

Title	産総研のワーク・ライフ・バランス支援 (7) : 第3期を振り返って
Author(s)	山田, 理; フェドロフ, ドミトリ; 加藤, 進; 鈴木, 麻理; 青木, 真理子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 29: 414-417
Issue Date	2014-10-18
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/12476
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

産総研のワーク・ライフ・バランス支援（7） －第3期を振り返って－

山田 理，フェドロフ ドミトリ，加藤 進，鈴木 麻理，青木 真理子（（独）産業技術総合研究所）

1 はじめに

独立行政法人産業技術総合研究所（以下、産総研）は、2001年に旧通産省傘下の16研究所等を統合して設立された。本部機能を東京とつくばにおき、研究職員の約8割が集まるつくばを中心に、北海道から九州まで10の研究拠点を配置し、正職員約3,000名（研究職員約2,300名、事務職員約700名）に加えて、各種制度により国内外から多様な人材を集め、産業科学技術の研究を行う我が国最大級の公的研究機関である。産総研は「多様な視点をもつ人々が共に働くことで研究そのものが真に豊かになり、より社会に有益なものになるとの確信のもと、男女の別にかかわらず個人の能力を存分に発揮できる環境の実現（産総研男女共同参画宣言[1]）」のため、多様性の活用（ダイバーシティ）の推進策の主要な柱であるワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進により職場環境づくりを進めている。既報[2-7]において、産総研におけるWLBの取り組みとその分析を報告してきたが、本報告では、2001年度の独法化から、とりわけ2007年度以降3年間の科学技術振興調整費（以下、科振費）の支援により推進してきた産総研のWLB支援の活動をまとめ、課題について考察を行う。

2 女性研究者支援におけるWLB支援

産総研の研究分野は、環境・エネルギー、ライフサイエンス、情報通信・エレクトロニクス、ナノテクノロジー・材料・製造、地質、計測・計量標準であり、主に理学系と工学系の分野であるため、女性研究者の在職比率は低い。女性研究者の採用を促進するため、第3期中期計画で数値目標（中期目標期間の研究職員の採用に占める女性の比率15%以上）を定め、図1に示すように女性研究者を積極的に採用した結果、研究職員に占める女性の在職比率は8.9%（2,256名中201名、2014年6月1日現在）まで増加している。

2007年度には、科振費「女性研究者支援モデル育成」プログラムの中に、当所提案の「女性研究者グローバルエンカレッジ」の課題が採択された。本課題では女性研究者のキャリアアップに重点をおき、意欲触発支援と実践支援をし、さらには産総研の強みである産学官連携力を活かし、つくば地域にある産総研外の研究所も対象とする支援により大きな波及効果が期待される施策に取り組んだ[8]。3カ年の事業の中で、エンカレッジ研修、キャリアカウンセラーの配置を含むキャリア形成支援が特筆される点であるが、女性研究者支援として推進した各種WLB支援は、事業終了後も産総研の男女共同参画の要として、現在も拡充発展させている。

その後策定された、産総研のダイバーシティ推進の基本方針を示す「第3期中期目標期間（2010～2014年度）におけるダイバーシティの推進策」では、1．多様性活用（ダイバーシティ）意識の啓発・浸透、2．女性研究者及び外国人研究者の積極的な採用・活用、3．キャリア形成支援における共同参画のための方策、4．仕事と生活の調和のための支援、5．国、自治体及び他の研究教育機関等との連携、6．多様性活用（ダイバーシティ）の総合推進、の6つのアクションプランを掲げ、引き続き、WLB支援がダイバーシティ推進の基本と位置付けられている。

3 WLB支援の現状

1）柔軟な勤務体制

産総研では、職員が働きやすいように多様な勤務形態や休業制度等の支援策を導入している。具体的には、勤務時間が固定された標準時間制の他に、フレックスタイム制（研究職、事務職：午前7時から

