

**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～
(行動計画期間：R7.4.1～R10.3.31)

**取組状況・取組結果
【令和7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7年4月1日から令和10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7年度の取組状況及び取組結果を次のとおりお知らせするとともに、3年間の計画期間における目標の達成状況をお知らせします。

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/assets/actionplan_070401_100331.pdf)

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。

<目標 1 : 達成状況>

◇ 研究者に占める女性比率

令和 7 年度
15. 8%

※年度末時点

◇ 研究者に占める講師以上の女性比率

令和 7 年度
12. 5%

※年度末時点

<取組内容①>

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。

(令和7年4月～)

<令和7年度の取組状況・結果①>

- ◇ 長期的な視野に立ち、小・中・高・大学等の児童・生徒・学生に対して理系進学への興味・理解の深化を促すとともに、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 2025」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。（2025年10月25日）
- ✓ 小中学生に対し、124件の出前授業（ふれあい天文学）を行った。（国内92件、海外32件）
- ✓ 高校からの依頼により、SSH教育への協力を行った。（さいたま市立大宮北高校ほか）
- ✓ 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。（2025年8月20日～22日）

【核融合科学研究所】

- ✓ 専門学科を設置する高校との連携協力活動（1件）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）（6件）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（13件）、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（実施日：2025年10月25日）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7年度も実施した。
- ✓ 出前授業、進路講演会、スーパーサイエンスハイスクールでの指導へ女性研究者の派遣を9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7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7年度
34人

※年度末時点

<令和7年度の取組状況・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。
- ◇ 女性研究者限定の公募を行うことにより、女性を積極的に採用するポジティブアクションに取り組んでいる。
- ◇ 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】

- ✓ 令和6年度に公募実施及び採用決定した女性限定准教授公募（2名）について、令和7年度に准教授1名が着任した。（1名は令和8年着任予定。）
- ✓ 従来より継続して、人事公募文には、男女共同参画推進に取り組んでいる旨、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する旨、産前産後休暇、育児休業および介護休業を取得していた期間がある場合には、履歴書に記載すれば業績を評価する際に考慮する旨を明記するとともに、国立天文台での男女共同参画社会の実現を目指した取り組みを公表したURLを記載している。
- ✓ 採用時に無意識に男性を優遇したりすることを防止するよう、アンコンシャスバイアスへの注意喚起の資料を用意し、人事選考委員に事前に確認をしてもらった上で採用を行うようにした。
- ✓ 国立天文台のトップページや、採用情報が掲載されているウェブサイトから直接国立天文台の育児・介護と仕事との両立支援制度の情報へアクセスできるようにした。

【核融合科学研究所】

- ✓ 令和7年度に行った、学際的核融合科学分野 教授、准教授又は助教の公募においては、女性研究者限定の国際公募についても実施した。また、クロスアポイントメント制度を活用した学際的分野からの女性研究者雇用に引き続き取り組むことで、令和8年1月から4月にかけて新たに女性研究者5名が着任することとなり、女性研究者数の増加につながった。

- ✓ 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、研究所のダイバーシティ促進への取り組みを掲載している。
<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に関する取り組み・雇用・就労支援に関する取り組み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、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ている。
- ✓ 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）】

- ✓ 人事公募の要項には、男女共同参画推進（ダイバーシティ促進）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。
- ✓ 基礎生物学研究所において准教授の女性を 1 名採用した。また、1 名の特任助教（RMC 助教）を選考の上、特任准教授（RMC 准教授）に昇任した。
- ✓ 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、1 名採用した。また、クロスアポイントメント協定で受け入れている女性 2 名の准教授を教授に昇任した。

