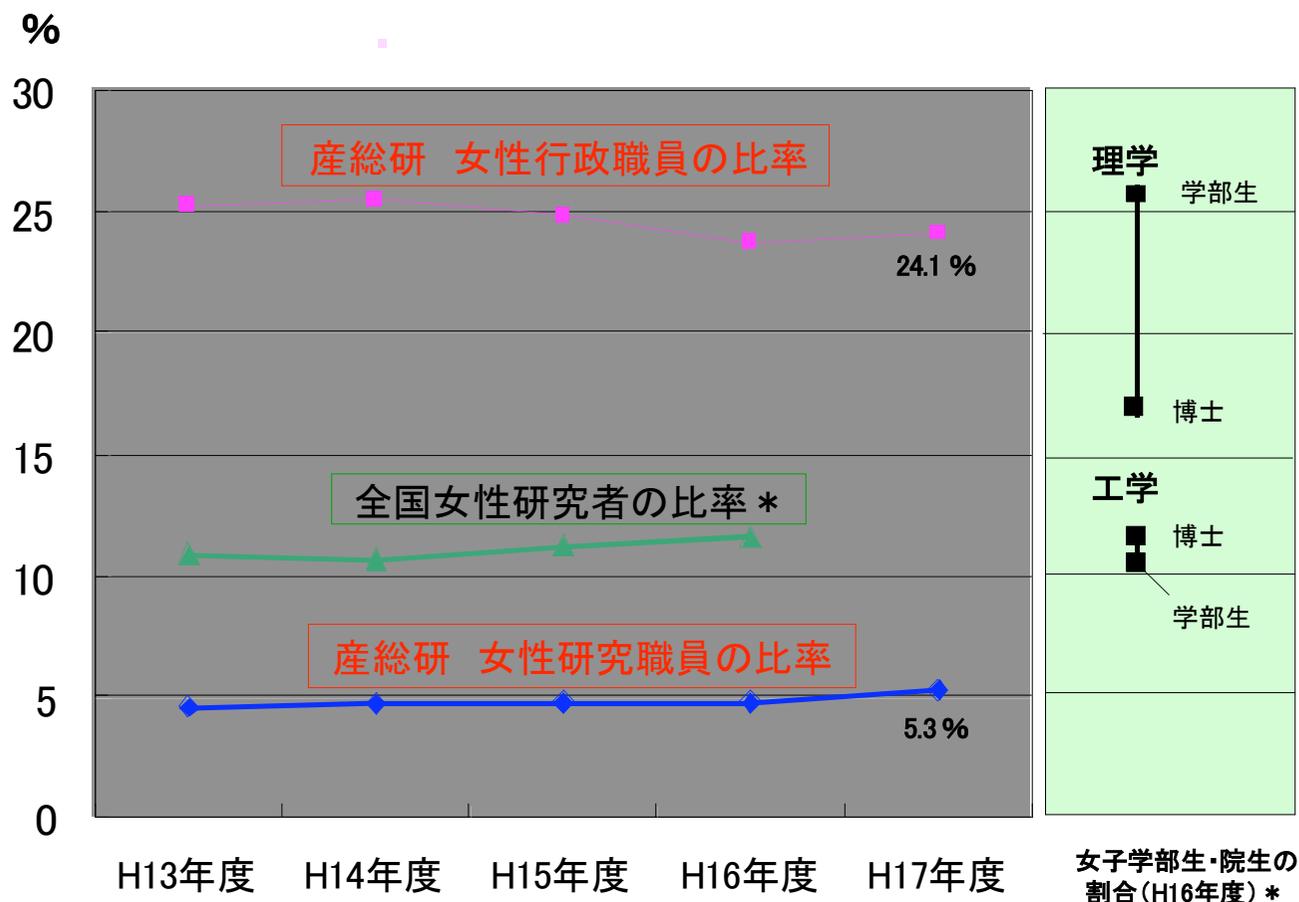


独立行政法人 女性研究者在籍人数 (2005年度)

女性研究者の在籍人数(人) (産総研ポスドクを含む)			
実数		在籍研究者に占める割合	
理化学研究所	342	国立国語研究所	40.0%
農業・生物系特定産業技術研究機構	233	国立健康・栄養研究所	21.2%
産業技術総合研究所	203	食品総合研究所	20.5%
宇宙航空研究開発機構	78	国立環境研究所	20.2%
国立環境研究所	72	文化財研究所	18.6%
物質・材料研究機構	65	放射線医学総合研究所	17.5%
放射線医学総合研究所	54	科学技術振興機構	16.9%
日本原子力研究開発機構	53	理化学研究所	16.8%
情報通信研究機構	48	国立特殊教育総合研究所	15.6%
森林総合研究所	46	酒類総合研究所	14.6%
海洋研究開発機構	36	農業・生物系特定産業技術研究機構	14.5%
科学技術振興機構	32	医薬基盤研究所	13.0%
食品総合研究所	26	産業医学総合研究所	12.1%
水産総合研究センター	26	農業環境技術研究所	10.4%
文化財研究所	19	沖縄科学技術研究基盤整備機構	10.0%
国立国語研究所	18	森林総合研究所	9.9%
農業生物資源研究所	15	国際農林水産業研究センター	9.6%
農業環境技術研究所	15	海洋研究開発機構	9.2%
国際農林水産業研究センター	12	情報通信研究機構	9.0%
土木研究所	12	物質・材料研究機構	8.9%
防災科学技術研究所	8	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	7.7%
国立特殊教育総合研究所	7	電子航法研究所	7.5%
国立健康・栄養研究所	7	土木研究所	7.4%
産業医学総合研究所	7	水産総合研究センター	7.2%
情報処理推進機構	7	産業技術総合研究所	6.6%

