

## 男女共同参画の推進策について ― 骨子

### I. はじめに(目標)

「持続的発展可能な社会」の実現のためには、地球環境や社会への負荷低減とともに、持続的発展可能な産業への重心移動や人間社会と産業との新たな関係を目指す産業技術革新が求められている。そのイノベーションの推進の役割を果たすことを目標としている産総研は、多様な視点に基づいて持てる力を十分に発揮する多くの職員の育成と職場環境づくりが課題の一つとなっている。産総研では、産業技術という女性の進出の遅れている分野における女性職員の積極的採用を行い、多様な視点を醸成するとともに、男女職員が共に働きやすい職場環境を整備する。また、各種方針や取り決めを検討する各種委員会等においては、男女職員の参画あるいは両者の意見の反映を図る。

### II. 現状分析

#### 1. 産総研の女性職員の採用の現状

- ・産総研の女性研究者の採用比率は低いものの、やや増加傾向にある。
- ・研究職採用者の約8割が任期付、その約半数はポスドク経験者である。
- ・採用時の職員年齢が高齢化している。

#### 2. 産総研の女性職員の比率の分析

- ・産総研の女性研究者の比率は、大学の理工系博士課程の女子比率や研究型独立行政法人の女性職員比率と比べて、かなり低い。また、わが国の女性研究者の比率は、欧米と比較して下位クラスである。
- ・産総研内のアンケート調査によると、女性研究職員比率は、男女とも「低い」または「やや低い」と感じており、その最大の理由として、「候補となる女性の人材数の不足」、理工系大学院等における女子学生比率の低さをあげている。

#### 3. 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

- ・産総研人材募集に対する研究職の女性応募比率が低い。
- ・研究職採用審査プロセスにおいては、書類審査で女性の比率が下がる。

#### 4. 昇格・登用の視点から見た女性比率および方針策定プロセスへの女性の参画

- ・女性研究者の昇格は順当、グループ長以上の女性比率が低い。
- ・事務職については、高位級、室長以上の女性比率が低い。
- ・各種委員会等における女性の参画が少ない。

#### 5. キャリア形成における現状

- ・キャリア形成に関する体系的なシステム構築が必要である。
6. 勤務環境整備についての現状
- ・育児・介護等の休業取得を制度化してきたところである。また、つくばセンターでは、一時預かり託児施設「プチ・チェリー」を独立行政法人移行時から開設し多くの利用を得ている。しかし、産総研全体では、仕事と育児・介護の両立に関する問題・困難さが指摘されている。

### Ⅲ. 課題

1. 男女共同参画についての自覚と啓蒙
  - ・男女共同参画についての所内意識を高める策を講ずる。
2. 採用時における課題
  - ・人材募集時の女性応募率を上げることが重要な課題であり、そのためのいろいろな活動を実施する。
  - ・採用審査時の「ポジティブアクション」の実施など、実情に即した採用制度の弾力的な運用を行う。
  - ・採用率の高いポストクについても、優秀な人材を採用し育成する。
3. 女性職員のキャリア形成および方針策定プロセスへの参加
  - ・勤務環境を整備し、体系的なキャリア形成策の見直しを行う。
  - ・各種委員会等への女性参加あるいは意見の反映を検討する。
4. 勤務環境整備についての課題
  - ・仕事と育児・介護を両立させるための支援策を、地域センターの実態に即して講ずる。

### Ⅳ. 課題解決のためのアクションプラン案

1. 男女共同参画の意識喚起・啓蒙のための方策
  - ・男女共同参画に関する所内セミナーや研修会開催、産総研宣言、所外向けシンポジウム開催、女性賞の設置を通じて所内外に対して啓蒙し、男女共同参画社会の形成に貢献する。
2. 女性職員の採用増大のための方策
  - ・研究分野ごとに女性研究職員採用拡大の目標値を設定し、その実現を目指す。
  - ・女性職員の採用増大を目指したリクルート活動の促進、HP・広報誌等を通じた広報を促進する。学会における女性研究者のプレゼンス向上のための検討を行う。
  - ・採用審査時の「ポジティブアクション」の実施など、実情に即した採用制度の弾力的な運用を行う。
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
  - ・キャリアパス設計検討タスクフォースの今後の議論に呼応した方策を打ち出す。例えば、キャリアカウンセリングの設置、OJT、メンターリング等を組み込んだ体系的な研

修システム、積極的な登用などを検討し、実施する。育児休業・介護休業取得者に対する給与面での保障について見直しする。

- ・重要な各種委員会等においては女性メンバーの参加を促進し、男女の意見の反映を図る。

#### 4. 勤務環境整備のための方策

- ・育児休業等の取得促進、休業期間中の職員および休業者の属する部署に対する支援、各地域センターのニーズに応じた一時預かり保育施設の設置あるいは補助制度の充実を促進するとともに、イントラ等で各種支援制度利用に必要な情報を提供する。また、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を支援する。

#### 5. 男女共同参画の総合推進

- ・男女共同参画推進委員会により総合的推進のための議論を継続する。アクションプランに基づく恒常的活動を行うための「男女共同参画室」(案)を設置し、男女共同参画推進委員会事務局、所内外関連業務の連絡・調整、関連情報の整備、広報活動、シンポジウム等の運営を行う。

## 男女共同参画の推進策について ー(抜粋)

### I. はじめに

産総研は、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、「持続的発展可能な地球社会の実現」に寄与することを目標としている。このためには、単に地球環境の保全、省エネルギー・省資源の推進を視野に入れた活動のみではなく、持続的発展に相応しい産業構造の重心移動や人間社会と産業の新たな関係の創造などを含めて、社会の種々のあり方を「持続的発展可能な構造」に変えて行くことが必要である。

このような産業構造の変革を促し、その恩恵を広く享受するためには、多様な視点で物事を考え進むべき方向を決定することが必要である。従って、産総研が、女性研究者・外国人研究者の積極的採用や、男女職員が共に働きやすい環境の整備を推進することにより、彼ら・彼女らがその多様な視点をもとに持てる力を十分に発揮し、研究開発に要請されている新たな役割を果たすことが重要である。

また、我が国の産業技術開発分野においては、いまだ十分に男女共同参画が進んでいるとは言えない状況に鑑みると、産総研が産業技術開発分野における新たな男女共同参画のあり方を提示できれば非常に有効であろう。

男女共同参画推進委員会(平成 17 年5月に設置)では、産総研での男女共同参画推進のあり方とその方策を提言するため、今年度5月から本委員会を5回および関連する2つのワーキンググループ会議を各数回開催し、男女共同参画の推進にあたっての現状分析、取り組むべき課題、具体的なアクションプランについて検討を重ねてきた。ここでは、その検討結果を報告するとともに、今後産総研が採るべき方策の提案を行う。

