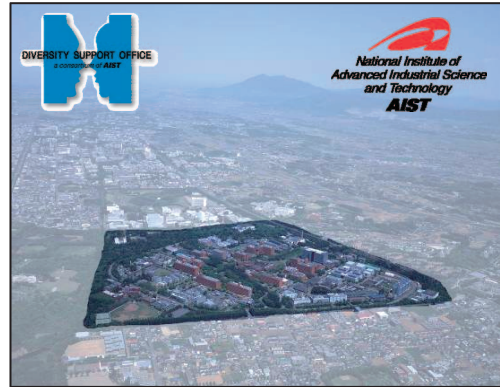


多様な視点をもつ人々が共に働くことで研究そのものが真に豊かになり、より社会に有益なものになる

独立行政法人 産業技術総合研究所
「女性研究者グローバルエンカレッジ
ング」(科学技術振興調整費事業H19-21)

[沿革] 2001年16の(旧)通商産業省工業
技術院研究所が統合されて独立行政法
人化 2007年 男女共同参画室発足
[人員] つくばを中心に北海道から九州
まで9つの研究拠点
常勤職員 3,200名 非常勤職員 2,600名



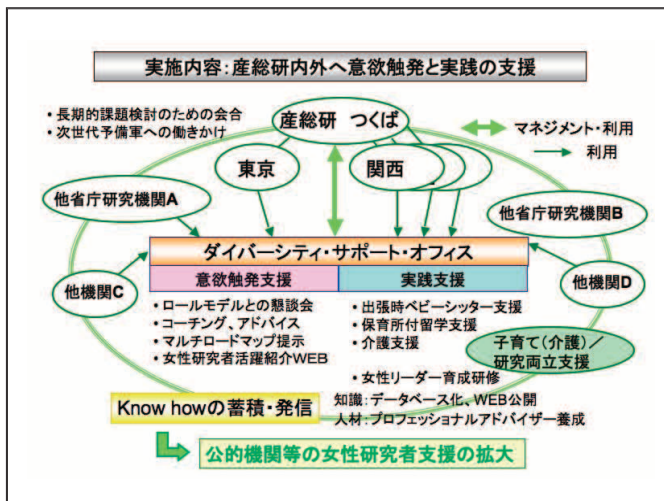
ダイバーシティ・サポート・オフィス (DSO) を設置し、外部機関と連携し、キ
ャリアコンサルティングやセミナー等のサービス実施や実践支援の情報を提供中

[意欲触発支援] (振興調整費+独自予算)

- 活躍している女性のロールモデルとの会合。
- 女性職員エンカレッジ研修 (2日間、女性常勤職員対象)。好評につき、エンカレッジセミナー (1日間、男性や契約職員も対象) も予定。
- 事業終了後も DSO サービスの継続を目指し、職員へのキャリアカウンセラー・アドバイザー資格の取得をサポート

[実践支援] (独自予算)

- 一時預かり託児施設を事業所内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)
- ベビーシッター補助制度の導入 (国内出張時に、出張先でも依頼可能)
- 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 (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 (引き継ぎ期間を設けるなど)



総括責任者名: 吉川弘之 理事長
実施責任者名: 澤田美智子 室長
(独) 産業技術総合研究所 男女共同
参画室、〒305-8568 茨城県つくば市
梅園 1-1-1 中央第 2、産総研つくば本
部・情報技術共同研究棟 6F
Tel: 029-862-6418
Fax: 029-862-6882
E-mail: gendereq-web@m.aist.go.jp
<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/>

DSO への加入機関企業募集中!
diversity-s-office@m.aist.go.jp
Tel: 029-862-6419

科振費(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

産総研のワークライフバランス支援: 一時預かり保育

一時預かり保育支援制度は、通常は子供を保育する者(外の保育所、配偶者等)がいるが、**子供の健康な病気等**により保育所に預けられない場合や**配偶者等が病気**になり子供を保育できない場合に利用可能。

一時預かり保育所は、つくばセンターにおいては平成13年7月に設置。平成18年4月から中部センター(志段味)及び関西センター(池田)に設置するとともに、保育所を設置しないセンター等においては、産総研が民間託児所等と法人契約を行い、民間託児所又はベビーシッターが利用可能に。

平成19年度から、職員及び契約職員が子を一時的に預けなければ**国内出張(日帰り出張含む)**での業務に就くことが難しいと認められる場合に、一時預かり保育所・民間託児所又はベビーシッターを利用可能に。

運営形式	託児業者への 業務委託 (年度ごとに入札見積合わせ)
利用対象者	産総研の 常勤・契約職員の子供
利用対象年齢	乳児(3ヶ月以上)〜就学前(学休期間中は小学生も可)
利用可能時間帯	8時〜20時(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、8時30分〜18時
利用申し込み方法	利用予定日の前日18時までに申請書を出し ※関西センターについては、利用予定日の前々日16時まで に申請書を出し、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	つくばセンター: 概ね約12名 (時間単位で出入りあり) 中部センター(定員): 乳幼児及び児童の計5名程度 関西センター(定員): 乳幼児及び児童の計10名程度
シッターの人数	基本は つくばセンター2名、中部及び関西センターは1名 の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、 150円/30分〜50円/30分

