

自然科学研究機構における  
男女共同参画推進行動計画・アクションプラン  
～「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」  
に基づく一般事業主行動計画～

取組状況・取組結果【令和4年度】

自然科学研究機構では、仕事と子育ての両立を図るとともに、女性の職業生活における活躍を推進するための雇用環境の整備等に取り組むため、令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間を計画期間として、「男女共同参画推進行動計画・アクションプラン」を定めました。

本計画「V 取組状況・結果」に基づき、令和4年度（R4. 4. 1～R5. 3. 31）の取組状況及び取組結果を次のとおりお知らせします。

男女共同参画推進行動計画・アクションプラン  
(URL: <https://www.nins.jp/about/3680.pdf>)

目標 1 : 女性研究者在職割合を高めるため、研究者（※）に占める女性比率を令和 9 年度末までに 17%まで高めることを目指していくとともに、講師以上の割合を令和 9 年度末までに 12%まで高めていくことを目指す。

※「研究者」とは、研究教育職員のほか専ら研究又は教育に従事する者をいう。

<取組内容①>

長期的な視野に立ち、中・高・大学の女子生徒が将来において理系大学・大学院への進学を選択してもらうため、中・高・大学生を対象とした説明会を企画・開催する。

(令和 4 年 4 月～)

<取組状況・結果①>

- ◇ 長期的な視野に立ち、中・高・大学等の女子生徒の理系大学等への進学を促すとともに、女性ロールモデルを示すことを目的とした取組を実施した。
- 各機関等における具体的な取組状況は以下のとおり。

【国立天文台】

- ✓ 国立天文台（三鷹）の特別公開「三鷹・星と宇宙の日 2022」を開催し、高校生を含む一般を対象とした講演会等、理工学系分野への理解や興味を深化する活動を実施した。  
(三鷹 2022 年 10 月 28 日-29 日)
- ✓ 12 の小中学校で女性研究者が出前事業を行った。  
(国内 7 校、海外 5 校)
- ✓ 高校等からの依頼によりキャリア講演会やスーパーサイエンスハイスクール（SSH）での講義の講師派遣を行った。  
(キャリア講演会 3 件、授業への講師派遣 4 件)
- ✓ 沖縄県立青少年の家と連携して、「美ら星研究体験隊」を開催し、高校生を対象に国立天文台が石垣島に所有する望遠鏡を使用して天体観測体験実習を行った。  
(2022 年 8 月 3 日～5 日)

### 【核融合科学研究所】

- ✓ 研究所のオープンキャンパスにて、高校生を含む一般を対象とした学術講演会を実施するなど、理工学系分野の理解及び興味の深化に資する活動を実施した。
- ✓ 高校生を対象とした研修において、女性研究者による見学案内や実習を行い、女性研究者の生の声を伝えることができた。
- ✓ 専門学科を設置する高校との連携協力活動を実施するとともに、中学校・高校生向けインターンシップ（職場体験）や、研究所の研究者による講演・実習等を含む高等学校の校外学習を受け入れ、中・高校の理科教育に協力した。また、研究所のオープンキャンパスで、高校生がクラブ等で研究している内容を発表する場を設けた。

### 【岡崎 3 機関（基礎生物学研究所、生理学研究所、分子科学研究所）】

- ✓ 従前から取り組む広報活動（基礎生物学研究所 WEB マガジン、基礎生物学研究所 YouTube チャンネル、せいらけん市民講座、市民公開講座 分子科学フォーラム等）がその役割を担っており、令和 4 年度も実施した。
- ✓ 出前授業、進路講演会へ女性研究者の派遣を 5 件実施し、女子生徒に向けて女性研究者の生の声を伝えることができた。
- ✓ 出前授業、中学生職場体験学習、岡崎市小中学校理科作品展へのブース展示、未来の科学者賞の贈呈（地域の教育委員会との連携）、あいち科学技術教育推進協議会やスーパーサイエンスハイスクールへの協力（高校の科学教育活動への協力）、国研セミナーの開催（地域のロータリークラブと協力し岡崎市内の小・中学校の理科教員を対象に最先端の研究を紹介）を実施した。