### II. 現状分析

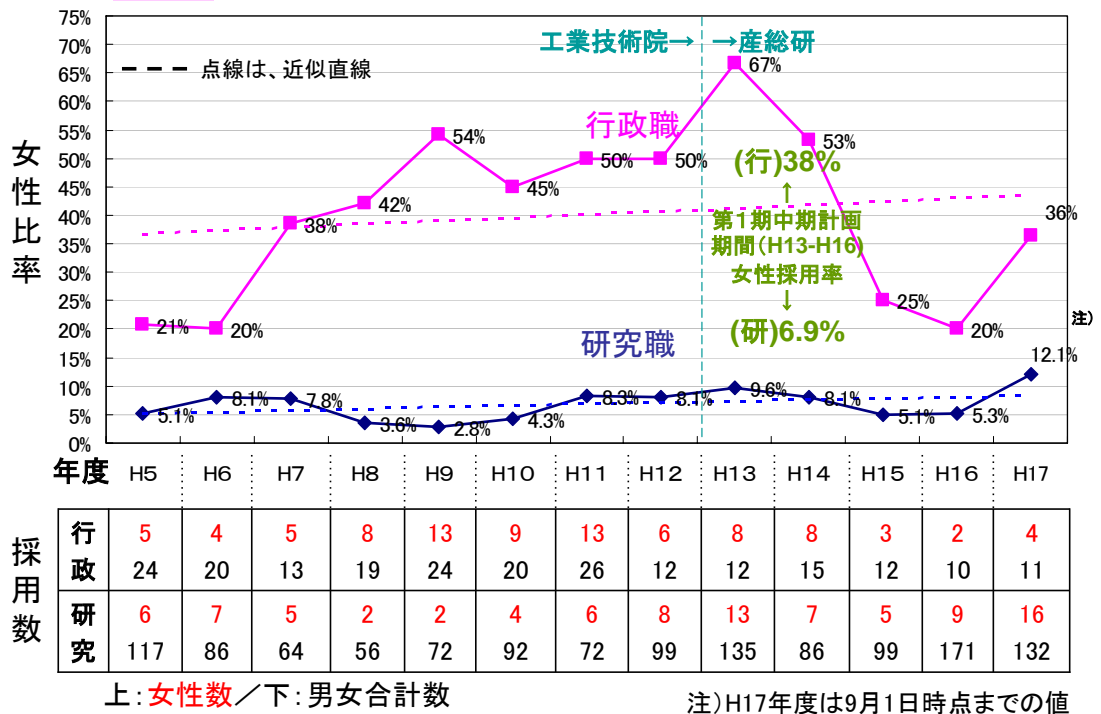
#### 1. 産総研の女性職員の採用の現状

- ポイント**
- ・産総研の女性職員の採用比率は低いものの、やや増加傾向にある(図1)。
  - ・研究職採用者の約8割が任期付、その約半数はポスドク経験者である(図2)。
  - ・採用時の職員年令が高齢化している(図3)。

### 1) 産総研の女性職員の採用比率の現状

平成5年～17年度の、工業技術院(工技院)～産総研の女性職員の採用比率の推移を図1に示す。研究職・行政職とも、変動があるものの全般的に増加傾向にある。平成13年度からの産総研になってからは、女性研究職員の採用比率は、5.1%～12.1%の変動幅の中で、17年度が大きく増加傾向にある。事務職員(平成16年度までは行政職員)の採用比率は20%～50%の幅にありやや増加傾向にある。なお、第1期中期目標期間中(平成13-16年度)の研究職・行政職の女性職員の採用比率は、それぞれ6.9%(=34/491)、42.9%(=21/49)であった。

図1 女性職員採用の推移(工技院→産総研)



### 2) 任期付研究職員の増加

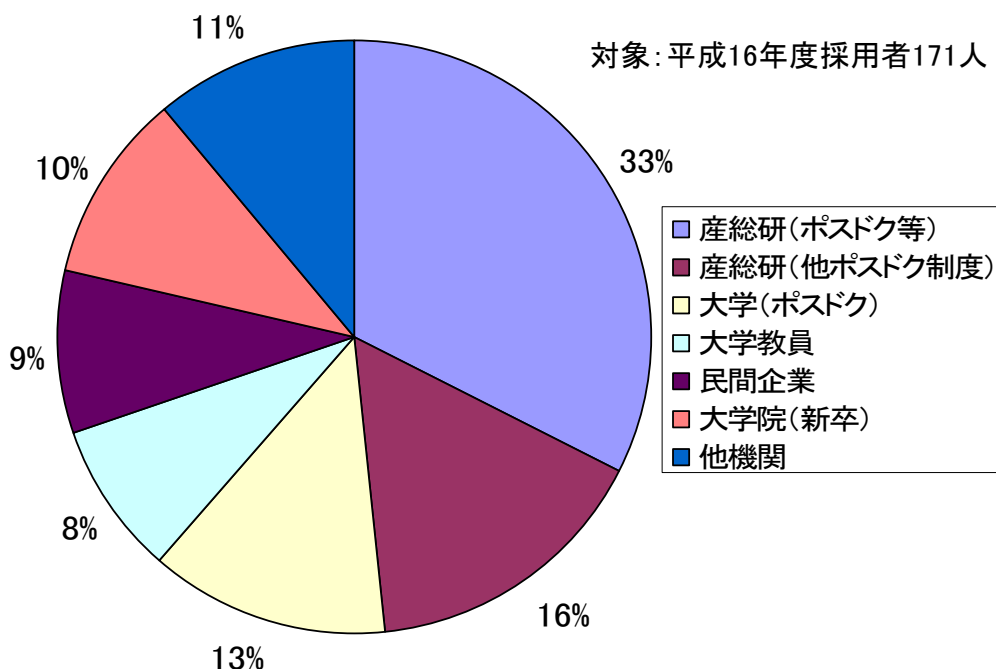
平成9年度の公務員の任期付研究員制度導入に始まり、現在では若手研究職の大部分が任期付職員であり、40歳近くまで任期付の例も多く、出産・子育て期と重なっている。平成16年度の採用は、約8割が任期付研究職員であった。任期付研究職員(招聘型任期付を含む)は約500人おり、この人数規模は第2期中期目標期間中、保持される予定である。

### 3) 研究職採用者の採用直前の履歴

図2は、平成16年度に産総研に採用された者の採用直前の履歴を示している。最も多いのが産総研のポスドクで、47人(33%)である。また、大学のポスドクで19人(13%)であ

る。これらに他法人等のポストドクを加えると前歴がポストドクであった者が全体の約半分以上を占めている。データは常勤職員の採用とともに優秀なポストドクの確保が必要であることを示している。

図2 産総研の研究職採用者の直前の履歴



#### 4) 職員採用時の平均年齢

図3は、平成元年度から平成 17 年度までの工業技術院～産総研に採用された研究職の採用時の平均年齢の推移を示している。グラフを見てわかるとおり、ここ 16 年間に男女の採用平均年齢が 5～7 歳上昇し、高齢化している。女性採用時の平均年齢は、男性より少し若いですが、近年は男女の差がほとんど無い。工業技術院時代の平成元年度から平成 12 年度までは、平均年齢が、25 歳から 30 歳を越えるあたりまで上がってきている。産総研に変わった平成 13 年度以降は男女とも 30 歳を越え(15 年度を除く)、平成 17 年度では 31.5 歳を越えている。年齢的に見れば、男女とも採用時にすでに子供がいてもおかしくない年齢である。

同様に、図4は平成 17 年度までの工業技術院～産総研に採用された行政職の採用時の平均年齢の推移を示している。研究職ほどではないが、行政職も採用時の平均年齢が上がっている。平成 13 年度までは、国家公務員Ⅲ種試験、すなわち主として高卒からの採用がほとんどであったが、平成 14 年度からはⅡ種試験、そして平成 16 年度からはⅠ種試験からの採用、すなわち大卒以上の採用が増加している。