独立行政法人の科学技術
関係活動に関する調査結果
(平成17事業年度)

産総研女性職員比率の推移



(* のデータ: 内閣府「男女共同参画白書平成 17年度版」)

第2期中期目標(H17年度-H21年度): 研究系の全採用者に占める女性の比率(6.8%)
を第2期末までに第1期実績から**倍増**させる

独立行政法人 産業技術総合研究所の取り組み



中国センター



つくば本部／つくばセンター



北海道センター



四国センター



東北センター



九州センター



関西センター



中部センター



臨海副都心センター

独立行政法人 産業技術総合研究所 概要

設立

- 2001年:16国立研究所等が統合、独立行政法人化

基本理念

- 産業技術の向上を通じた社会の発展への寄与

ミッション

- 持続的発展可能な社会実現への貢献
- 産業競争力等への貢献
- 産業政策の地域展開への貢献
- 産業技術政策立案等への貢献

産業技術総合研究所の人員 (平成19年4月1日現在)

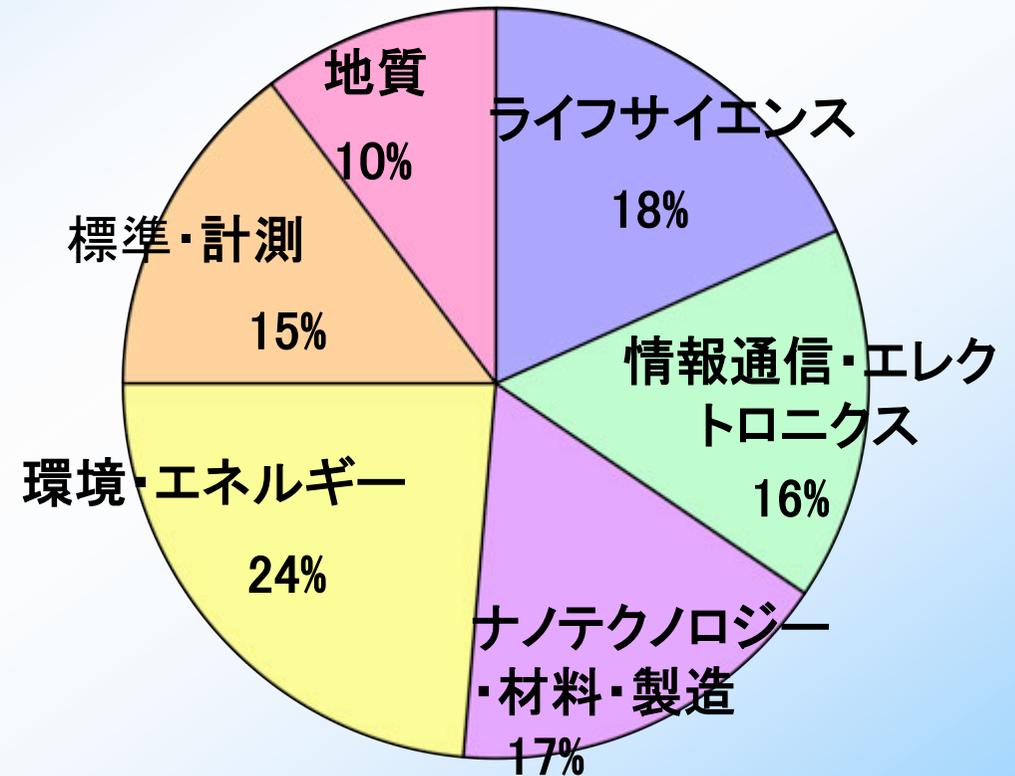
総職員数	3,191名	女性比率	
研究職員	2,487名	6.1%	
事務職員	704名	24%	
他役員	12名		

契約職員数 2,194名 女性比率 63%

産学官連携制度等による
研究員等受け入れ実績数 女性比率

- ・ポスドク(1号契約職員) 約600名 約15%
- ・企業から 約950名
- ・大学から 約2,000名
- ・その他法人から 約900名
- ・海外からの研究者数 約850名

(平成18年度受入延べ数)



研究分野別研究職員構成

研究職員数の推移

■ 研究職員（常勤）

女性研究職員 6.1%

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
研究職員	2,373	2,395	2,508	2,505	2,487
うち女性	112	118	133	139	151
新規採用研究職員数	99	171	146	112	63
うち女性	5	9	17	15	10

(注) 職員数は各年度の4月1日時点

(注) 新規採用職員数は平成19年4月1日付け採用者まで

■ 契約（非常勤※）研究職員

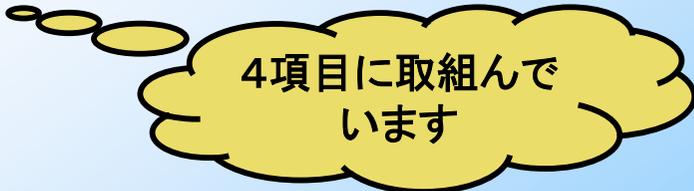
女性ポスドク 14.6%

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
特別研究員（ポスドク）	451	532	404	405	410
うち女性	70	93	61	53	60
招へい研究員	42	74	127	126	156
うち女性	0	0	5	8	6

