

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～

大学共同利用機関法人自然科学研究機構（以下「機構」という。）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に必要な雇用環境の整備等に取り組むことを目指し、令和４年度から令和６年度の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」を策定・推進してきました。

その結果を踏まえ、より一層の職業生活と家庭生活との両立のため、また、さらなる女性活躍推進のため、以下のように令和７年度からの行動計画・アクションプランを策定します。

I 計画期間

令和７年４月１日～令和１０年３月３１日（３年間）

II 機構の課題

- １．女性研究者在職割合をさらに高める必要がある。
- ２．管理職に占める女性割合を高める必要がある。
- ３．育児等と仕事との両立のための支援拡充・環境整備をさらに推し進める必要がある。

Ⅲ 目標と取組内容・実施時期

目標 1 : (i) 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 1 7 % まで高めることを目指していく。また、(ii) 講師以上に占める女性の割合を令和 9 年度末までに 1 2 % 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 令和 7 年 4 月～ 長期的な視野に立ち、将来の女性研究者を増やすため、小学校から大学までの幅広い年代の児童・生徒・学生に対して、アウトリーチ活動等を通じて理系進学への興味・理解を深化させる。
- ② 令和 7 年 4 月～ 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 3 3 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。
- ③ 令和 7 年 4 月～ 女性研究者の採用（転入）・退職（転出）の詳細な状況を把握・分析し、それに基づいた新たな取組を検討する。

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、（i）管理職に占める女性割合を令和 7 年度末までに 18%以上とするとともに、（ii）将来的な管理職候補である管理職の 1 つ下の職階に占める女性割合について 20%以上を維持する。

※ 「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 令和 7 年 4 月～ 女性職員の管理職昇任への意欲を喚起する取組を検討する。
- ② 令和 7 年 4 月～ 女性管理職登用に向けた環境整備を行う。

目標３：職業生活と家庭生活の両立が図られる職場環境を実現し、（i）男性の育児休業等取得率（※）を令和９年度末までに７０％以上とする。また、育児休業等の取得を含め、「日頃から休みやすい」雰囲気醸成するため、（ii）職員一人当たりの各月ごとの時間外労働等の時間数を、計画期間中毎年度、３０時間未満とする。

※ 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 令和７年４月～ 両立支援制度の周知、意向確認、情報提供等を実施し、制度の積極的な活用を促す。
- ② 令和７年４月～ 職員の時間外労働時間を削減するための方策を実施する。
- ③ 令和７年４月～ 年次有給休暇の取得を積極的に推進する。

Ⅳ 情報の公表

次の毎年度末の情報を機構ホームページにより公表する。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に係る情報として、

ア 採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分ごと）

イ 管理職に占める女性労働者の割合

ウ 男女の賃金の差異

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に係る情報として、

エ 男女の平均継続勤務年数の差異（雇用管理区分ごと）

オ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（雇用管理区分ごと）

Ⅴ 取組状況・結果

取組内容について、毎年度末の状況・結果を機構ホームページにより公表する。