図3 工技院一産総研 研究職採用時の平均年齢の推移

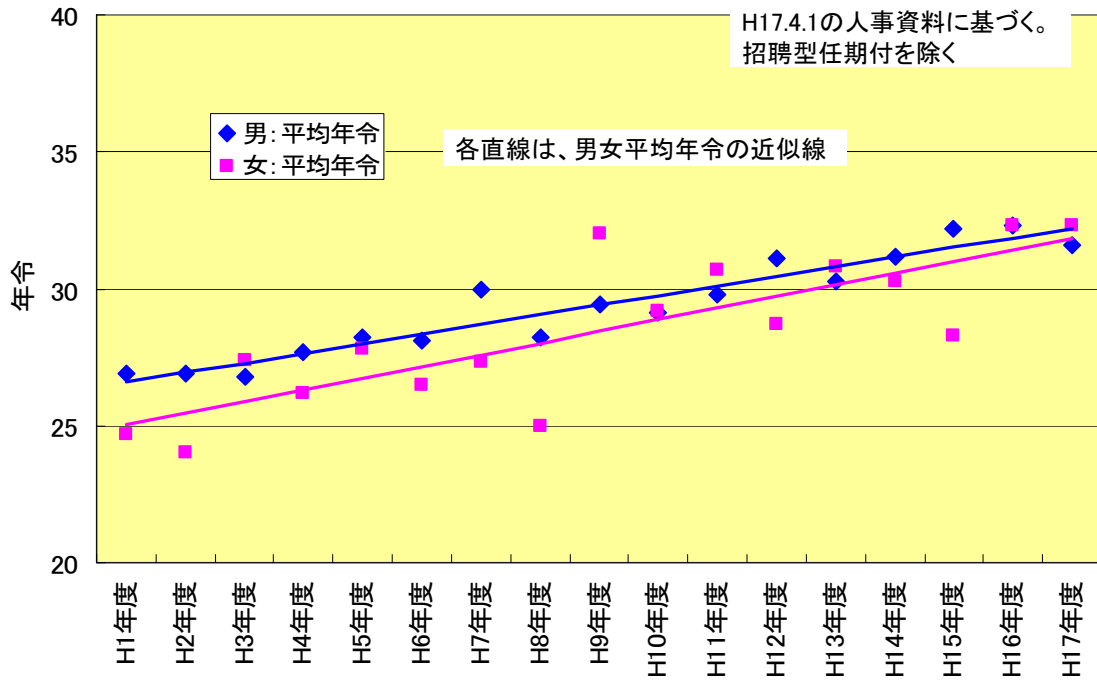
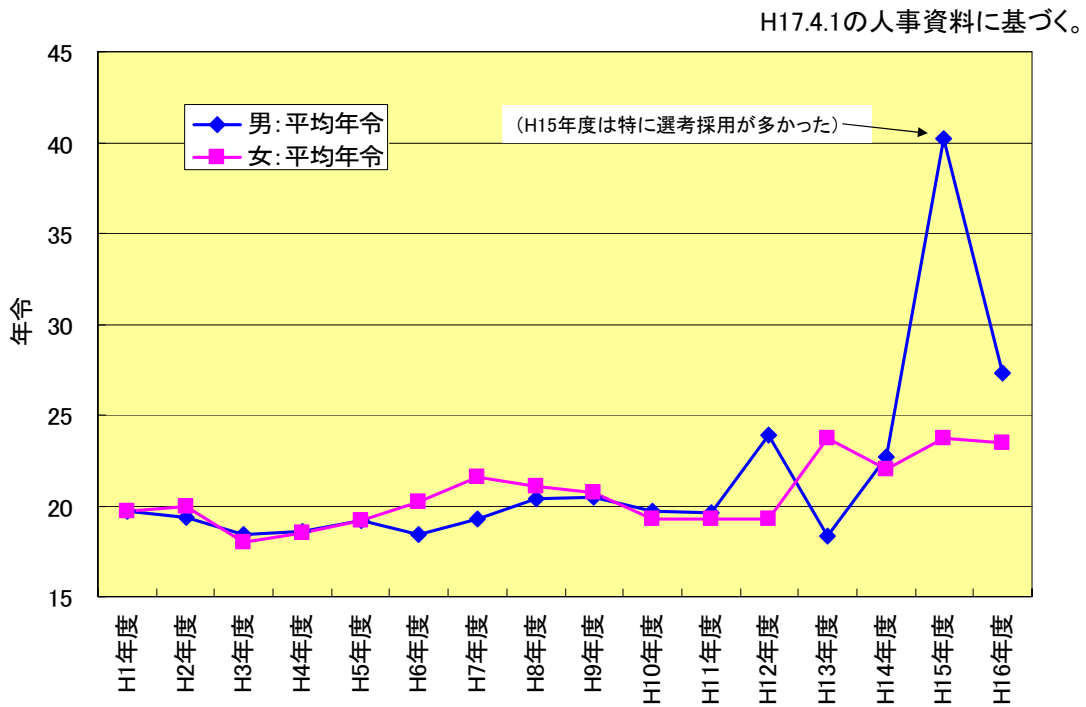


図4 工技院一産総研 行政職採用時の平均年齢の推移



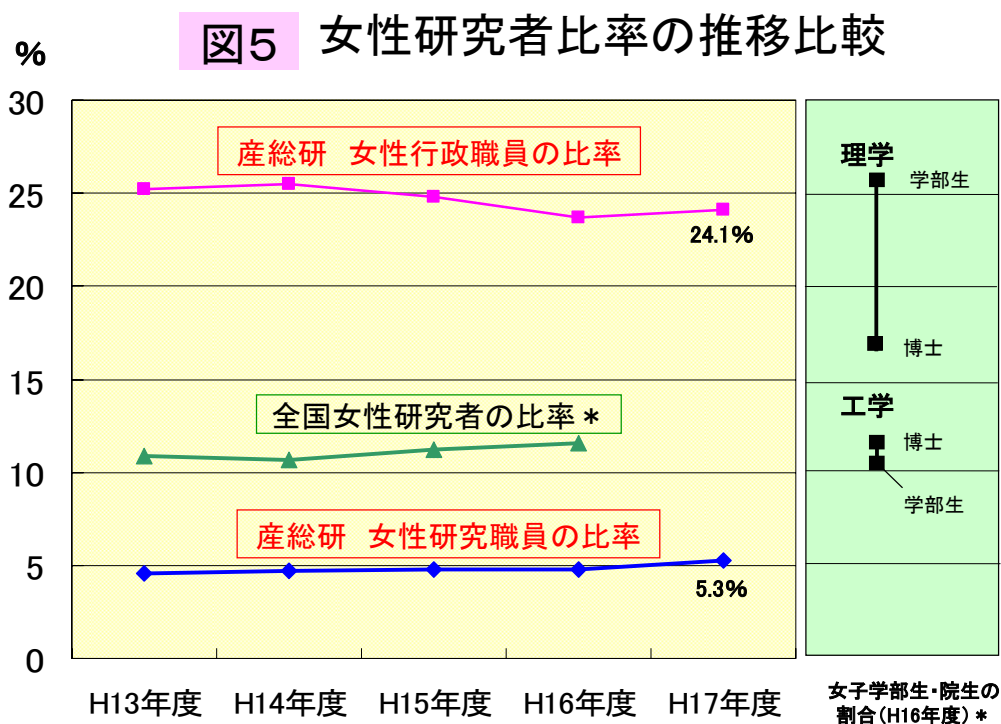
## 2. 産総研の女性職員の比率の分析

- ポイント** ・産総研の女性研究者の比率は、大学の理工系博士課程の女子比率や研究型独立行政法人の女性職員比率と比べてかなり低い(図5)。また、わが国の女性研究者の比率は、欧米と比較して下位クラスである。
- ・産総研内の「男女共同参画推進に関するアンケート調査結果(添付資料)」(以後、「アンケート結果」)によると、女性研究職員比率は、男女とも「低い」または「やや低い」と感じており、その最大の理由として、「候補となる女性の人材数の不足」、理工系大学院等における女子学生比率の低さをあげている。

### 1) 産総研の女性職員の比率

平成13年度～17年度の女性研究職員の在職比率は、4.6%～5.3%で微増している(図5)。年代別でいうと、30-34歳代で9.4%と最も高く、年齢が高くなるに従い減少し、45歳以上では2%台に留まっている(図6)。女性研究職員における在職比率5.3%と産総研になってからの採用比率8.0%の差は過去において女性の採用比率が少なかったことが主因である。