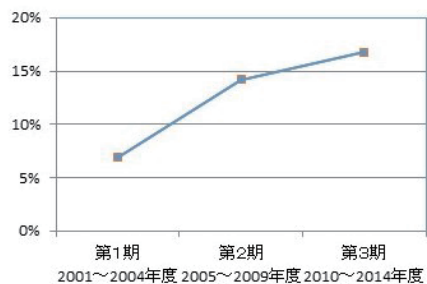


図1 産総研の女性研究者採用
2014年4月1日時点

午後 8 時までの範囲内においてその始業時刻および終業時刻を自らが決定できる勤務形態)、裁量労働制(研究職:業務の遂行の手段及び時間配分の決定等の裁量を職員に委ねる勤務形態)などを設けており、標準時間制を利用している職員は 2%以下である。

2) 仕事と育児の両立支援

(1) 一時預かり保育制度[2]

産総研では所内一時預かり保育所を 2001 年 7 月につくばセンター内に開設した。2006 年 4 月に関西センター内に、翌月中部センターにも所内一時預かり保育所を設置した。図 2 に施設の概要を示す。その他の地域センターでは民間託児所やベビーシッター派遣会社と法人契約し、職員や契約職員(ポストクを含む)が利用できるようにしている。さらにつくばセンターの一時預かり保育所では、2009 年 9 月より小学生の学童保育利用期間の拡充を図るなど、利用者の希望を配慮した運用に努めている。2011~2013 年度の利用の推移は表 1 のとおりであり継続的な需要がある。一時預かり保育支援制度は育児中の職員によく知られており、利用職員の 9 割が男性であることから男性職員への育児参加促進に効果が大きい[8]。



図2 一時預かり保育施設
施設利用可能時間、
休日を除く 8~20 時

表1 一時預かり保育制度の利用状況

	2011年度		2012年度		2013年度	
	職員	契約職員	職員	契約職員	職員	契約職員
つくばセンター	819	762	795	876	1018	678
中部センター	25	22	11	68	37	66
関西センター	178	81	283	45	175	87
民間託児およびベビーシッター	15	0	12	3	20	3

(2) 育児特別休暇制度[3, 7]

産総研の育児特別休暇は、育児と仕事の両立支援制度の拡充強化を目的として、2007 年 4 月 1 日に創設した有給(職員に適用)の特別休暇制度である。この育児特別休暇制度は、子が 3 才までの期間において、3 年間で 10 日間(ただし、出生日の遅い子を新たに養育することとなった場合には新たに 10 日を付与)、取得単位は日、時、分が可能で、対象は職員及び任期付職員、というものである。

無給の育児休業に対し、取得しやすい有給休暇であり男性の取得率が 7 割程度と高く[8, 9]、本休暇制度の新設により男性の育児参加が促進され、かつ女性にも育児のために休暇を取りやすくなる効果があったといえる。休暇データの分析によると[7]、育児特別休暇の平均取得日数は 3.2 日で、子が 3 才までの期間において、即ち 3 年間で 10 日間付与されることを踏まえると、本休暇制度の積極的な利用が推定され、また、育児特別休暇の利用者の年次有給休暇取得は平均 14.3 日であり、産総研の平均取得日の 11.1 日より高いことわかっている。

(3) その他[8]

産総研では、育児や介護による休業のために昇格時期が遅れないよう、育児休業、介護休業期間は長期評価をうける在職(経験)年数から除算しないこととしている。若手任期付研究者の場合は、産前産後の特別休暇・育児休業・介護休業を取得した場合、その該当した期間の範囲内で雇用期間を延長することができる。円滑な職場復帰に資するため、産休および育児休業の期間中、希望する職員には、所内ウェブサイトへのアクセスが可能なパソコンの貸し出しを実施している。周囲に気兼ねなく休めるよう、職員が産休および育児休業を取得した場合、その代替要員の雇用を行っている。さらに、育児休業等職員の引継ぎ時および復帰時にも対応可能とするため、代替要員の利用時期を繰り上げおよび繰り下げができることとしている。