### <取組内容②>

女性の意思決定会議への参画を促進する観点から、令和9年度末までに女性教授・准教授33人の雇用を達成することを目指し、女性教授・准教授の雇用を計画的に実施する。

(令和4年4月～)

### <取組状況・結果②>

- ◇ 機構では「女性研究者雇用支援経費」を配分することにより、各機関における女性研究者の雇用促進に取り組んでいる。
- ◇ その他、各機関における具体的な取組状況は以下のとおり。

#### 【国立天文台】

- ✓ 助教1名、研究技師1名の女性限定公募を実施し、採用者を決定した。

#### 【核融合科学研究所】

- ✓ 令和4年度に学際領域分野において女性研究者(助教)の限定公募を実施した。募集した結果、6名の女性研究者から応募があり、1名を決定した。
- ✓ 人事公募の要項に、男女共同参画推進に取り組んでいる旨、並びに産前産後休暇、育児休業及び介護休業を取得していた場合には履歴書に記載することでそれを考慮する旨を明記している。人事選考において、業績評価で同等と認められた場合には、女性を積極的に採用する制度を継続している。

#### 【岡崎3機関(基礎生物学研究所、生理学研究所、分子科学研究所)】

- ✓ 岡崎3機関では内部昇進を禁止しているため、女性研究者の転出を推奨している。令和4年度は講師として2人、准教授として1名、教授として1人が他大学へ転出した。
- ✓ 各研究所のHPにて、人事公募要項に男女共同参画への取り組みを掲載している。
  - 例) 生理学研究所
    - i) 生理学研究所は、男女雇用機会均等法を遵守し、男女共同参画の推進に取り組んでいます。
    - ii) 生理学研究所は業績の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。
    - iii) 産前産後休暇・育児休業又は介護休業を取得した場合は、履歴書等にその期間を明記していただければ、それを考慮します。加えて、ホームページで男女共同参画の取り組みを公表している。
- ✓ 男女共同参画推進への取り組み(基礎生物学研究所HP)  
(<https://www.nibb.ac.jp/about/equality.html>)
- ✓ 子育て・介護中の研究者に対する支援策(分子科学研究所HP)  
([https://www.ims.ac.jp/about/bunshi\\_shien.html](https://www.ims.ac.jp/about/bunshi_shien.html))

<取組内容③>

女性の積極的採用及び活躍推進の重要性について、教職員に向けた継続的かつ効果的な意識啓発を検討するとともに、男女共同参画・女性活躍支援の新たな取組について検討する。

(令和4年4月～)

<取組状況・結果③>

- ◇ 4 機構（人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構）及び総合研究大学院大学が構成員となる大学共同利用研究教育アライアンスにて、所属役職員を対象とする男女共同参画講演会を実施するとともに、他大学等で実施される同様の講演会への参加を促すことにより、役職員の意識啓発を行った。
- ◇ また、男女共同参画・女性活躍支援の取組の一貫として、育児支援制度、出張帯同制度、アカデミックアシスタント制度や、事業所内保育施設の運営などを引き続き実施した。
- ◇ 機構職員の多様な働き方を支援する目的で、在宅勤務制度を導入している。

目標2：管理職における女性割合（※）を高めるための施策を講じ、管理職に占める女性割合を令和7年度末までに18%以上となることを目指していく。

※「管理職における女性割合」とは、指導的地位に女性が占める割合とし、機構の課長相当職（課長級の技術職員・事務職員）以上の者をいう。

<取組内容①>  
 管理職より1つ下の職階の女性割合の増加に向けた取組を検討する。  
 （令和4年4月～）

<取組状況・結果①>

◇ 女性がより上位の管理職を目指すことをうながし、身近なロールモデルをつくる取り組みを実施した。

～具体的な取組内容～

国立天文台	女性職員の課長補佐級ポストへの登用
核融合科学研究所	女性職員の割合が少ない技術職における係長への登用
分子科学研究所	上位職階の女性比率を上げるためには、採用段階での女性比率を上げることが必須であると考え、採用選考時に能力が同程度と判断されれば女性を優先する方策
岡崎統合事務センター	他機関からの女性課長補佐の受入