平成13年度～17年度の女性事務職員の在職比率は25.2%～24.1%である(図5)。年代別でいうと、21-24歳の若い方から、年令とともに減少していき、45-49歳代で最も低くなり、逆に50-54歳代、55歳以上と増加している。

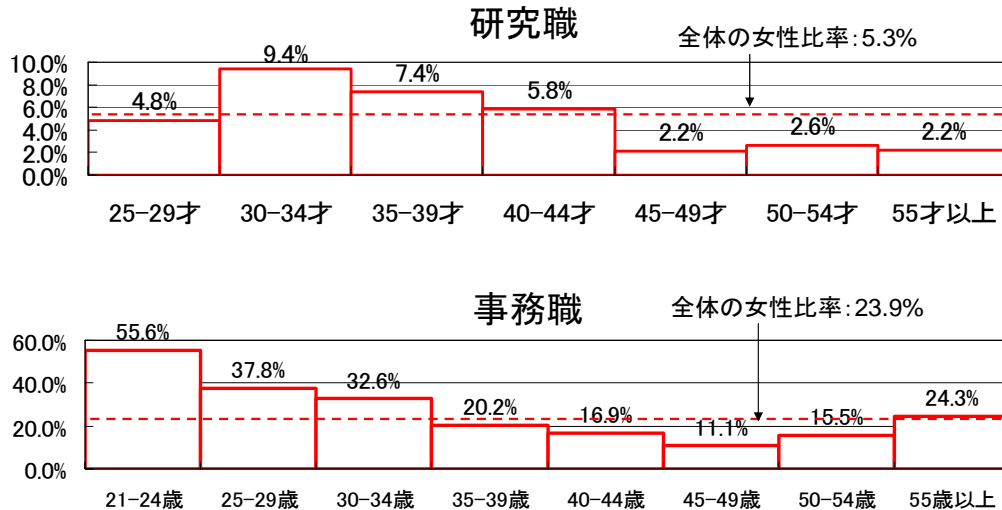


(\*のデータ: 内閣府「男女共同参画白書平成17年度版」)



図6 産総研職員の年齢別女性比率

H17.4.1時点



## 2) 国内における比較

「平成16年科学技術研究調査」総務省統計局のデータによれば、わが国の女性研究者の数は、平成16年3月現在、9万6千人(全体83万人)であり、研究者全体に占める割合は11.6%である。そのうち、国の研究機関等における常勤研究者総数に占める女性研究者の割合は、国立試験研究機関で13.3%、特定独立行政法人で8.4%、非特定独立行政法人で4.9%である(「男女共同白書平成17年版」内閣府)。また、大学における女子の割合は、学部で40.1%、修士課程で29.4%、博士課程で29.2%であるが、工学、理学においてはその博士課程の割合はそれぞれ約11%、17%で顕著に低い(内閣府「男女共同白書平成17年版」)。

産総研の女性研究者の比率(今年度、5.3%)は、上述した全国の研究者全体や大学・大学院生との比較において下位クラスであるが、実際には、次に示すように、研究分野により女性比率が大きく異なっており、研究分野ごとの比較が必要である。

2005年10月・男女共同参画学協会連絡会より報告された「科学・技術系の学会・協会における学生会員と一般会員の女性比率に関する報告」によれば、学問系の違いによる学生会員の女性比率は表1のようになっている。

産総研の場合、研究分野別の女性研究者(ポスドク含む)の比率(平成17年4月1日時点)は、「ライフサイエンス分野」が11.8%と最も高く、順次、「地質分野」6.9%、「環境・エネルギー分野」6.6%、「計測・標準分野」5.9%、「ナノテクノロジー・材料・製造分野」5.4%と続き、「情報通信・エレクトロニクス分野」が4.0%と最も低くなっている(図7)。これら比率は、「地質分野」を別にして、学問系に分けた学協会女性会員比率の傾向と類似している。すなわち、生物系に対応する産総研の「ライフサイエンス分野」の比率が高く、情報・

工学系を含む「情報通信・エレクトロニクス分野」と「ナノテクノロジー・材料・製造分野」の比率が低いということである。したがって、産総研の女性研究者ということで一律に論ずるのではなく、それぞれの研究分野の状況に応じた対策を論ずることが必要である。

ちなみに、独立行政法人研究機関の中で研究者数 1000 人を越える組織は、4 機関あり、それぞれの女性研究者比率は大きい順に次のとおりである。

- 1)理化学研究所 17%（平成 16 年度事業報告書による）
- 2)農業・生物系特定産業技術研究機構 11.6%（第 49 回総合科学技術会議資料 H17.10.18）
- 3)産総研 6.7%（ポスドクを含む比率、平成 17 年 4 月 1 日時点）
- 4)宇宙航空研究開発機構 5.6%（上記 2）と同資料による）

上位3組織はそれぞれ 100 人を越える女性研究者が在籍していることを考慮すれば、産総研が今後、男女共同参画推進に対して果たすべき役割は大きい。

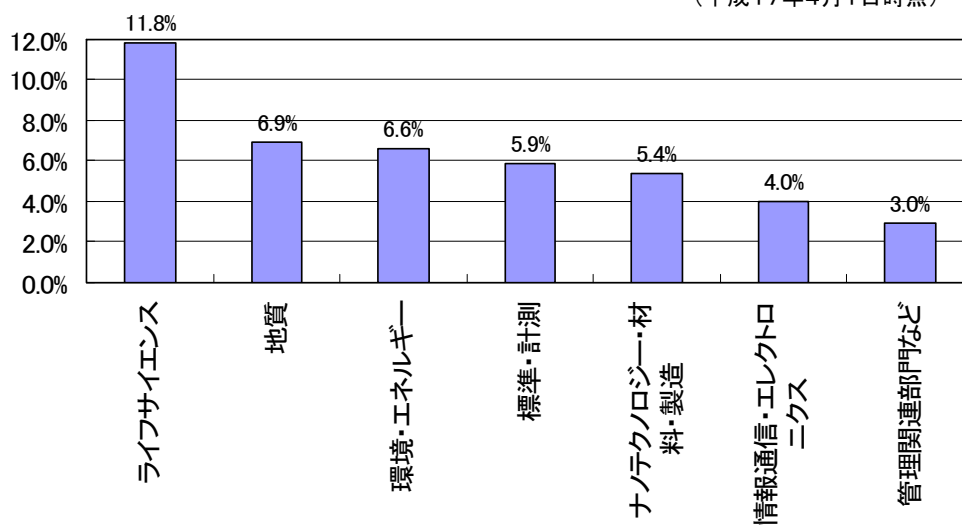
表 1. 学協会の学問系別、女性会員数・女性比率

学協会名	総会員数	うち女性	女性比率
理学生物系・医薬系	60,826	11,077	18.2%
主な学会：日本薬学会、日本分子生物学会、日本生化学会など			
理学系非生物系	105,515	7,017	6.7%
主な学会：化学会、日本応用物理学会、日本物理学会、高分子学会など			
情報・工学系（建築を除く）	199,168	3,845	1.9%
主な学会：自動車技術会、土木学会、機会学会、電子情報通信学会など			

参考：＜上記の総計＞総会員数 365,509, うち女性 21,939, 女性比率 6.0%

図 7 産総研の研究分野ごとの女性研究者比率

研究職員2,508人とポスドク404人を合わせた2,912人を対象とする。  
（平成 17 年 4 月 1 日時点）



### 3) 国外との比較

わが国の女性研究者の比率(11.6%)と比較して、欧米では、アメリカの 32.5%、フランスの 27.5%、イギリスの 26.0%、ドイツの 15.5%等と、かなりその比率の差が大きい(OECD, 2002 「研究者に占める女性割合の国際比較」)。