産総研が重点的に取り組んでいる男女共同参画施策

「男女共同参画基本計画」 第2部 施策の基本的方向と具体的施策

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
4. 活力のある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立
5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
6. 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶
8. 生涯を通じた女性の健康支援
9. メディアにおける男女共同参画の推進
10. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
11. 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献
12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進



4項目に取り組んでいます

2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

思いこみ（産総研の例）

リーダー（男性）：Aさん、子どもが小さいから学会発表は無理だね？

Aさん（女性）：学会発表は研究者の権利だから行かせてください。

リーダー（男性）：ん？

長：この件に関してBさんが詳しいので、説明しに行ってもらうことにしたらどうか。

リーダー（子どものない女性）：Bさんは小さい子がいるから出張は無理ですよ。

長：それでは、Cさん（男性）に行ってもらおう。

所内研修を
実施しています

小さい子がいるから出張はできないと決めつけていませんか？

子どものいる女性には仕事の負担を軽くしてあげるべきと思っ
ていませんか？

性別によって、成長の機会に差を付けていませんか？

・リーダーはふ
コミュニケーション
望を把握し、キ
おく。

・本人の能力・経験、希望を考慮して
仕事の割り振りを行う。

新規管理職研修
(平成18年11月
30日 / 12月6
日) 資料より抜粋

産総研 男女共同参画推進体制の変遷

◆「男女共同参画基本計画」
(平成12年12月)

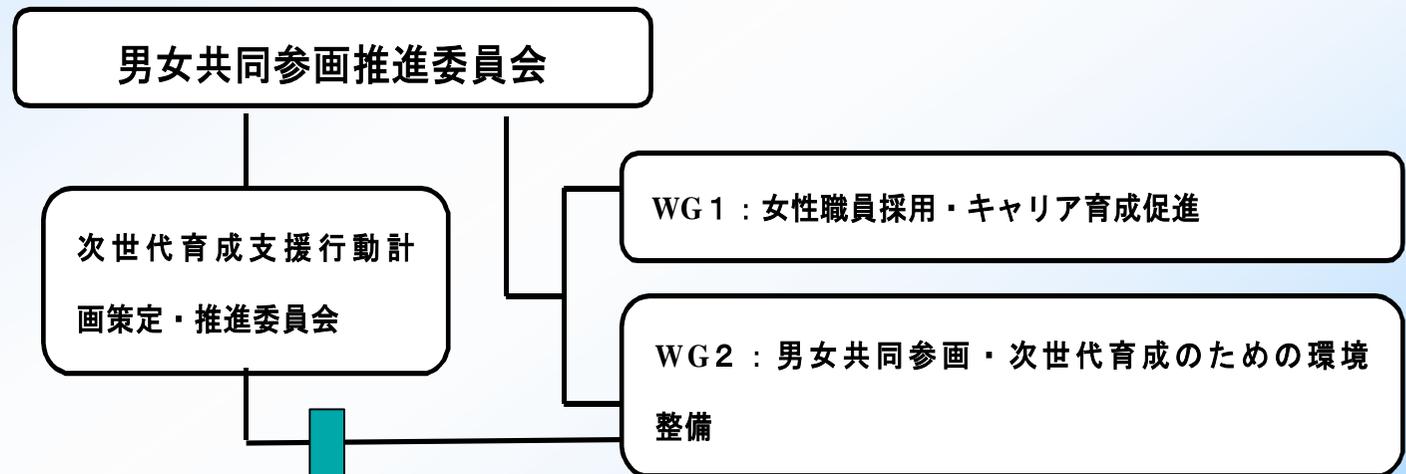
平成13-16年度

「女性職員の採用・登用拡大計画」平成17年度(2005年度)末までに産総研の女性職員の採用・登用の拡大を図るための計画。(平成13年12月 策定)

◆「次世代育成支援対策推進法」
(平成15年7月)

平成17年度

第2期中期計画開始



平成18年度



男女共同参画社会実現への決意

産業技術総合研究所 男女共同参画宣言

産総研は、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、

男女の別にかかわらず個人の能力を存分に発揮できる

環境の実現を目指します。

そのために、産総研のさまざまなシステムや職場環境の改善に加え、

社会における諸活動に参加しつつ、

科学技術分野への女性のさらなる参画を推進します。



ダイバシティ
の考えに基づ
いています



仕事と生活
の調和を支援
します

2006年2月10日

独立行政法人 産業技術総合研究所

産総研におけるダイバシティ・マネジメント

(産総研公式ホームページより理事長挨拶)

産総研は、2005年4月に非公務員型独立行政法人へと移行しました。非公務員化によって、一人ひとりの研究者が自分の**研究能力を最大限に発揮するため**雇用形態・作業形態を、**多様な選択肢**から選択でき、研究の推進力を高めることが可能になりました。

産総研 第2期 中期計画（平成17年4月1日—平成22年3月31日）

(優秀かつ多様な人材の確保)・非公務員型の独立行政法人としてのメリットを最大限に活かし、外国人や海外経験者も含め、産総研の経営戦略に沿った**優秀かつ多様な人材の確保**を図るため、研究環境の整備、任期付任用制度の見直し、独自の採用試験制度の導入など新たな採用制度を構築する。また、女性にも働きやすい環境を整備し、女性職員の採用に積極的に取り組む。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。

課題解決のためのアクションプラン案

(平成18年1月20日 産総研 男女共同参画推進委員会)

1. 男女共同参画の意識喚起・啓発のための方策
2. 女性職員の採用増大のための方策
3. キャリア形成および方針策定プロセスへの共同参加のための方策
4. 勤務環境整備のための方策
5. 男女共同参画の総合推進