<取組内容③>

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。

（令和7年4月～）

<令和7年度の取組状況・結果③>

- ◇ 毎月開催している機構全体の会議において、各機関等の女性研究者の人数に加え、採用（転入）・退職（転出）の詳細な状況を報告し、分析している。
- ◇ 男女共同参画の推進及び若手研究者の支援を図ることを目的として、独立行政法人日本学生支援機構の学資貸与金（奨学金）を受け、奨学金返還を行っている職員について、自然科学研究機構が返還残額の一部又は全部を日本学生支援機構に直接送金することにより支援する「奨学金代理返還制度」の導入準備を進め、令和8年4月から実際に支援を開始した。
- ◇ 各機関における具体的な取組状況は以下のとおり。

【核融合科学研究所】

- ✓ 所内会議において構成比などの状況を具体的に共有し、女性研究者雇用に向けた取り組みへのさらなる注力を喚起。

【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）】

- ✓ 基礎生物学研究所において、女性研究者の不本意な離職（キャリア継続の断念）を防ぐため、アカデミックアシスタント制度の所内運用を見直した。研究所の実情や研究現場のニーズに即した申請が行えるよう指針を改正し、支援が必要な女性研究者がより利用しやすい環境を整備した。
- ✓ 分子科学研究所では、各研究室における女性研究者の採用を促進するため、女性の特任教員や研究員（ポスドク）を雇用したPIへのインセンティブ制度を継続して実施した。本制度に基づき、当該研究員1名分の人件費の一部（定額）を研究所が負担することで、各ラボにおける積極的な女性採用を環境面から強力に支援した。

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。

<目標２：達成状況>

◇ 管理職に占める女性割合

令和７年度
11.4%

※年度末時点

◇ 管理職の１つ下の職階に占める女性割合

令和７年度
23.3%

※年度末時点

◇ 管理職における女性割合については、令和６年度末時点から、管理職全体の数が増え、かつ増加分の職員が主に男性であったことも一因となり、一時的に減少しているものの、前期行動計画期間初年度からは増加している。

【参考】前期行動計画期間における管理職に占める女性割合

令和４年度	令和５年度	令和６年度
3.1%	9.7%	15.2%

※いずれも年度末時点

<取組内容①>

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。

(令和7年4月～)

<令和7年度の取組状況・結果①>

- ◇ 女性が管理職を目指すことを促し、登用の機会を設ける取り組みを実施した。事務職員においては、令和7年4月に『事務職員の育成・活用方針』を策定し、女性職員の登用（昇任）の拡大に向け、機構における管理職昇任の考え方を明確に定め、周知した。

～具体的な取組内容～

核融合科学研究所	女性職員が具体的なキャリアパスをイメージし、自身の昇任を積極的に検討できる体制とすることも念頭に、所内で要項を定め、各職位に応じて登用の機会を設けている。また、適格と考えられる者には所属課長から検討を促すとともに、意欲の向上につながるよう丁寧な相談に応じることとしている。また、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。
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）	所属課長による業績評価等に基づいた定期的な面談を通じて、本人のキャリア意向を早期に把握している。これにより、女性職員が上位職への昇任にあたり抱く不安を解消し、キャリアアップに向けた主体的な挑戦を後押ししている。

＜取組内容②＞

女性管理職登用にに向けた環境整備を行う。

(令和7年4月～)

＜令和7年度の取組状況・結果②＞

- ◇ 女性管理職登用に向け、登用の機会の整備やワークライフバランスの充実にに向けた取り組みを行った。
- ◇ 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】

- ✓ 国立天文台男女共同参画推進委員会のホームページの内容の見直しを行い、育児・介護と仕事との両立支援制度の情報について、内容の充実を図った。
- ✓ 保育ルーム「星の子」の運営を継続して行い、月極利用及び、一時利用の受け入れを行った。育児・介護等で研究時間の制限が大きい職員を支援するため、アカデミックアシスタントを配置する制度も引き続き行った。(2025年度8名を支援)
- ✓ 管理職についても過重労働とならないよう毎月労働時間検討委員会において労働時間のモニタリングを行っている。