専攻分野別における学位取得者に占める女性の割合は、生命科学・自然科学・農学分野において、日本およびドイツは第25位(38%)、アメリカ第9位(51%)、イギリス第7位(52%)であり、工学分野においては、日本は最下位(9%)、イギリスおよびドイツ第22位(20%)、アメリカ18位(21%)であり、諸外国と比較して女子学生比率が低い。(OECD 「Education at a Glance 2002」)。

ヨーロッパ諸国における科学技術政策における女性参画推進策は、1980年代から男女機会均等への法整備や社会的関心の高まりとともに、女性の科学技術分野への参画が進められてきた。また、アメリカでは、女性、マイノリティ、身障者の研究分野への参画を推進するため、アファーマティブアクションがとられてきた。

欧米における主な政策としては、①女性研究者ネットワークの構築、②女性研究者の採用に関する割り当て(quota)および努力目標(target)、③ロールモデルとアドバイザー制度、女性向けに設置された議長職、研究助成金、賞などである。

### 4) 「アンケート結果」による職員の意識

産総研研究職員の女性比率については、「アンケート結果(添付資料)」によると、男性の88%、女性の98%(全体で90%)が「低い」または「やや低い」と感じており、その理由として、「候補となる女性の人材数の不足」が最も多く(38%)、理工系大学院等における女子学生比率の低さに最大の原因があると考えているようである。以下、トップとかなり差があるが、2番目には、「女性の採用・登用に対する産総研の認識や理解の不足」があった(18%)。また、3, 4, 5番目の理由はほぼ同数(12~10%)で、「女性研究職員のロールモデルが少ない」、「そもそも産総研という組織が十分に認知されていない」、「産総研の制度では家事・育児・介護等と仕事との両立が困難」が続いた。

一方、事務職員については、65%が「低い」または「やや低い」と思っており、研究職員に比べれば少ないが、女性比率がまだ低いと感じている。「低い」または「やや低い」と答えた者についてその理由尋ねたところ、最も多い回答は「女性の採用、登用に対する産総研の認識や理解の不足」であり、2番目に多い回答は「そもそも産総研という組織について十分認知されていない」であった。

また、女性職員割合の理想値について最も多い回答は、研究職員が「10~19%」、事務職員が「40~49%」であり、いずれも現状より10~20%程度の増加を望んでいる。

## 3. 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

**ポイント** ・産総研人材募集に対する研究職の女性応募比率が低い。

・研究職採用審査プロセスにおいては、書類審査で女性の比率が下がる。

## 1) 産総研人材募集に対する女性応募比率

産総研の選考採用の応募時に占める女性の比率は 12.1% (H16 年度)で、工学部博士課程在籍率並であるが、理学部に比べると、かなり低い。

今年度から開始した試験採用については、女性の応募比率は、研究系で 27.3%、事務系で 55.1%であり、かなり高い。しかし、試験採用による研究系の採用は 10 人程度であり、全体の比率上昇への寄与は大きくない。

アンケート結果によれば、産総研研究職員応募者における女性比率が低い理由については、1位と2位の回答が「産総研よりも専門性を生かせる魅力的な職場があるため」と、「産総研の研究職員というポストがあることが十分認知されていないため」で、それぞれ 26%と 25%であった。3位、4位は同比(18%)で、「産総研が女性に働きやすい環境になっていないため」と「採用時に男性が有利であり応募しても女性は採用されないと思っているため」という回答であった。上記2位の「産総研の研究職員というポストがあることが十分認知されていないため」は、女性では1番多かった(27%)。

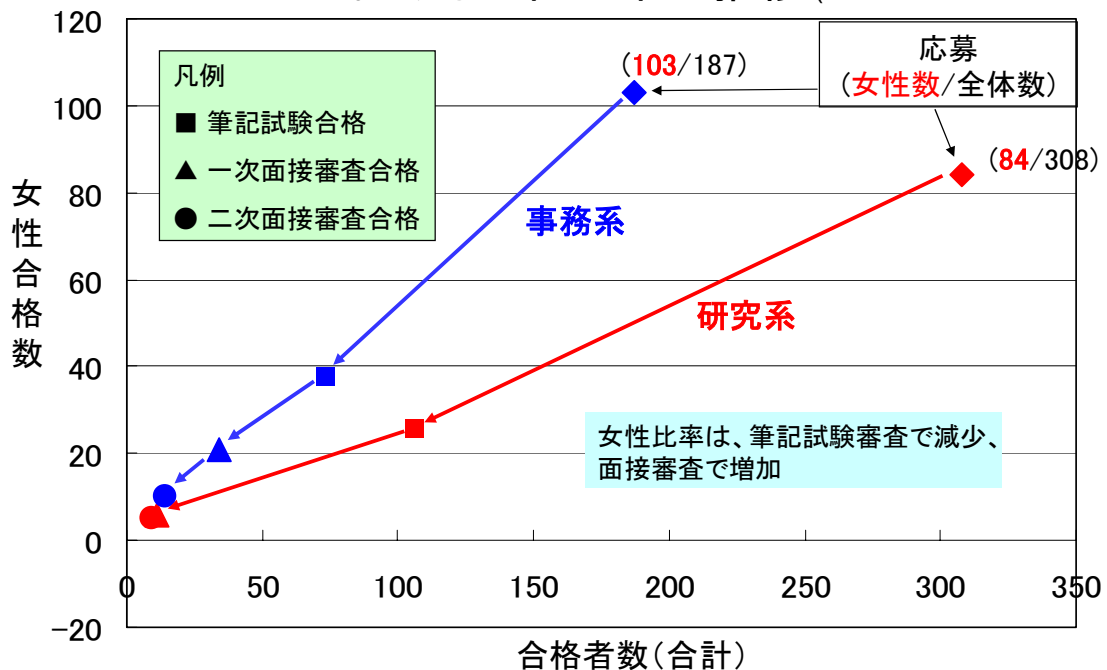
## 2) 採用審査プロセスにおける女性比率の変化

研究職員の選考採用は、応募後、書類審査、研究分野による一次面接審査、採用委員会による二次面接審査を経て、採用者が決定される。H16 年度の各審査プロセスにおける女性比率は、特に書類審査により下がる傾向がある(平均:応募時 12.2% →書類審査後 8.0%)。いくつかの理由が考えられるであろうが、競争による「小選挙区効果」のようなネガティブな理由がある場合には、これを排除するための方策が必要と思われる。

管理職を対象としたアンケート調査でも、最も多い回答(37%)が「選考採用における関連分野の募集の 1 回あたりの人数が少ないため、結果として男性が有利となりがちであること」と意識している。2 番目に多い回答(33%)は「特に問題なし」であった。3, 4 番目は、「採用委員会メンバー等における男女比率の偏り」と「業績偏重の選考基準」で、ともに 11%であった。

なお、H17 年度に実施した試験採用においては、筆記試験で女性比率が下がる傾向があった。研究系で、27.3%→24.5%、事務系で、55.1%→52.1%である(図8)。

図8 産総研の試験採用審査プロセス  
における女性比率の推移 (H17年度)



#### 4. 昇格・登用の視点から見た女性比率および方針策定プロセスへの女性の参画

- ポイント**
- ・女性研究者の昇格は順当、グループ長以上の女性比率が若干低い。
  - ・事務職については、高位級、室長以上の女性比率が低い。
  - ・各種委員会等における女性の参画が少ない。

平成17年4月1日時点のデータでは、研究職の女性比率は5.3%であるが、5級に占める女性比率が2.2%と低い。しかし、これは、もともと45歳以上の女性比率が2%台と低く、年齢的に5級対象にかかる女性比率が低いことと相関している。4級と5級の男女の平均年齢を調べてみると、女性の方が2~3歳若く、女性の昇格が遅れているということはない。一方、職責別では、グループ長クラス以上の女性比率は2.6%と低い。普通3級以上がグループ長以上になれる可能性を考えれば、グループ長以上の女性比率は若干低いが、平均年齢と40才以上の高齢の女性比率が低いことを考慮すれば、現状においてグループ長以上への昇任が遅れているとは言えない。

