

## 「うちの取組」 -ワーク・ライフ・バランスと人材多様性 (diversity) の促進をめざして-

-宇宙航空研究開発機構(JAXA)におけるダイバーシティへの道のり-

### 1. JAXA とは

JAXA (ジャクサ) と聞いて、ご存知の方はどのくらいいるだろうか？

国際宇宙ステーション(ISS)での若田さんの船長就任がニュースで取り上げられるなど、宇宙ステーションでの有人活動をまず思い浮かべる人が多いと思う。次に挙げられるのは、ロケットの打ち上げ、「はやぶさ」の帰還、宇宙科学研究など「夢のあるお仕事ですね」と言われることも多い。

2003年10月、宇宙科学研究所(ISAS)、航空宇宙技術研究所(NAL)、宇宙開発事業団(NASDA)が1つになり、宇宙航空分野の基礎研究から開発・利用に至るまで一貫して行うことのできる機関として誕生して、10年あまりが経過したところである。

発足から10年の節目を迎えた2013年、JAXAはコーポレートスローガンを「Explore to Realize」に一新し、JAXAの役割が多様化する中、活動の原点である「Explore (探求)」と、新生JAXAの経営理念である「実現する」組織へ生まれ変わろうとしている。

文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」一般型に申請したことも、この経営理念と強く結びついている。今まで、JAXAではワークライフバランスという考えや男女共同参画という意識は必ずしも高くなかった。夢に向かって頑張ることが第一で、個人の生活は犠牲にするのが当たり前、という風潮があることも否めない。

私自身は、女性技術者フォーラム (<http://www.jwef.jp/>) で運営委員をさせて頂いたり、INWES-Japan (<http://www.inwes-japan.org/>) の事務局長を仰せつかっていたりと、JAXA外でのダイバーシティ活動の経験はあったものの、JAXA内で同種の活動を行う事は難しいと感じており、申請チームの副チーム長としてお声がかかったのは青天の霹靂であった。

### 2. 取組開始までの道のり

理事長のリーダーシップのもと、支援事業申請のためのチームが立ち上がったのが2013年4月。JAXAに昨年8月から出向している調査国際部参事の塩満氏(現在、男女共同参画推進室室長)が、申請までの慣れない道のりを駆け足で、我々を叱咤激励しながら引っ張った。その結果、上述の支援事業に採択され、2013年10月に男女共同参画推進室が設置され、ようやくJAXAにおけるダイバーシティ活動の一步を踏み出したところである。



図1 事業者が多岐に分散

JAXAの事業は、業種・目的別に図1のとおり全国に展開しており、体制・働き方・職務が多様であることはわかっていた。そこで、支援事業開始前に、主要事業所4か所を中心に女性研究者全員を対象にニーズ調査を行った。出身母体が異なることも起因して、事業所毎に、抱える問題点や意識が少しずつ異なることがわかってきた。以下に各事業所のニーズ調査分析結果を示す。

(1) 東京事務所

事務系の女性職員が多い。子育てしている人は多く、23区内として多くの支援制度はあるものの、個人の経済的負担は大きい。

(2) 調布航空宇宙センター

女性研究者自体が少なく、妊娠・出産・育児への理解向上が望まれる。自治体の待機児童が多く、子育ての環境には恵まれていない。

(3) 筑波宇宙センター

女性研究者数は事業所中、一番多い。子育て環境が比較的充実しており、JAXA唯一の事業所内保育所「ほしの子保育園」が2012年4月に開園。長期間にわたるシフト勤務と育児・介護の両立は難しく、シフト勤務、深夜勤務に伴う個人の経済的負担も大きい。

(4) 相模原宇宙科学研究所

男女を問わず若手研究者には、任期付ポスドクが多い。女性教育職（大学共同利用機関のため大学としての機能も併せ持つため存在）のうち子どもを持つ研究者は4人中1人に過ぎない。一般職と総称される研究者についても、時間負荷の高い研究活動、運用業務等に従事。意識の上でも出産・育児と業務の両立が難しい環境。