独立行政法人等女性参画状況 調査の結果について

平成19年4月

内閣府男女共同参画局

報告書の最後のページの参考資料として

【先進的な取組の紹介】



産総研の取組みが
先進的事例として選
ばれました

調査の対象 :329法人

独立行政法人、特殊法人及び認可法人(148法人)

国立大学法人及び公立大学法人(109法人)

[参考]法人化していない公立大学及び公立短期大学
(72大学)

【先進的な取組の紹介】

(参考資料)

独立行政法人産業技術総合研究所の男女共同参画の取組について

○ 推進体制

- ・ 平成17年5月、理事・ユニット長で構成される「男女共同参画推進委員会」を設置、現状の分析、具体的アクションプラン等について検討。
- ・ 平成18年4月、理事長直轄部署として「男女共同参画室」を新設。

○ 目標等

- ・ 第2期中期計画において、第2期中期目標期間末(平成21年度)までに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%以上)という目標値を設定(平成17年3月)。
- ・ 「産業技術総合研究所男女共同参画宣言」を公表(平成18年2月)。

○ 両立支援の取組

- ・ 一時預かり託児施設(愛称:プチ・チェリー、りとるオーク、プチ・チェリー関西)を事業所内3か所設置。その他の事業所は民間託児所と法人契約。
 - ※ 子どもの軽微な病気等により保育所に預けられない場合や配偶者等が病気になり子どもを保育できない場合など、職員が業務を休む代わりに一時的に保育する施設。
- ・ ベビーシッター補助制度の導入。
- ・ 任期付研究員に対して、産休及び育児休業期間は評価を受けるための在級年数から除算しないことを決定。
- ・ 育児特別休暇制度の導入を決定。
 - ※ 3歳に達するまでの子ども(配偶者の子どもを含む)を養育する職員を対象とし、子どもが3歳に至るまでの期間10日間有給休暇を付与。
- ・ 産休・育休者の代替要員確保制度及びその弾力的な運用

○ 意識啓発の取組

- ・ 新規管理職研修において女性活用の重要性について啓発するカリキュラムを実施。
- ・ 意識改革のため、男女共同参画講演会・シンポジウムを実施。

4. 勤務環境整備のための方策（ワークライフバランス支援）

平成18年度－19年度 導入策

☆ 安心して育児／介護休業できるように

- ・任期付研究員の任期延長
- ・育休期間も長期評価をうける勤務（経験）年数としてカウント
- ・産休・育休中の研究・業務補助員制度（代替要員制度の拡充）

☆ 安心して仕事と育児を両立できるように

- ・一時預り保育支援制度の拡充
- ・育児特別休暇制度

☆ 将来の介護に向けて不安を解消するために

- ・介護に関する勉強会

産業技術総合研究所 男女共同参画シンポジウム

イノベーション創出とダイバシティ

—男女共同参画実践の立場からの提言—

■プログラム

2007年2月14日(水) 13:00 -17:00

産業技術総合研究所 臨海副都心センター

基調講演 吉川 弘之 (産業技術総合研究所 理事長)

特別講演 板東 久美子氏 (内閣府男女共同参画局 局長)

「多様な人材が生きる社会・組織へ —男女共同参画とイノベーション—」

特別講演 山際 清子氏 ((株)資生堂 人事部 次長)

「資生堂の男女共同参画への取組

— 女性リーダー育成・登用とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて —」

パネルディスカッション

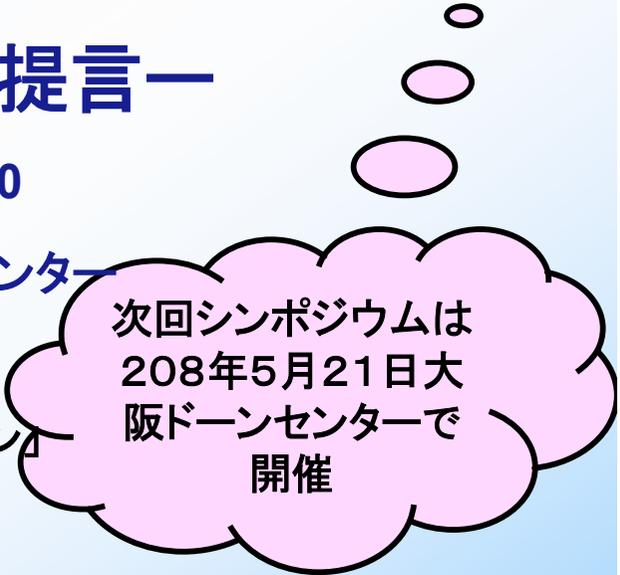
座長 山際清子氏 ((株)資生堂 人事部 次長)

パネラー 遠山 嘉一氏 (日本女子大学大学院 客員教授・女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室長)

木原 裕子氏 ((株)野村総合研究所 経営コンサルティング部 コンサルタント)

小玉 喜三郎氏 (産業技術総合研究所 副理事長)

山下 樹里氏 (産業技術総合研究所 人間福祉医工学研究部門 操作スキル研究グループ長)



次回シンポジウムは
208年5月21日大
阪ドーンセンターで
開催

■育児休業期間は長期評価をうける在級(経験)年数から除算しない。

(平成19年度より)