【核融合科学研究所】

- ✓ 女性職員が具体的なキャリアパスをイメージし、自身の昇任を積極的に検討できる体制とすることも念頭に、所内で要項を定め、各職位に応じて登用の機会を設けている。また、適格と考えられる者には所属課長から検討を促すとともに、意欲の向上につながるよう丁寧な相談に応じることとしている。また、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励。

【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）】

- ✓ 上位職階における女性比率の向上には採用段階からのアプローチが不可欠であるとの認識のもと、選考時に能力が同等と認められる場合は女性を優先して採用する方針を適用している。
- ✓ 組織全体での働きやすい環境づくりに向けて、各所属長から職員に対し、定時退勤日の提案や有給休暇の取得促進に関する周知を行い、ワークライフバランスの充実に努めた。

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」雰囲気を醸成するため、（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

<目標３：達成状況>

◇ 男性の育児休業等取得率

令和７年度
62.5%

※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。

◇ 職員一人当たりの各月ごとの時間外労働等の時間数において３０時間以上となった月数

令和７年度
０月

<取組内容①>

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。

(令和7年4月～)

<令和7年度の取組状況・結果①>

- ◇ 両立支援制度の活用に関する指針を改正し、妊娠・出産・育児・介護に係る両立支援の取組を強化するとともに、さらなる両立支援に向けた環境整備を進めた。

【参考】「出生時育児休暇」の取得状況

	令和7年度
取得人数	10人
平均取得日数	22.0日
取得率 ^{注)}	62.5%

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

- ◇ 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】

- ✓ 国立天文台では毎年育児休業相談窓口について、全職員宛てにメールにて周知を行っており、妊娠、出産のタイミングですぐに問い合わせができるようにしている。また所属長にも周知依頼をし、制度を利用しやすい勤務環境・業務体制への配慮を求めている。(2025年は11月14日にメール送信)
- ✓ 本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た職員等に対しては、個別に育児休業制度等に関する事項の周知、取得の意向確認、仕事と育児の両立に関する意向聴取を行った。
- ✓ 両立支援制度をまとめた男女共同参画ハンドブックをイントラネットで公開している。また、新規採用職員オリエンテーションにおいて、当該ハンドブックを紹介し、周知している。
- ✓ 国立天文台が開催する研究集会の参加者等への託児支援(7件)を行った。

【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)】

- ✓ 配偶者の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。

<取組内容②>

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。

(令和7年4月～)

<令和7年度の取組状況・結果②>

- ◇ 職員の時間外労働時間を削減するための取り組みを行った結果、一人あたりの平均時間外労働等時間数が令和6年度に比べ減少するなど、時間外労働時間の縮減につながった。
- ◇ 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】

- ✓ 毎月、使用者と労働者として構成する労働時間検討委員会を開催し、全職員の時間外労働の状況を確認し、必要に応じて対応を行っている。

【核融合科学研究所】

- ✓ 管理部に対して毎週水曜日と金曜日を定時退勤日（ノー残業デー）として、毎月通知するとともに、グループウェアの共有スケジュールに登録を行うことにより周知している。

【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）】

- ✓ 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）、勤務時間管理者と該当者本人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。
- ✓ 会議数の削減や時間外労働中の打合せは行わないよう見直しを行った。

<取組内容③>

年次有給休暇の取得を積極的に推進する。

(令和7年4月～)

<令和7年度の取組状況・結果③>

- ◇ 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結果、年次有給休暇の取得率が向上した。
- ◇ 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】

- ✓ 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。
- ✓ 新規採用者を対象としたオリエンテーションにおいて、積極的な年休取得を周知した。

【核融合科学研究所】

- ✓ 夏季一斉休暇、年末年始等比較的長期休暇となりやすいタイミングで、計画的に年休を取得するよう通知した。

【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、監督者への定期的な周知を行った。（3ヵ月に1度、全監督者に全監督下職員の休暇取得状況の通知を行った。加えて5日未取得の場合は、付与期間終了の3ヵ月前から取得が達成されるまで、該当者に月ごとに周知を行った。）