**<取組内容②>**

管理職を含む職員の平均残業時間数等の勤務時間（健康管理時間）の状況を把握し、残業時間数等の縮減に向けた取組を検討する。

（令和4年4月～）

**<取組状況・結果②>**

- ◇ 管理職を含む職員の勤務時間（健康管理時間）の把握を容易にするため、機構全体での勤怠管理システムの導入準備を進めた。
- ◇ その他、各機関における取組状況は以下のとおり。

**【国立天文台】**

- ✓ 2022年10月から労働時間検討委員会において管理職相当職員の在台時間数のモニタリングを開始した。

**【核融合科学研究所】**

- ✓ 自己申告と研究所への入退室記録及びパソコンの使用時間の記録を確認し、長時間勤務が目立つ者に対して理由の確認や声掛けを行い、長時間勤務の発生原因を確認し、長時間勤務の抑制を図っている。

**【岡崎3機関（基礎生物学研究所、生理学研究所、分子科学研究所）】**

- ✓ 勤務時間管理システムは、裁量労働制職員の滞在時間、その他の職員の超過勤務申請時間がシステム設定の上限を超過した場合（いずれも月と年度）、当該職員と監督者及び勤務時間管理者に自動で警告を表示する機能を設け、長時間勤務に対し一定の抑止力となった。

目標3：働き方改革及び意識改革を強化し、性別にとらわれず個性と能力が発揮できる職場環境を実現し、男性の育児休業等取得率（※）を令和6年度末までに30%とする。

※子が生まれた男性職員のうち、育児休業又は特別休暇（配偶者の出産、男性の育児参加）を取得した者の率

<取組内容①>

有給休暇取得率等の状況を把握し、取得率等の向上に向けた取組を検討する。

（令和4年4月～）

<取組状況・結果①>

◇休暇を取りやすい職場環境づくりを目指す取り組みを実施した。

各機関における取組状況は以下のとおり。

【国立天文台】

- ✓ 毎年9月ごろから有給休暇の取得が少ない職員を把握し、当該職員の所属長に有給休暇取得を促進するよう通知することで職員が休暇を取得しやすくしている。

【核融合科学研究所】

- ✓ 有給休暇の取得が少ない職員に対し、個別に休暇の取得を促し、年間5日以上有給休暇を取得した者は、令和4年度中に休業・退職した者を除くと100%となった。

【岡崎3機関（基礎生物学研究所、生理学研究所、分子科学研究所）】

- ✓ 関係職員の年次休暇の取得状況について、監督者へ定期的な周知を継続的に実施した。

<取組内容②>

男性職員の育児休業等取得の促進に向けた制度を構築する。

（令和4年4月～）

<取組状況・結果②>

◇ 配偶者の妊娠・出産を申し出た男性職員に対し、個別に育児休業制度等に関する事項を周知し、育児休業等の取得促進を行った。

◇ 令和4年10月からは、男性職員の育児環境整備の取組として、子の出生直後の時期における柔軟な育児休暇の枠組み「出生時育児休暇」（有給休暇）を創設した。



<取組内容③>

妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する制度を構築する。

(令和4年4月～)

<取組状況・結果③>

◇ 令和4年10月に「出生時育児休暇」(有給休暇)を創設した。

～令和4年度における「出生時育児休暇」の取得状況～

取得人数	9人
平均取得日数	13.9日
取得率 <sup>注)</sup>	100%

注) 配偶者の妊娠・出産を申し出た職員に個別の周知・意向確認を実施した件数のうち、実際に休暇を取得した割合

※令和5年度より実施予定。

<取組内容④>

父親の育児参加の情報を紹介し、男性の育児参加についての醸成を図り、育児休業等の取得を促す。

(令和5年4月～)

<取組内容⑤>

育児のほか、研究活動と介護等の両立に対する支援及び環境整備に向けた取組を検討する。

(令和5年4月～)