

独立行政法人産業技術総合研究所  
男女共同参画室  
大谷 加津代

## 1. 産総研の概要

産業技術総合研究所（産総研）は、旧通商産業省工業技術院に属する15の研究所と通商産業省計量教習所を統合した独立行政法人として2001年に設立されました。産総研では基礎的研究の成果を製品化につなぐ産総研独自の「本格研究」を通じて、社会へのイノベーション創出を促進するため、ライフサイエンス、情報通信・エレクトロニクス、ナノテクノロジー・材料・製造、環境・エネルギー、地質、標準・計測の6分野における研究開発に取り組んでいます。2010年4月1日現在、常勤研究職員2,365名（うち女性研究職員169名）、事務系職員690名（うち女性191名）がつくばを中心に北海道から九州まで9つの研究拠点で働いています。



産総研ありす 産総研でれす

## 2. 産総研のワーク・ライフ・バランス支援

職員が性別にかかわらず能力を発揮できる環境の実現を目指して、産総研では2005年度に男女共同参画の推進策を策定し、2006年4月に設立した理事長直属部門の男女共同参画室において、所内システムの改善や職場環境の整備を行ってきました。主に、男女共同参画に係る啓発と広報に関する事、女性職員の採用拡大の支援に関する事、男女共同参画推進に係るキャリア形成の支援及び勤務環境整備に関する事の3項目について、関係部署と連携をしながら実施しています。

特に男女共同参画推進に係るキャリア形成の支援及び勤務環境整備において、（1）仕事と生活を両立しながらキャリア（研究実績等）を積み重ねる意欲をエンカレッジするための取組、（2）ワーク・ライフ・バランス実践支援のための環境整備の2つの視点から、様々な取組を実施してきました。以下では、特に取組の効果や利用者の声が多く得られた内容を紹介いたします。

### （1）研究意欲をエンカレッジするための取組

#### ①ロールモデル（規範となる先輩）の提示

産総研では女性研究職員採用拡大の取組を積極的に実施しているところですが、研究分野が多様で数多くの研究ユニットが存在する所内では、未だ身近に女性研究者のロールモデルが少ない状況です。そこでロールモデルとの懇談会を開催し、交流の機会を設けています。懇談会参加者からは、「研究者の生活と子育ての大変さが良く分かる中で、充実感を得る話が興味深かった」、「時間的制約の中での働き方が参考になった」など、ロールモデルからの情報が働き方の改善や気持ちの整理等に役立つとともに、「交流をきっかけに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た」という感想を得ています。

また、ロールモデルから得られたキャリアパス事例をエッセイ集として発行するとともに、キャリアパスロードマップとしてデータベース化しウェブサイトに掲載することで、懇談会に参加できない方でもロールモデル情報の取得ができ、多くの利用問合せをいただいています。<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/index.html> ([女性研究者マルチロードマップ](#))

## ②エンカレッジセミナーの開催

研究業務の役に立ち職員の意欲を触発するようなセミナーを、アンケートでの要望なども参考にしながら企画・実施しています。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、話し方講座などが、これまで開催したセミナーの中でも特に、男女・職種を問わず多くの参加者と好評を得ました。多様な人にセミナーに参加していただくことで男女共同参画意識がさらに浸透していくことを目指しています。



## ③キャリアカウンセリングの実施

キャリア形成支援の一環であるキャリアカウンセリングは、男女共同参画室専任のキャリアカウンセラーが職場のことや心理的な相談に対応し、キャリアパスや目標設定など自分の働き方を考える機会を提供する目的で実施しています。産総研には他にセクハラ相談やメンタルヘルス相談等の窓口がありますが、必要に応じて連携を取りながら相談者の問題解決の支援をしています。