事務職においては、4級以上の女性比率1.3%及び室長クラス以上の女性比率2.9%は年齢分布に合わせてみても明らかに低い。

アンケート結果によれば、産総研において女性研究管理職が少ない理由について、最も多い回答は「女性研究職員の割合が少ない」からであった。次に続く理由としては、「家庭との両立が困難」、「評価者の男性を優先する意識」、「女性管理者のロールモデルが少ない」ことがあがっている。また、産総研において女性事務管理職が少ない理由

について、最も多い回答は「家庭との両立が困難」であり、2番目に多い回答は「評価者の男性を優先する意識」、3番目に多い回答は「女性事務職員の割合が少ない」であった。一方、男女別では、女性の最も多い回答は「評価者の男性を優先する意識」であり、男女の意識の差が大きい。

また、女性の管理者が少ないため、それぞれの研究ユニットや部署において重要な意思決定を行う際、女性の意見が反映されづらいことがあるかも知れない。さらに現在、各種委員会等の女性メンバーが少ないので、女性の意見を反映できる工夫が必要である。

## 5. キャリア形成における現状

**ポイント** ・キャリア形成に関する体系的なシステム構築が必要

能力開発部門能力開発センターにおいて、各種の研修(階層別研修、分野別研修、自己開発研修、職場外研修、他省庁研修)が企画・開催され、キャリア形成に貢献している。

しかしながら、これら研修は単発的なもので、OJT やメンターリングなどを組み込んだ体系的なシステムが欠如している。また、事務職の場合は、これまで経済産業省・関連団体への出向等において、産総研以外の業務経験等ができる機会があるが、女性にとっては、出向は時間的な制約が多く、かなりのハードワークを強いられるため、これを自ら敬遠したり、逆に上司が女性に配慮してその機会の芽を摘んでしまった可能性がある。

また、次項の勤務環境整備とも関連するが、産総研の給与規程では、人事院規則に準じて、育児休業、介護休業をとった者が復職したとき、給与の調整が行われ、それぞれ1/2、1/2以下を勤務したものとみなされている。給与面でキャリア形成の障害となっていないかを検討すべきである。

## 6. 勤務環境整備についての現状

**ポイント** ・育児・介護等の休業取得を制度化してきたところである。また、つくばセンターでは、一時預かり託児施設「プチ・チェリー」を独立行政法人移行時から開設し多くの利用を得ている。しかし、産総研全体では、仕事と育児・介護の両立に関する問題・困難さが指摘されている。

産総研では、民間企業等に適用されている「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」、国家公務員に適用されている「国家公務員の育児休業等に関する法律」を比較し、職員等にとって有利となる部分を採用した制度設計としてきたところである(例:育児休業、育児部分休業(契約職員への適用)、看護休暇、男性職員の育児参加のための特別休暇など)。

また、任期付職員が任期中に育児休業の期間を取得した場合は、その期間を実質的に延長できることとしている。

つくばセンターでは、一時預かり託児施設「プチ・チェリー」を独立行政法人移行時から開設し、職員等の子育て支援・少子化対策として取り組んでいる。

他方、アンケート結果によれば、子供がいる職員回答者の約 67%が仕事と育児の両立についての問題、困難が「非常にある」または「ややある」と回答している。男女別では男性で「非常にある」又は「ややある」と回答したのは約 58%であったのに対し、女性で「非常にある」又は「ややある」と回答したのは約 87%であった。その具体的な問題や困難について、最も多い回答は「こどもの病気の際の対応」、2番目に多い回答は「時間的制約の多さ」で、これら2つが突出していた。

同様に、介護経験者を対象として仕事と介護の両立についての問題、困難の有無についてのアンケート結果では、回答者の約 47%が「非常にある」又は「ややある」と回答している。男女別では男性の約 41%が「非常にある」又は「ややある」と回答し、女性では約 59%が「非常にある」又は「ややある」と回答している。その具体的な問題や困難について、最も多い回答は「時間的制約が大きい」であり、2番目に多い回答は「精神的負担が大きい」で、これら2つが突出していた。

これらアンケートの結果から、現状では男女問わず、必ずしも育児に参加しやすい職場勤務環境であるとは言えず、現行制度の一層の周知徹底と制度の行使への促進策及び実態を考慮した新たな支援制度の検討と実施が必要である。

経済産業省では、わが国において「仕事と育児が両立できる職場環境作り」を促進するために、これに関する民間企業の先導的取組について調査・分析を行い、『仕事と育児が両立できる職場環境作り』についての企業の自主的な取組事例（経済産業省、平成 17 年 10 月 6 日）を報告した。企業事例のうち、産総研と同程度あるいはそれ以上の取組を実施している企業について、産総研との取組比較を行った。比較は、1)育児休業期間、2)所得ロスへの経済支援、3)キャリアロスへの対応、4)業務ロスへの対応、5)社内託児所、6)時間のフレキシビリティ、7)超過勤務免除、8)パート（契約職員）への適用、9)様々な休暇の9項目について整理した。これらを参考として、今後とも産総研としては社会情勢に配慮し、産総研の実態にあった改善策を検討することが必要である。

### Ⅲ. 課題

#### 1. 男女共同参画についての自覚と啓蒙

**ポイント** ・男女共同参画についての所内意識を高める策を講ずる。

産総研が「本格研究」を通じた「持続的発展可能な社会」の構築を目指すためには、産総研の男女職員が共に働きやすい所内制度・環境を作り上げ、持てる力を十分に発揮することが必要である。まず職員一人一人が、社会・所内における男女共同参画の意義を十分に理解し、自覚をもつことが肝要であり、そのための産総研宣言、所内セミナーや他団体との共催シンポジウム開催などの有効な策を講ずることが課題である。

#### 2. 採用時における課題

**ポイント** ・人材募集時の女性応募率を上げることが重要な課題であり、そのためのいろいろな活動を検討する。

- ・採用審査時の「ポジティブアクション」の実施など、実情に即した採用制度の弾力的な運用を行う。
- ・採用率の高いポストクについても、優秀な人材を採用し育成することが課題である。

##### 1) 第2期中期目標期間の女性職員採用拡大の目標

第2期中期目標期間(平成 17~21 年度)においては、「職員の能力を最大化するために講じる方策」~「優秀かつ多様な人材の確保」の中で、「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。」ことを唱っている。

第 1 期中期目標期間での女性採用の実績は、行政職で 42.9% (21/49)、研究職で 6.9% (34/491)であったため、第2期では、研究職について 13.8%以上の女性採用率を目指すこととしている。ただし、研究分野ごとに女性の進出に差異があるため、研究分野の状況に応じた採用目標を設定し、トータルとして「倍増」を目指すことになる。

##### 2) 応募時における課題

前章でみてきたように、研究職採用の多くを占める選考採用における女性の応募比率が低いことが問題であり、応募時の女性比率を上げることが重要な課題である。そのためには、理工系女子大生・院生、他法人の女性研究者に対して、産総研をよく知ってもらい、かつ女性にとって働きやすい職場であることを広報する必要がある。直接的なリクルート活動や HP や広報誌・パンフレットによる人材募集広報のほか、日頃から、HPや広報誌・パンフレット等で女性研究者のロールモデルなど活躍している女性に焦点をおいたコンテンツの作成と普及が必要である。特に採用前に産総研のポストクであった者が約 33%と最も多いため(図2)、産総研のポストク制度についても、十分説明し、応募を増やすことが重要である。



学会は学生や他組織の研究者にアピールする格好の場であるため、学会で産総研女性研究者のプレゼンスを向上させることが重要である。若い女性研究者が学会で登壇できるように機会を与えるとともに、りっぱな発表ができるように指導することが必要である。