■産業技術人材育成型任期付研究職員が、

1)産前産後の特別休暇を取得した場合、

2)育児休業をした場合、

3)介護休業をした場合、

その該当した期間の範囲内で当該雇用契約期間を更新することができる。

産前産後の特別休暇以外は男性にも適用されます

産総研の出産・育児支援策

産総研の便利な制度

- フレックスタイム制、裁量労働制の活用
- 一時預り保育支援制度
- 子育て支援に関する窓口
- 共済組合の電話健康相談
- 任期付研究員任期延長
- 産休・育休中の研究・業務補助員制度
- 産総研イントラへのアクセスとパソコンの貸与
- 在宅英語通信講座受講費用の負担

子育て支援情報

- 『子育て広場』
産総研の子育て支援制度についてのパンフレット
- 『子育て情報交換掲示板』
子育てに関する情報交換サイト

所内ウェブサイトの
トップページから
アクセスできます

取得できる休暇(休業)

- 産前の特別休暇
- 妻の出産に係る男性職員の特別休暇
- 配偶者出産の特別休暇
- 産後の終業制限
- 育児時間
- 育児部分休業** **育児休業**
- 小学校就学前の子の看護のための特別休暇
- 妊産婦である女性職員の就業制限
- 妊娠中の女性職員の通勤緩和
- 時間外労働の制限
- 深夜労働の制限
- 育児特別休暇**

New!

研究所内一時預り保育所の設置

一時預り保育所は、通常は子どもを保育してくれる者がいても、子どもの軽微な病気等により保育所に預けられない場合や配偶者等が病気になり子どもを保育できない場合などに、職員が業務を休む代わりに一時的に保育する施設です

2001年4月 (独立行政法人 産業技術総合研究所 発足)

2001年7月 『プチ・チェリー』をつくばセンター内に開所

2005年4月 (産総研 第2期中期目標期間開始)

2006年4月 『プチ・チェリー』を関西センター内に開所

2006年4月 一時預かり保育所が設置されていない研究拠点の職員・契約職員にベビーシッター利用料を補助

2006年5月 『りとるオーク』を中部センター内に開所

産総研の所内一時預り保育施設

プチ・チェリー つくば

部屋数……乳幼児1、児童2
 室内総面積……乳幼児73m²、児童60m²
 庭面積……45m²



プチ・チェリー 関西

関西センター
 医務室の隣室
 部屋数……2
 室内総面積……64m²



りとる オーク

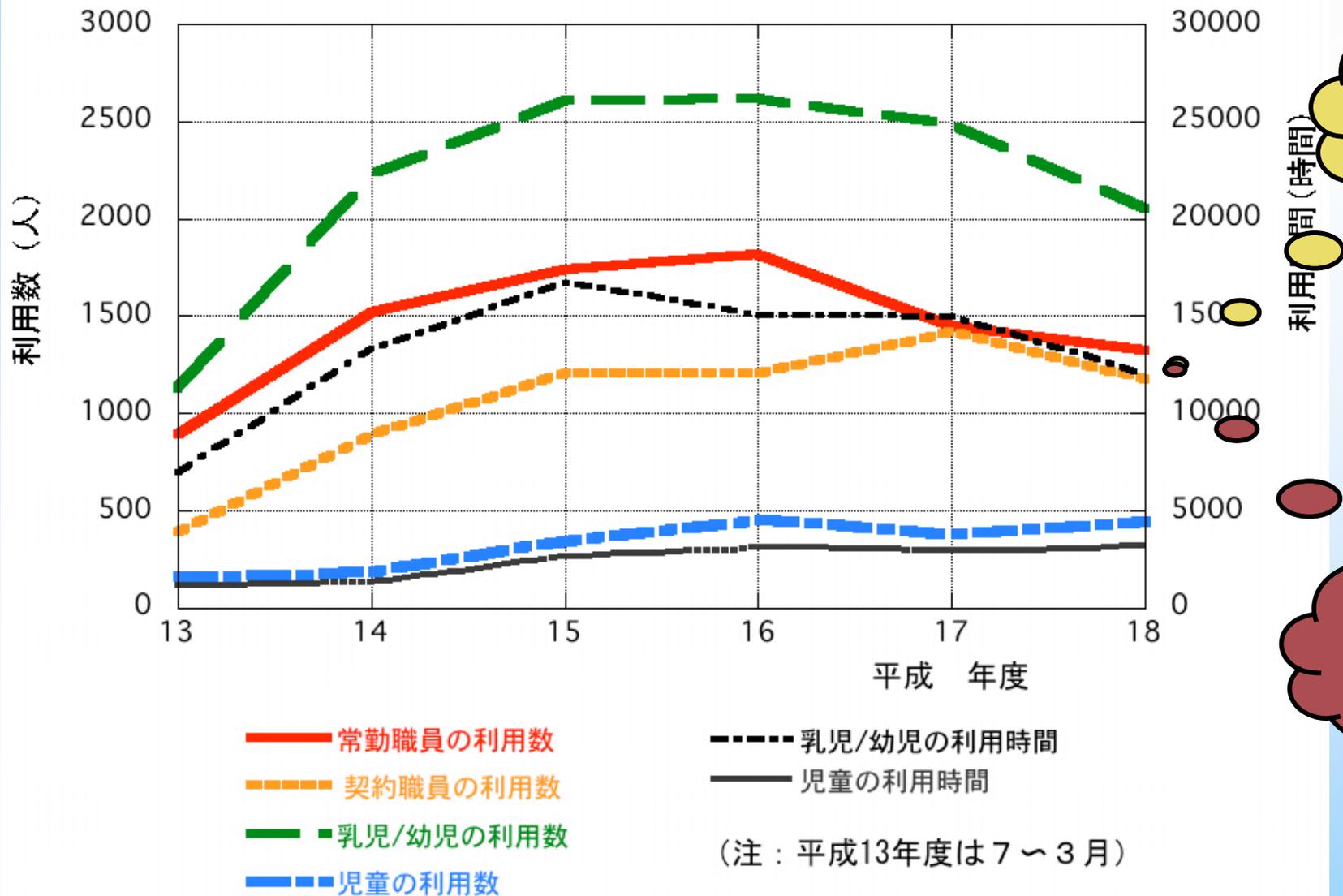
中部センターOSL内
 部屋数……2
 室内総面積……33m²



所内一時預り保育所の運営形式など(つくば、中部及び関西センター)

