

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5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5年度（R5.4.1～R6.3.31）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。

<目標 1：達成状況>

◇ 研究者に占める女性比率

令和 4 年度	令和 5 年度
12.6%	12.1%

※いずれも年度末時点

◇ 研究者に占める講師以上の女性比率

令和 4 年度	令和 5 年度
9.7%	9.6%

※いずれも年度末時点

<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 2023」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。
(2023 年 10 月 28 日)
- ✓ 10 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 3 校)
- ✓ 高校からの依頼により、スーパーサイエンスハイスクール（SSH）教育への協力を行った。
(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。
(2023 年 8 月 21 日～23 日)

【核融合科学研究所】

- ✓ 研究所のオープンキャンパスにおいて、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。
(2023 年 10 月 28 日)
- ✓ 高校生を対象とした研修において、女性研究者による実習を行った。
(3 件)
- ✓ ぎふ理系女子はばたき応援プロジェクトの連携機関として、女子中高生を受け入れ、キャリアトークを通じて女性研究者の生の声を伝える機会を設けた。
(2023 年 8 月 2 日)
- ✓ 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、中学生・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、中学校・高等学校の理科教育に協力した。
(専門学科を設置する高等学校との連携協力活動、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 27 件)
(中学生・高校生向けインターンシップ（職場体験） 3 件)
- ✓ 研究所のオープンキャンパスにおいて、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、せいりけん市民講座、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 5 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（SSH）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～)

<取組内容②：達成状況>

◇ 女性教授・准教授の雇用人数

令和4年度	令和5年度
27人	27人

※いずれも年度末時点

<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】

- ✓ 将来的な女性教授・准教授の増加につなげる可能性を見据え、助教1名の女性限定公募を実施した。

【核融合科学研究所】

- ✓ 令和5年度に行った、学際的核融合科学分野における教授、准教授又は助教の若干名の公募において、うち、1名以上を女性とする公募を実施した。また、クロスアポイントメント制度を利用して、令和6年4月から新たに2名の女性研究者を受け入れることを決定し、ユニットの研究活動を行う上で必要な体制の整備・人員の補強を行った。
- ✓ 核融合分野においては女性研究者の比率が少ないことから、まずは機関として、若手を含めた優秀な女性研究者人材の確保に注力している。
- ✓ HPにて、研究所の男女共同参画推進への取組を掲載している。
(<https://www.nifs.ac.jp/about/gender/>)
- ✓ 特に海外の女性研究者に対して人事選考・雇用・就労支援に関する取組を分かりやすく伝えるため、HPコンテンツの充実度を高めたほか、核融合科学研究所で活躍している女性研究者と女性技術者をインタビュー・写真付きで紹介するなど、国内外の女性研究者へのアプローチに注力した。
- ✓ 人事公募の要項には、男女共同参画推進に取り組んでいる旨、及び、産前産後休暇、育児休業およ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。
- ✓ 人事選考においては、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ポジティブアクションに継続して取り組んでいる。

【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）】

- ✓ 分子科学研究所において女性限定のクロスアポイントメント人事を行い、2名の採用を決定した。
- ✓ 岡崎3機関では原則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5年度は准教授として2名が他大学へ転出した。
- ✓ 各研究所のHPにて、人事公募要項に推進への取組を掲載している。

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推進の取組を公表している。

- ✓ 男女共同参画推進への取組（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)
- ✓ 基礎生物学研究所において、女性比率向上のために、ダイバーシティ促進に関する基本方針の中で下記の方針を定めた。

「人事においては研究部門を構成する准教授、助教、特任助教のいずれか1名以上が教授と異なるジェンダー又は国籍であることを目指す」

<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。
- ◇ 今年度も男女共同参画・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。

<目標 2：達成状況>

◇ 管理職に占める女性割合

令和 4 年度	令和 5 年度
3.1%	9.7%

※いずれも年度末時点

<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	女性事務職員の課長補佐級ポストへの昇任（2 名） 女性技術職員の課長級ポストへの昇任（1 名）
核 融 合 科 学 研 究 所	働きやすい環境づくりのため、職員に定時退勤日を周知。特に課長、課長補佐は、当該所属職員に対して定時退勤日における定時退勤を督促。
基 礎 生 物 学 研 究 所	女性主幹を 1 名登用
岡崎統合事務センター	令和 4 年度に引き続き、他機関から女性課長補佐を 1 名受入

<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、機構全体で勤怠管理システムを導入した。
- ◇ 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】

- ✓ 毎月労働時間検討委員会を開催し、職員の時間外労働の状況を確認している。また必要に応じ時間外労働を削減するため、所属長への注意喚起などを行っている。管理職についても在庁時間のモニタリングを実施している。

【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）】

- ✓ 昨年度から継続して、勤務時間管理システムによる、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）を管理し、併せて当該職員と監督者および、勤務時間管理者に自動で警告を表示する機能を使用することで、長時間勤務に対し一定の抑止力となっている。

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 3 0 %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

＜目標 3 : 達成状況＞

◇ 男性の育児休業等取得率

令和 4 年度	令和 5 年度
105. 3 %	66. 7 %

※配偶者が出産した年度と育児休業等の取得年度にずれがある場合、割合が 100 %を超えることがある。

＜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 5 年度中に年度の途中の採用・退職、休業・休職した者を除くと 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）】

✓ 継続して会議数の削減や見直しを行った。

✓ 関係職員の年次休暇の取得状況について、継続して監督者への定期的な周知を行った。(年 4 回、全監督者に当該監督下職員の休暇取得状況の通知を行った。)

<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。

～「出生時育児休暇」の取得状況～

	令和4年度	令和5年度
取得人数	9人	10人
平均取得日数	13.9日	20.9日
取得率 ^{注)}	100%	66.7%

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

<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～)

<取組状況・結果④>

- ◇ 出生時育児休暇を取得した職員の事例を紹介するとともに、機構の両立支援制度を案内するパンフレットを作成・配布し、男性の育児参加についての醸成を図った。

<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～)

<取組状況・結果⑤>

- ◇ 妊娠中や育児のほか、介護等のための在宅勤務制度の活用について周知を行うとともに、介護休業の取得の促進に向けた課題等の洗い出しに向けた準備を進めた。