なお、年齢構成を考慮した試算によれば、第2期中期目標期間中、研究職員新採用(600人予定)における女性比率を14%にすると、女性研究職員比率は8.3%となる。第3期中期目標期間にも同様の比率で女性研究職員を採用した場合、期間終了時に11%になり、現在の工学部博士課程なみの女性比率に達することができる。

### 3)採用審査時における課題

審査プロセスの中では、書類審査で女性合格比率が下がる傾向がある。この理由としては、アンケートによれば、「選考採用における関連分野の募集の1回あたりの人数が少ないため、結果として男性が有利となりがちであること」という意識が多かった。なぜ男性が有利となるのか、応募者のバックグラウンドと公募条件の短期的なミスマッチや、採用する側に即戦力を求める傾向などの可能性があり、今後その原因を明らかにしていく必要がある。同時に原因が明らかでなくても、応募率と採用率に明らかな格差が認められる場合には、これを是正するための「ポジティブアクション」をとることとし、男女とも優秀な人材を確保するという点に十分に配慮の上でその具体的な方法を検討して実施する。

一方、平成17年度より設けられた中堅採用制度による女性研究職員採用への影響については、アンケート回答者の約62%が「増える」又は「どちらかといえば増える」と回答している。男女では女性の約71%が「増える」又は「どちらかといえば増える」と回答しており、中堅採用制度を弾力的運用すべきである。

### 4)ポストクの研究環境の改善

産総研全採用者の約半数は前歴がポストクであることから、優秀なポストクを採用し育成することは、レベルの高い応募者を増やすために有効である。そのために、後述の研究環境整備と関係するが、ポストクの子育てを含む研究環境を改善することも課題である。

## 3. 女性職員のキャリア形成および方針策定プロセスへの参加

- ポイント**
- ・勤務環境を整備し、体系的なキャリア形成策の見直しを行う
  - ・各種委員会等への女性参加あるいは意見の反映を検討する。

女性研究職員のキャリア形成に必要な環境、機会についてのアンケート調査では、最も多い回答は「育児・介護支援策の拡充」であり、2番目に多い回答は「管理的立場への積極的登用」であった。3番目に多い回答は「能力の適切な評価」であった。

一方、女性事務職員のキャリア形成については、1番目に多い回答が「管理的立場への積極的登用」であり、以下、「育児・介護支援策の拡充」、「能力の適切な評価」の回答が続いた。しかし、男女別では、女性の最も多い回答は、「育児・介護支援策の拡充」であった。

ちなみに、管理職を対象に女性職員の育成にあたり配慮している事項については、研究職も事務職も、最も多い回答は「特に配慮していない(しなかった)」であり、2、3番目に多

い回答は「積極的な登用」及び「育児・介護休業が取得しやすい環境形成」であった。

同様に、管理職を対象に女性職員の配置にあたり考慮している事項については、研究職で最も多い回答は「特に配慮していない(しなかった)」であり、2番目に多い回答は「育児・介護中の女性研究職員の業務量について考慮」であった。事務職については、1番目、2番目の回答が、研究職の場合と逆転していた。

以上のように、女性職員のキャリア形成には、前提として勤務環境の整備が不可欠である。その上で、前述したように、体系的な見直しが必要である。目下、キャリアパス設計検討タスクフォース(TF)が開かれているところであり、TFでの議論に基づいた体系的なキャリア形成を図る必要がある。さらに、育児休業、介護休業をとった者が復職したときの給与調整がキャリア形成の障害にならないように、給与規程の見直しを検討すべきである。

一方、女性職員を積極的に管理的立場に登用し、それぞれの研究ユニットや部署における方針策定に参画できるようにすると共に、所内の各種委員会等に女性の意見が反映できるような工夫が必要である。

#### 4. 勤務環境整備についての課題

**ポイント** ・仕事と育児・介護を両立させるための支援策を、地域センターの実態に沿って講ずる

前章で、研究職の採用時の平均年齢が上がってきている状況を示したとおり、採用される者にとっては、仕事と育児を両立させるための環境が整っているかどうかは就職先選びの段階からの関心事であると思われる。さらに、採用後の自己啓蒙や能力の発揮のためにも、仕事と育児・介護の両立が可能となるような環境を整備しておくことが重要な課題である。

アンケート調査によると、仕事と育児の両立についての具体的な問題や困難について、最も多い回答は「こどもの病気の際の対応」、2番目に多い回答は「時間的制約の多さ」で、これら2つが突出していた。これらを解決するために有効な支援策として、最も多い回答は「在宅勤務制度」の導入であり、2番目に多い回答は「一時託児施設の地域への拡大」であった。これらに続いて、「ベビーシッター補助制度」、「保育所・ベビーシッター等の紹介、斡旋」の回答が多かった。地域別では東北、臨海副都心、中部、関西、中国の5センターにおいて最も多い回答は「一時託児施設の地域への拡大」であった。

また、管理職を対象にしたアンケート調査では、ユニットの職員が育児休業を取得した際の対応について、最も多い回答は「臨時的に代替要員を雇用」であり、2番目に多い回答は「体制はそのままで休業中の職員の業務を周辺の職員が引き継ぐ」であった。

仕事と介護の両立についての具体的な問題や困難について、最も多い回答は「時間的制約が大きい」であり、2番目に多い回答は「精神的負担が大きい」で、これら2つが突出していた。

これらを解決するために有効な支援策として、最も多い回答は「在宅勤務制度」であり、2番目に多い回答は「介護サービス利用補助制度」であった。これらに続いて、数は減るが、

「介護施設、介護ヘルパーの紹介、斡旋」、「介護休養中の代替要因の確保」の回答があった。

また、管理職を対象にしたアンケート調査では、ユニットの職員が介護休業を取得した際の対応について、最も多い回答が「臨時的に代替要員を雇用」であり、2番目に多い回答が「体制はそのままで休業中の職員の業務を周辺の職員が引き継ぐ」であった。

以上のように、仕事と育児・介護の両立に有効と考えられる支援策の導入については、公的機関として社会情勢に配慮しつつ、産総研の実態を考慮したうえで、優先順位を決めて着実に実行していくことが肝要と考えられる。

## IV. 課題解決のためのアクションプラン案

これまで指摘してきた問題・課題は、単に産総研内だけの問題ではなく、わが国の教育のあり方や社会的慣習に根付いたものである。一朝一夕にできる改善策はないが、研究ユニットや関連部署と連携して、地道にできるところから改善していくことが肝要である。この章では、課題解決のためのアクションプラン案を提示し、今後とも検討・実践していくものとする。

### 1. 男女共同参画の意識改革・啓蒙のための方策

**ポイント** ・ 男女共同参画に関する所内セミナーや研修会開催、産総研宣言、所外向けシンポジウム開催、女性賞の設置を通じて所内外に対して啓蒙し、男女共同参画社会の形成に貢献する。

- 男女共同参画に関する所内セミナーの開催  
男女共同参画の意義・動向を知り、意識を高めるために、適切な外部講師を招き、年度内に所内でセミナーを開催する。
- 所内研修に「男女共同参画」プログラムの組み入れ  
来年度から、現有の研修プログラムの中に、「男女共同参画」の項目を盛り込む。年度内に検討を行い、来年度実施する。
- 産総研男女共同参画宣言による決意表明と所外への広報  
男女共同参画社会の形成を目指して、産総研としての決意表明を行う。後述の「男女共同参画室」(案)の設置、産総研HPの「男女共同参画のページ」と連動して「宣言」を公表する。
- 男女共同参画に関するシンポジウムの開催  
他団体と共催する形で、男女共同参画に関するシンポジウムの来年度上期開催を目指す。後述の「男女共同参画室」が事務局を行う。
- 女性賞の設置  
我が国の産業技術に関する研究開発における女性研究者の活躍を促進する目的で、年度内に、「吉川弘之賞 — 産業技術女性賞」(案)について検討し、早ければ上記「シンポジウム」で発表する。来年度内募集、再来年度始めの授賞を目指す。