運営形式	託児業者への業務委託。 <u>つくばセンターは保育士常駐型、中部センターと関西センターは保育士派遣型。</u>
利用対象者	産総研の <u>常勤・契約職員</u> の子供
利用対象年齢	<u>乳児</u> (生後3ヶ月以上)～ <u>就学前</u> (学休期間中は <u>小学生</u> も可)
託児可能時間帯	<u>8時～20時</u> (保護者の勤務している時間内に限る) * 関西センターについては、 <u>8時30分～17時30分</u>
利用申し込み方法	利用予定日の <u>前日16時</u> までに申請書を提出(* 関西センターについては、利用予定日の前々日16時までに申請書を提出)。ただし、定員に余裕のある場合は当日申し込みも可能。
1日あたりの平均利用者数・定員	<u>つくばセンター</u> : <u>延べ約12名</u> (時間単位で出入りあり)定員15名程度 中部センター: 定員5名程度(乳幼児+児童) 関西センター: 定員10名程度(乳幼児+児童)
シッターの人数	基本は <u>つくばセンター2名、中部及び関西センターは1名</u> 。子供の人数に応じて1～2名の追加派遣あり。
利用料金	年齢により、 <u>150円/30分～50円/30分</u>

プチ・チェリー（つくば）年度別利用実績



利用者の半数は契約職員です

常勤職員の利用者の9割が男性です

育児特別休暇制度の導入

制度の概要

- 目的:産総研の子育て支援策の一環として、職員が積極的に育児に参加できるように特別休暇を新たに新設。
- 取得条件等:養育する子が3才までの期間において、3年間で10日間(日単位で分割可能とする)の取得が可能。
(ただし、当該養育する子よりも誕生日の遅い子を新たに養育することとなった場合には、それまでに付与されていた休暇に変えて新たに10日を付与する。)
- 取得単位:1日
- 実施開始日:平成19年4月1日



育児特別休暇制度導入の結果と考察

- H19.4.1～H19.9.12までの間に
 - 全利用者数 37名
 - 全利用日数 125日
- 現在のところ、利用日数は1～4日が多い。

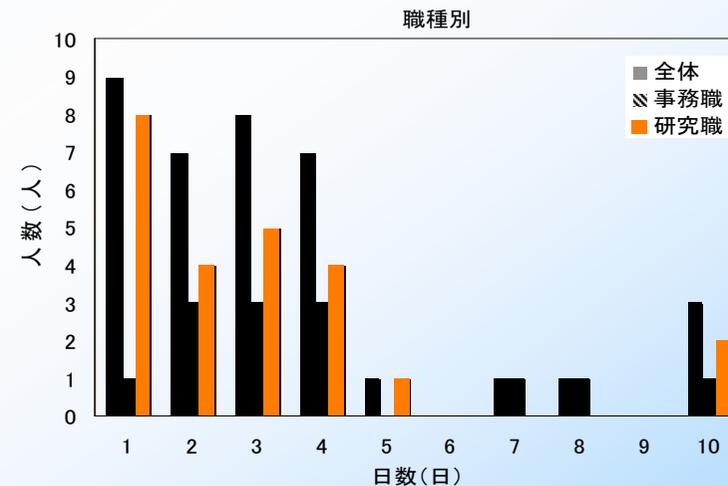
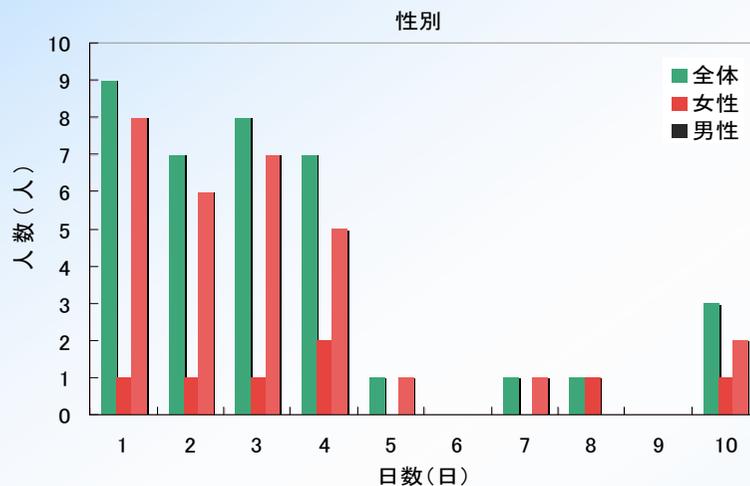


表1 育児特別休暇利用実績(2007.4.1～2007.9.12)

■育児特別休暇制度を導入した結果、休暇制度が育児休業に比べ、**男性・研究職**の育児目的の休日取得に貢献している。

科学技術振興調整費 事業

- * プログラム名：女性研究者支援モデル育成
- * 採択課題名：女性研究者グローバルエンカレッジ
- * 予算額：平成19年度 3,185万円（一般管理費30%含む）
平成20年度、21年度 約4,000万円／年

