

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、①我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策に関し、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」に基づき、また、②男女共同参画の環境を整備・強化し、女性教職員の増加を図りつつ、それぞれの能力を十分に発揮し、発展させることのできる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。女性活躍推進法。）」に基づき、次の行動計画を策定し、もって、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みます。

I 計画期間

令和4年4月1日～令和7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. 男性の育児休業取得者が少ない。

Ⅲ 目標と取組内容・実施時期

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 令和 4 年 4 月～ 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。
- ② 令和 4 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 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。
- ③ 令和 4 年 4 月～ 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、第 3 期中期目標期間における取組の成果を検証の上、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。

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令和 4 年 4 月～ 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。
- ②令和 4 年 4 月～ 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。

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%以上とする。

※ 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4年4月～ 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。
- ②令和4年4月～ 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。
- ③令和4年4月～ 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。
- ③令和5年4月～ 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。
- ④令和5年4月～ 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。

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。