## (2) ワーク・ライフ・バランス実践支援のための環境整備

### ①仕事と育児・介護の両立支援

産総研では2001年につくばセンターに所内一時預り保育所を開設、2005年には関西センターと中部センターに一時預り保育所を開設し、他の地域センターでは現地事情に合わせたベビーシッター利用制度を設置するなど、早くから仕事と育児の両立支援に取り組んできました。特に常勤職員の保育所利用者では約9割が男性職員と聞いております。

また、2007年4月より導入した育児特別休暇(有給休暇:対象常勤職員のみ)では、2009年度末までの3年間において、育児休業(無給)制度との取得状況を比較してみると、育児休業取得者数に占める男性職員の割合が4.5%であるのに対し、育児特別休暇取得者数に占める男性職員の割合は75%にのぼり、支援の取組が男女共同参画推進に寄与することができたと感じています。

子の看護休暇に関しては職員から制度拡充の要望が高まっていたところ、2009年7月に改正育児・介護休業法が公布されたことを受け、2010年2月に法定以上の制度拡充を行いました。さらに2010年4月に新たな介護支援制度として、職員の要望に配慮した介護休暇を創設しています。



その他にも仕事と育児・介護の両立による負担を軽減するために、子育てに関する勉強会や介護に関する勉強会として専門家等による講演会を開催し、情報の提供と蓄積をしています。勉強会参加者のアンケートから講演内容等の要望を収集し、次回以降の開催に反映することに努めています。

また、育児・介護支援情報の提供の場としてウェブサイトを開設し、上記勉強会の開催情報をはじめ、所内制度や自治体の支援制度等を紹介しています。同サイトでは情報交換掲示板を運営しており、市内保育所情報や子どもの習い事に関することなど、所内職員間の情報交換・情報収集に利用されています。

<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/index.html> (子育て広場、介護広場)

他機関とのかかわりでは、男女共同参画推進と連携のための活動として、2007年より産総研コンソーシアムを設置し、コンソーシアム加入機関に対して、産総研の支援ノウハウの提供を行っております。一時預り保育所やベビーシッター制度に関する問合せは多く、情報提供ののち実際に保育所設置を実現した加入機関もあります。

<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/index.html> (ダイバーシティ・サポート・オフィス参照)

## ②労働時間縮減に向けた取組

産総研は社会へのイノベーション創出とともに、組織の業務運営の効率化との両立に努めてきました。その一環として労働時間縮減に取り組み、職員の健康の維持・管理への配慮に加え、業務の効率化・平準化を図ることによるワーク・ライフ・バランスの実現を目指しています。具体策としては、消灯日やノー残業デーの設定、休暇の取得を促すなどの職場風土の改善をはじめ、職員全体からの提案を基に業務効率化のための改善策を推進するなど、所を挙げて取り組んでいるところです。

## 3. 今後の取組 —ダイバーシティ推進に向けて—

産総研は次世代育成支援行動計画や男女共同参画にいち早く取り組み、特に公的機関の中で男女共同参画の取組における推進役を目指して活動してきました。今後も職員一人ひとりが生き生きと働き、活力ある組織として維持・発展していくためには、ワーク・ライフ・バランスの実現とともに、男女や国籍など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(=ダイバーシティ推進)に取り組むことが重要であると考えています。かつてワーク・ライフ・バランスは、仕事をしながら家族責任を持つ女性だけの問題と誤解されがちでしたが、今では職場で働くすべての人にとって実現すべき重要な課題となっています。ダイバーシティ推進においても、女性や外国人、障がい者などの人材活用のさらなる向上に取り組んでいくのはもちろんのこと、すべての職員一人ひとりがダイバーシティ推進を身近な課題として認識し、組織の活性化に必要不可欠であるという意識が職員全体に浸透するように、今後も地道な活動を続けていきたいと思っております。

### 【執筆者の紹介】

大谷 加津代 (おおたに かつよ) 氏

#### <最終学歴>

茨城大学人文学部社会科学科

#### <現 職>

独立行政法人産業技術総合研究所 男女共同参画室