* 事業概要：

- 1) 目標を明確にすることにより重要な研究実績を積み重ねる意欲をエンカレッジし、
- 2) 育児・介護中でもその意欲を実践しやすくする支援を行い、
楽しく自信に溢れた女性研究者数を増加させる。

ダイバシティ・サポート・オフィス
平成19年9月1日設置

組織を超えた支援として、産総研内にコンソーシアムを設置する。

文部科学省科学技術振興調整費(女性研究者支援モデル育成)
産総研 実施課題「女性研究者グローバルエンカレッジ」(平成19-21年度)

実施内容:産総研内外へ意欲触発と実践の支援

- ・長期的課題検討のための会合
- ・次世代予備軍への働きかけ

産総研 つくば

東京

関西

マネジメント・利用
利用

他省庁研究機関A

他省庁研究機関B

平成20年3月現在
6機関加入

ダイバーシティ・サポート・オフィス

意欲触発支援	実践支援
--------	------

他機関C

他機関D

- ・ロールモデルとの懇談会
- ・コーチング、アドバイス
- ・マルチロードマップ提示
- ・女性研究者活躍紹介WEB

- ・出張時ベビーシッター支援
- ・保育所付留学支援
- ・介護支援

- ・女性リーダー育成研修

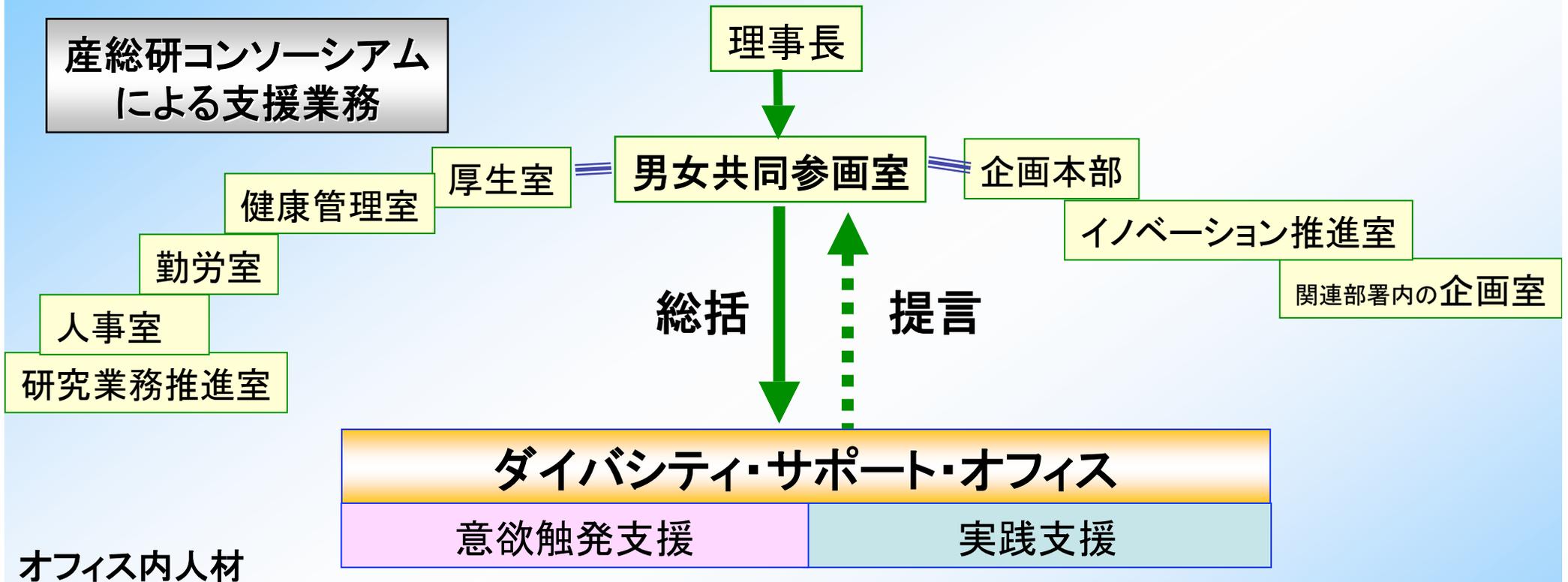
子育て(介護)/
研究両立支援

Know howの蓄積・発信

知識:データベース化、WEB公開
人材:プロフェッショナルアドバイザー養成

公的機関等の女性研究者支援の拡大

文部科学省科学技術振興調整費(女性研究者支援モデル育成)
産総研 実施課題「女性研究者グローバルエンカレッジ」(平成19—21年度)



職種	担当役割
キャリアアドバイザー	女性研究者ロールモデル把握、マルチキャリアパス作成、コーチング、アドバイス、組織運営への提案、講演会・交流会の企画、女性職員研修への提案・協力
情報システム担当者	収集情報のデータベース構築、WEBページによる情報公開システム構築、計算機管理
業務支援員	カウンセリングスケジュール管理、講演会・交流会の適任講演者とのアポイントメント、その他雑務

ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)事業の4本柱

1. 産総研の女性研究者「実践支援」のノウハウの提供

- 所内一時預り保育所の運営ノウハウ
- カウンセリング、相談ノウハウ

2. 参加機関相互のノウハウの交流

3. 女性研究者向けの意欲触発支援サービス

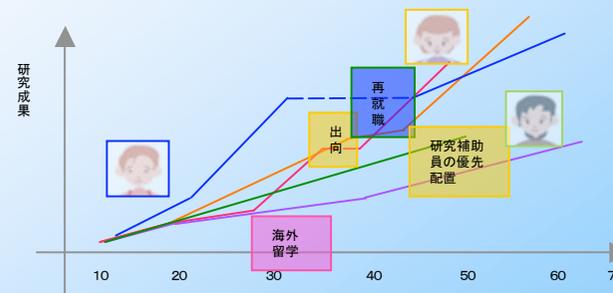
- 参加研究機関の女性研究者向け
 - ・ ロールモデルとの懇談会、女性職員研修オブザーバー参加
 - ・ キャリアアドバイザーおよびキャリアカウンセラーとの懇談会
 - ・ カウンセリング (個別サービスについては、打合せが必要)

4. 知識データベースを共に構築

- 女性研究者支援WEB等



時預かり保育所：つくばセンター(プチ・チェリー)



キャリア カウンセラー / アドバイザー 身近にいる安心感

自分や周囲の人のキャリアやリーダーシップ、仕事と生活(育児、介護)の両立について考える

☆研修、セミナー

- ・女性職員エンカレッジング研修
- ・エンカレッジングセミナー

(キャリアセミナー、リーダーシップセミナー 等)

☆ キャリアカウンセラー / アドバイザーによるグループワーク

☆ キャリアカウンセラー / アドバイザーによる個別相談 (英語も対応可能)

-研究と雑務(と思っている仕事)のバランスをどうかしたい

-キャリアチェンジをしたい -育児・介護等で疲れている

-対人関係を改善したい -とにかくイライラを鎮めてすっきり仕事をしたい などなど



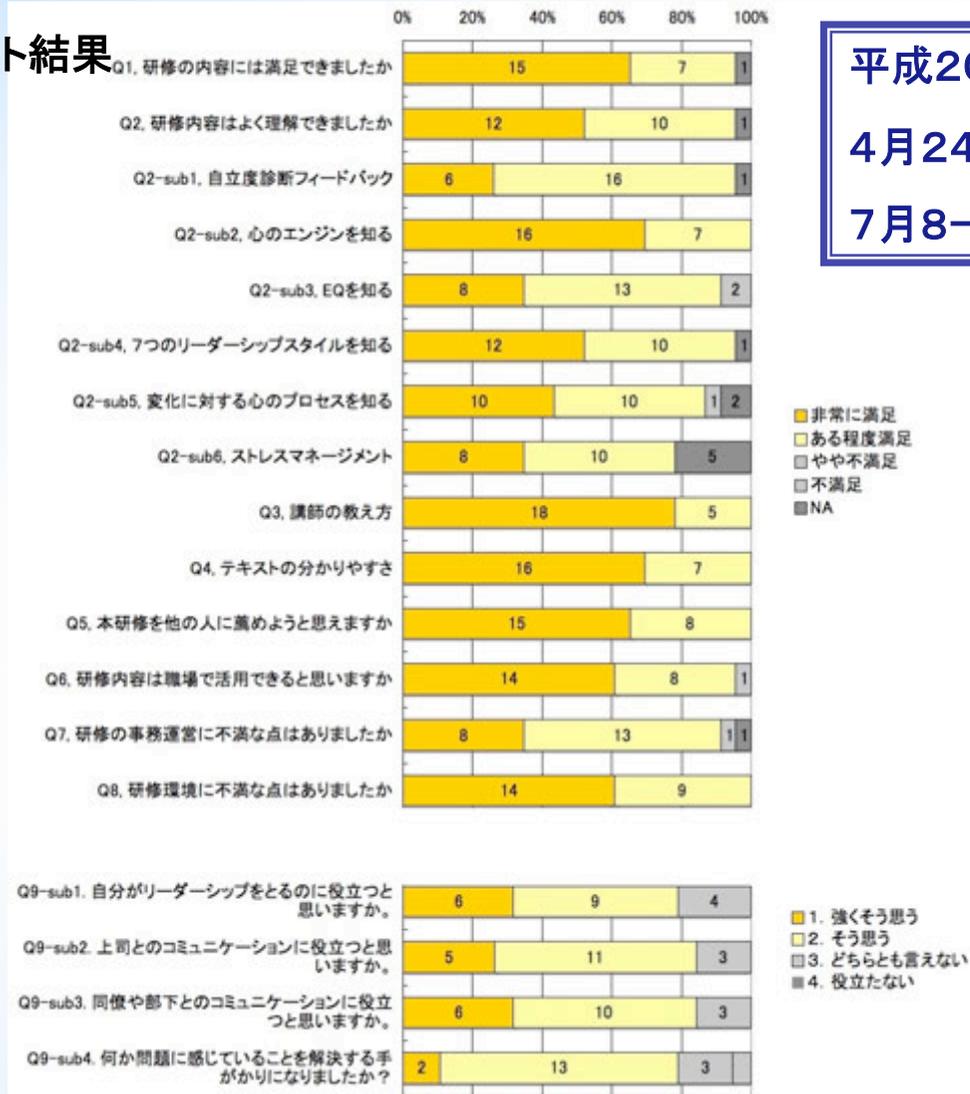
参加者満足度
抜群の研修・セ
ミナーです



こんなとき気軽に
どうぞ

女性職員エンカレッジング研修

平成19年度第1回の研修風景とアンケート結果



平成20年度 開催
 4月24-25日 関西
 7月8-9日 つくば