表1 男女共同参画の数値目標

数値目標	達成のための方策
<b>採用・登用の目標</b>	
在職比率を <b>12%以上</b>	採用率・離職率の改善
採用者比率を <b>18%以上</b>	「同等の能力では、女性優先」の方針。支援環境・制度の広報。公募方法の工夫
教授相当者の採用（現状ゼロ）	募集/審査方法の工夫
子育て・介護による <b>離職率をゼロ</b>	支援体制・情報の整備
<b>研究開発力の向上</b>	
競争的研究資金獲得額を <b>2倍以上</b>	研修体系の強化、メンター制度、セミナー等
論文投稿等の件数を <b>1.5倍以上</b>	
その他、意識啓発、女性職員の人事制度理解の向上、人事プロセスへの参画促進など	

JAXA 全体としては、そもそも 50 代以上の女性研究者は、少人数のため、介護ニーズは顕在化していない。女性研究者は子育て世代が多く、子育ての支援ニーズが多い。今後、年齢層が高い方にスライドしていくので、介護支援ニーズが高まることも予想される。

平成 25 年 3 月時点の JAXA の女性研究者比率は、在籍比率：各事業所の全体平均 8.7%（部長級以上の人数は 2013 年現在ゼロ）、採用比率（過去 3 年間）：13.5%である。

このため、表 1 のように数値目標を設定した。

これらの目標値は、先行する多くの官公庁、大学、独立行政法人、民間事業者等から見ると、見劣りする値であるかもしれない。しかし、そもそも男女共同参画という考え方を知らなかった組織にあって、ようやくこのような数値目標をかかげることができたことが大きな一歩と考えている。

### 3. 女性研究者支援事業

始まったばかりの JAXA におけるダイバーシティ活動をより促進するため、機構内に設置されている「人材育成委員会」において、採用・登用促進のための数値目標設定、基本方策等の策定が行われる予定である。JAXA の高いプロジェクト・マネジメント力を生かした自己評価によるマイルストーン毎のアウトカム管理とともに、外部有識者アドバイザリー委員会を開催し、PDCA サイクルで進捗状況のフォローアップ（評価・助言）を実施していく。

また、分析結果に基づき、具体的な活動として①育児・介護期間中の研究者を擁するチーム等のパフォーマンス維持のための支援員の配置（延べ年間 5 名程度）、②フレックス・短時間・在宅勤務や復帰支援制度の整備、③夜間・休日保育、病児・病後児保育、学童保育のためのサポート制度の活用、④研究開発力向上のためのメンター活用・研修、⑤男女共同参画の意識啓発セミナー、⑥女子学生等を対象とした進路支援等を推進していく所存である。

わずか半年足らずの活動期間であり、まだ、助走期であるが、室長：1 名、副室長：1 名に人事部、各事業所代表の室員（男女含む）、常勤のコーディネーター 1 名、非常勤の相談アドバイザー 3 名がフル回転している。相模原での研究開発力向上セミナー、東京事務所での前国連宇宙部長等の参加による意識啓発セミナー、筑波宇宙センターでの米国やフランスの宇宙機関で活躍する女性管理職をゲストスピーカーにお招きして行った「宇宙航空分野における男女共同参画と期待される効果」セミナー等を通して、JAXA 内での認知度、活動の幅を広げているところである。

今後は、さらに JAXA 内での宇宙航空分野における男女共同参画と期待される効果について、ワーク・ライフ・バランス、業績評価、メンター制度、ネットワーク形成等、男女共同参画推進室の活動に係る情報共有や今後の支援方策に係る意見交換を図っていききたい。子育て期や介護期の仕事と家庭の両立とともに、多様性・独創性の向上を

図る環境基盤の醸成に加え、個々人のキャリア形成の促進の観点も重視する。JAXA 幹部職員も主体的に参加し、職員とのコミュニケーションの促進にも資していきたい。

(宇宙航空研究開発機構 人事部職員課

課長 杉原勝巳)