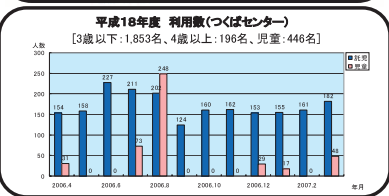
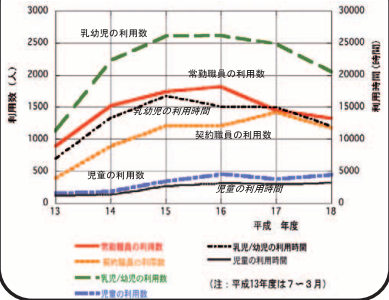
運営上の利点:
○**ランニングコストが小さく**、少人数の事業所でも開設可能である。
○**運営時間が柔軟**であり、開設期間を長くすることができ、施設が利用できれば24時間対応や数日に渡る保育も可能である(プチ・チャイルド及び中部Cでは20時まで、関西Cでは18時まで)。

運営上の欠点:
×常駐型では空きがあれば当日でも保育が可能。
×**派遣型では前もって(前日や前々日)に予約が必要**。
一緊急に(当日)利用が必要となった場合にも、できる限り研究業務推進室で対応するシステムを作っている。

×保育士が常駐しないので、**希望しない仕事も発生する可能性がある**。
一研究業務推進室が託児室に協力しての作業を行っている。
×新しい保育士が来るたびに**安全ガイドラインを教習**しなければならない。
一保育士派遣会社の協力により事情の分かっている保育士の派遣の便宜を図っている。

常駐型と派遣型のコスト比較:
産総研負担時間単価(委託業者への支払額 - 利用料) / 利用時間数
[常駐型(つくばC)] (13,153,000円 - 3,830,000円) / 15,222H = **612円/H**
[派遣型(中部C)] (816,367円 - 72,750円) / 328H = **2,270円/H**
[派遣型(関西C)] (595,575円 - 51,800円) / 263H = **2,300円/H**

プチ・チャイルド年度別利用実績(つくばセンター)
[保育料収入: 3,830千円、支出: 13,992千円]



一時預かり保育所: つくばセンター (プチ・チャイルド)



産総研つくばC さくら館(宿泊施設)内
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

一時預かり保育所: 中部センター (りとおく)



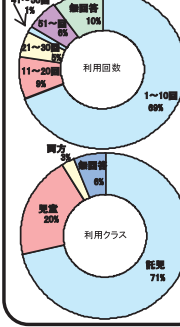
産総研中部C (名古屋市志段味)
部屋数.....2
室内総面積.....33m²

一時預かり保育所: 関西センター



産総研関西C (池田市)
部屋数.....2
室内総面積.....64m²

平成18年度利用者アンケート (つくばセンター)



ダイバーシティ・サポート・オフィス (DSO) - 女性研究者支援の産総研コンソーシアム -

女性研究者数のごく少ない機関では女性研究者支援の取り組みが遅れがちであることも事実である。産総研の支援ノウハウを提供し、また、参加機関のノウハウを共有するために、コンソーシアムスタイルの支援オフィスを立ち上げた。それによって、組織を超えてより多くの女性研究者に効果的な支援の実現を目指している。コンソーシアムスタイルの女性研究者支援オフィス「ダイバーシティ・サポート・オフィス」を、9月1日付で産総研内に発足させ、現在は近隣の研究機関に参加を呼びかけている。

また、キャリア・カウンセラーやアドバイザーを雇用し、意欲的支援のためのカウンセリング業務をスタートさせた。また、ロールモデルとの懇談会の実施計画を策定中である。

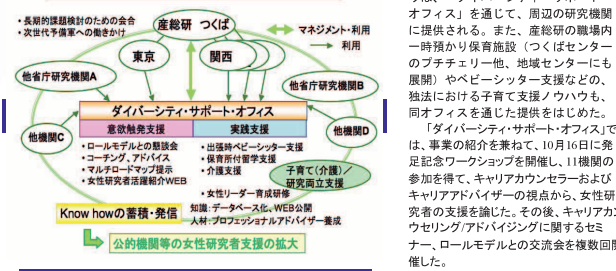


図 ダイバーシティ・サポート・オフィスの事業構想

これらの意欲的支援事業のノウハウは、「ダイバーシティ・サポート・オフィス」を通じて、周辺の研究機関に提供される。また、産総研の職場内一時預かり保育施設(つくばセンターのプチチャイルド、地域センターにも展開)やベビーシッター支援などの、独法における子育て支援ノウハウも、同オフィスを通じて提供をはじめた。「ダイバーシティ・サポート・オフィス」では、事業の紹介を兼ねて、10月16日に発足記念ワークショップを開催し、11機関の参加を得て、キャリアカウンセラーおよびキャリアアドバイザーの視点から、女性研究者の支援を議論した。その後、キャリアカウンセリング/アドバイザーに関するセミナー、ロールモデルとの交流会を複数回開催した。