### 2. 女性職員の採用増大

- ポイント** ・ 研究分野ごとに女性研究職員採用拡大の目標値を設定し、その実現を目指す。
- ・ 女性職員の採用増大を目指したリクルート活動の促進、HP・広報誌等を通じた広報を促進する。学会における女性研究者のプレゼンス向上のための検討を行う。
  - ・ 採用審査時の「ポジティブアクション」の実施など、実情に即した採用制度の弾力的な運用を行う。

### 1) 女性職員採用拡大の目標値の設定と実現

すでに、産総研は、ポジティブアクション(ゴールアンドタイムテーブル方式)として、第2期中期目標期間末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した。この全体目標を確実に実現するために、研究分野ごとにそれぞれの状況に応じた女性研究職員採用拡大目標を設定し、その実現を目指す。

### 2) 人材募集時の女性応募率を上げるための活動

#### ○ リクルート活動の促進

理工系の学部・大学院を有する大学を対象に積極的な現地就職説明会を開催する。産総研職員の中から対象とする大学のOGに参加してもらい、研究から実生活に及ぶ経験を語ってもらい、女性にとって親近感がわく印象を与える。今年度は、すでにお茶の水女子大学(6月28日)、筑波大学(9月14日)、東京大学(9月21日)で、産総研就職セミナーを開催した。今後も、首都圏や地方の主要大学および産総研地域センター、計10箇所以上において現地説明会を行い、女性への積極的応募を呼びかける。

#### ○ 産総研ホームページ、産総研 Today(広報誌)等による広報促進

産総研公式ホームページにおいて、「人材募集」ページの改訂、男女共同参画のページ作成など、男女両者からみて理解しやすいコンテンツを作成する。広報誌「産総研 Today」では、女性職員に焦点を当てたコラム(ロールモデルが読み取れるような)を毎月掲載する。また、採用パンフレットを作成し、大学への送付や学会・イベント等の機会に配布する。ホームページのコンテンツについては、年内に作成・準備する。広報誌等については、年度内に広報部と内容を検討して、来年度中に実現する。

#### ○ 学会における女性研究者のプレゼンス向上

女性研究者の活躍が学会等で十分にアピールできるように、女性研究者が学会等活動をしやすいするための支援策を講ずる。

### 3) 採用審査時における実行及び採用制度上の工夫

#### ○ 女性職員の採用審査で、以下のポジティブアクションを検討し実情に即して実施する。

a) 審査評価が同程度の場合には、女性をノミネートあるいは採用する。

b) 書類審査で合格に至らなかった女性候補者の内、評価が高かった者については、専門性のミスマッチがあれば、より適切なユニット長に紹介して、面接の機会を与える。あるいは、自由採用枠に応募できるものとする。

#### ○ パーマネント採用を増やし、中長期的戦略に相応しい人材の採用・育成を行うことを検討する。

#### ○ 現在のテーマ型任期付を、テニユア化を前提とした任期付に変更することを検討する。

現在の採用制度では、任期付研究者は、任期が来れば退職となり、新たに中堅採用に応募してもらうこととなっている。このことは、任期付応募者にとって、精神的リスクのある大きな選択となるため、優秀な人材が産総研に応募することを躊躇うことにならないかと危惧する。以前の若手任期付制度と同様に、任期がくれば審査によりテニユア

化する方式を検討してはどうか。男女ともに任期付採用後の人生設計がやりやすくなると考えられる。

また、採用時の高齢化が進んでいる折、人材育成を前提とした若い者を採用する制度の見直しを検討すべきである。

### 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

**ポイント** ・キャリアパス設計検討タスクフォースの今後の議論に呼応した方策を打ち出す。例えば、キャリアカウンセリングの設置、OJT、メンターリング等を組み込んだ体系的な研修システム、積極的な登用などを検討し、実施する。育児休業・介護休業取得者に対する給与面での保障について見直しする。  
・重要な各種委員会等においては女性メンバーの参加を促進し、男女の意見の反映を図る。

- 適切なキャリアパスの設計に呼応した方策を打ち出す。
- キャリアカウンセリングを設置する。
- 女性職員の多面的能力開発の支援を行う。

例

- ・女性職員支援のための体系的な研修： 研修会＋OJT＋(メンターリング)
- ・女性職員のキャリア形成促進のための、女性幹部の採用
- 女性職員の積極的登用を検討する。
- 育児休業・介護休業に対する給与面での保障について見直しする。
- 方針策定プロセスへの共同参加については、重要な各種委員会等において女性メンバーの参加を促進し、男女の意見の反映を図る。

### 4. 勤務環境整備のための方策

**ポイント** ・育児休業等の取得促進、休業期間中の職員および休業者の属する職場に対する支援、各地域センターのニーズに応じた一時預かり保育施設の設置あるいは補助制度の充実を促進するとともに、イントラ等で各種支援制度利用に必要な情報を提供する。また、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を支援する。

- 一時預かり保育制度を充実する。  
一時預かり保育施設については、各地域センターのニーズを個別に把握し、ランニングコストも考慮して整備する。職員の多い関西センター、中部センターについては、一時預かり保育施設を設置する方向で取り組む。臨海副都心センターについてはニーズの把握など設置に向けた検討を進める。また、他の地域センターでは、ベビーシッター利用や民間託児所利用のための補助制度を整備する。つくばセンターのプチ・チェリーでは就学児童への利用を拡大する。
- 育児休業等の取得促進するために、休業者および休業者の属する職場への支援策を

講ずる。

任期付職員を含め、男女の産休・育休取得者の任期延長を可能とする制度を設計し、休業者の属する職場への支援策を講ずる。産前の特別休暇、育児休業中でも在宅英語研修 e-learning を提供する。また、休業中でもイントラへアクセスできるよう希望によりパソコンを貸与する。

- イントラ「産総研子育て広場」、「子育て情報交換掲示板」を開設する。
- 問い合わせ・相談窓口の設置を行う。
- ワーク・ライフ・バランスに配慮する。

超過勤務が少ない職場環境をつくるため、業務効率化やワークシェアリングなどを推進するための方策を検討し、推進する。

## 5. 男女共同参画の総合推進

**ポイント** ・男女共同参画推進委員会により総合的推進のための議論を継続する。アクションプランに基づく恒常的活動を行うための「男女共同参画室」(案)を設置し、関連業務の調整、関連情報の整備、リクルート・広報活動、シンポジウム・女性賞等の運営を行う。

- 男女共同参画推進委員会による総合推進の議論を継続し、有効な推進策を提案する。
- 男女共同参画(推進)室を設置し、恒常的な活動を実施する。  
具体的なアクションプランを遂行するためには、推進業務についての恒常的活動をすすめるための「室」が必要であり、現業務に属さない以下の業務を行う。
  - ・アクションプラン実施責任と実施のための関連部門との調整および権限
  - ・動向調査、アンケート調査、データ・情報整備（調査の内容によっては、現業部門が調査・整備する。）
  - ・広報活動担当（HP、産総研 Today、パンフレット作成）（コンテンツ作成については、能力開発部門、業務推進部門が分担する。）
  - ・男女共同参画推進委員会事務局の担当
  - ・相談窓口の運営（相談内容により、能力開発部門、業務推進部門等が対応する。）
  - ・シンポジウム開催・女性賞等の運営
  - ・関連予算管理（業務推進部門が一括管理することも可能）

### 添付資料

#### 1. 男女共同参画推進に関するアンケート調査結果一概要版