新たな試み「女性職員エンカレッジ研修」

【女性研究者育成支援の必要性】
産総研の研究職の女性比率は約60%前後である(表3-1参考)。しかし、**図3-2**や**図3-3**に示すように女性研究職員の年齢構成には片寄りがあり、ロールモデルとなる比較的多くの先輩女性研究者群に接することができる現50歳代、先輩がごく少く若くロールモデルを見つけない現状40歳代、さらに同僚と先輩の多い30代前後とが混在している。

産総研の職場の男女構成比がどうであれ、産総研の各世代の女性研究者は資質を発揮して、国内外で頼られる人材として活躍している。しかし、イメージできるロールモデルが不足する世代の支援が待たれていることは否定できない。

【リーダー研修の必要性】
産総研が全職員を対象に実施した「男女共同参画推進に関するアンケート調査」で、女性研究職員のキャリア育成に必要な環境や機会について訊ねたところ、「管理職候補に対する研修」については管理職が12%選択し、管理職以外は7%が選択した(**図3-1**)。アンケート結果を踏まえて、06年2月に産総研が策定した男女共同参画の「課題解決のためのアクションプラン案」では、5本柱の1本に「キャリア形成および方針策定プロセスへの共同参画のための方策」を据え、キャリアカウンセリングの設置や、メンターリング等を組み込んだ体系的な研修システムの必要性を指摘した。

【女性職員エンカレッジ研修の実施】
以上の問題意識に基づき、産総研では科振費事業の一部として「女性職員エンカレッジ研修」を構成している。

前述のアンケートでは管理職層が「管理職候補に対する研修」を12%選択したこと、個別の研究分野における知識やスキルだけでなく、リーダーシップやコミュニケーション・スキルに関する自己啓発的な研修が求められているものと判断し、技術系企業的女性幹部候補向けの「女性リーダー育成研修」を参考に研修課題を構成し、また、博士が過半を占める研究職が受講者であることも仕様を明示して一般公募を行い、応募した企業から研修実施企業を選定した。

【実施内容と評価】
第1回「女性職員エンカレッジ研修」を、2007年9月6・7日の2日間、産総研内で行った。所内の女性職員から参加希望を募った際、女性研究者支援には研究支援部門の人材の育成も欠かせないため、事務局も受講対象者に含めた。第1回研修には参加した23名の内訳は、**図3-4**に示すように11名が研究職、12名が事務職である。

受講者は事前に2種類の自己診断テストを受けた後に2日間の研修に臨んだ。研修当日、受講生は5人以内のグループに別れ、講義と各自1-3分の発言を含むグループディスカッションやロールプレイをくり返し体験した(専頁3-1)。

2日間の研修終了直後に実施したアンケート(**図3-5 Q1-Q8**)では、約95%が研修に満足を示した。研修の選定に実施した別のアンケート(**図3-5 Q9**)では、研修受講がリーダーシップ・上司とのコミュニケーション・同僚や部下とのコミュニケーションに役立つかの問いに対する、「そう思う」以上が約8割であった。一方、何か問題に感じていることが解決されたかの問いに対しては、「強くそう思う」の回答の割合は小さかった。

【今後の課題】
第2回も11月7・8日に開催し、好評につき、男性や契約職員も対象とした1日のセミナーも開催した。

表3-1 産総研の人員(07.4.1現在)

区分	全体	女性内数
研究職員	2487名	(151名)
事務職員	704名	(173名)
ポストドク	410名	(60名)
契約職員	2194名	(1390名)

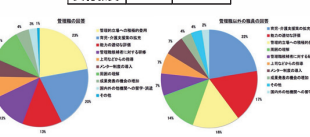


図3-1 「女性研究職員のキャリアアップに必要な環境や機会」アンケート結果

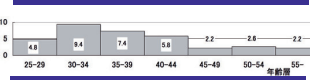


図3-2 産総研研究職の年齢別女性構成比 (05.4.1)



図3-3 工業技術院筑波9研究所の女性研究者の年齢層の分布 (83年)



図3-4 研修参加者の構成

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
研修参加者の満足度は満足したか	満足した	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
研修参加者の満足度は満足しなかったか	満足しなかった	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
研修参加者の満足度は満足したか	満足した	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
研修参加者の満足度は満足しなかったか	満足しなかった	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
研修参加者の満足度は満足したか	満足した	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
研修参加者の満足度は満足しなかったか	満足しなかった	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
研修参加者の満足度は満足したか	満足した	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
研修参加者の満足度は満足しなかったか	満足しなかった	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
研修参加者の満足度は満足したか	満足した	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
研修参加者の満足度は満足しなかったか	満足しなかった	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

図3-5 受講者による研修の評価



写真3-1 講義風景

産総研のワークライフバランス支援: 育児特別休暇

育児特別休暇制度 (H19.4.1開始)
○子が3才までの期間に10日間利用でき、1日単位で分割取得可能

性別: 育児休業に比べ、**男性、および研究職**の育児目的の休日取得に貢献!