3) 仕事と介護の両立支援

産総研においては、年次有給休暇、病気休暇等の他に WLB 支援の観点も含め特別休暇が順次拡充され[3, 6]、そのひとつである介護休暇は 2010 年 4 月 1 日に制定された。職員育児・介護休業規程に定める『要介護状態』にある『家族』(以下、「対象家族」という)を介護する場合(通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等を含む)に利用できる。介護休暇の期間は、一暦年(1 月 1 日~12 月 31 日)において、当該年の初日から申出までの期間における対象家族が 1 人であれば 5 日、2 人以上であれば 10 日の範囲内(暦年の中途に対象家族の数が減少し、残日数が減少後の対象家族の数に 5 日乗じて得た日数を上回る場合は、上回る日数を残日数から減ずる。)とし、日、時、

分単位で取得が可能である。特別休暇のひとつとして制度化された本休暇は有給休暇であり、それまでの介護休業制度に比較して取得が容易であることが特長である。

職員の介護休暇と年次有給休暇の取得状況の分析[7]からは、取得者の平均取得日は3.7日であり、介護休暇取得日数の増加によって有給休暇の取得日数も増加していることがわかった。また、介護休暇利用者の年次有給休暇取得日は平均

17.9日であり、産総研の平均取得日より高いことが確認された。5日以上介護休暇の取得者には、介護のために足りない休暇を代わりに年次有給休暇の利用が推定され、遠距離介護等の個別事情の反映[6]も考慮し、介護休暇利用者のWLB支援については今後もきめ細かな検討が必要と思われる。表2に、所内の育児、介護に関する休暇、休業制度の利用状況を示した。

表2 育児、介護に関する休暇、休業制度の利用状況

	2011		2012		2013	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
子の看護休暇	97	159	90	159	86	167
育児特別休暇	29	13	28	16	27	11
育児休業*	0	33	0	25	0	35
介護休暇	36	23	44	9	34	17
介護休業*	0	2	0	1	1	0

*年度内開始者数

4) 休暇の取得促進

産総研は、2011年7月より、リフレッシュのための年次有給休暇取得キャンペーン（「いい仕事、いい休み」）を実施している。キャンペーンでは、各職場での休暇取得の計画を促すとともに、ポスターを所内各所に多数掲示し、イントラを通じて四半期毎の公表を行うなど、職員が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めている。休暇制度や長時間労働防止について、所内風土の醸成を図り、制度の理解や利用促進につなげるとともに、職場環境改善意識の喚起を行っている。

産総研職員の年次有給休暇の付与日数は、1暦年において11箇月を超えた日数を勤務した場合20日が付与され、また20日を限度として翌年に繰り越しができる。そのため、最大40日の年次有給休暇を取得することができる。職員の休暇取得状況に分析からは、2011年の東日本大震災以降、年次有給休暇の申請件数が増加するとともに、4日以上連続した休暇の件数が明らかに増加し、WLBの進展が認められた[6]。このことは、内閣府の働き方の見直しに関する調査結果[9]の傾向と合致している。

また、研究職員を対象とした休暇取得状況の分析からは、グループリーダーの取得日数の増加に伴い、研究員の取得日数も増加することがわかっており[7]、管理職の意識喚起の必要性が示された。同じ分析における年度比較から、グループリーダーの取得日数の平均値が増加しているにもかかわらず研究員の年次有給休暇取得日数の平均値が減少する事象も確認でき、所全体への休暇取得キャンペーンの展開が必要である。このため、2014年度から3カ年の「次世代育成支援行動計画」[10]には、従来のキャンペーンの強化と「休日と組み合わせた5日間以上連続した休暇の取得者の比率を70%以上とする」との評価指標を設け、所を挙げて推進していく予定である。



4 外部研究教育機関との連携

科振費事業において産総研内に配置したコンソーシアム「ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)」では、プロジェクト期間中に支援知識を蓄積し、また支援スキルを備えた人材を育成することを目的に、3カ年の活動を行ったが、プロジェクト終了後も自立したコンソーシアムとして継続することが期待されていた[9]。実際に、DSOは、科振費の支援が終了した2010年度以降も、年1回の総会、年2回の懇話会を中心に、セミナー開催とそれらのDSO機関の職員による相互の聴講の便宜等を通じて活動を継続した。産総研は主宰機関としてニューズレター（月1回）、メーリングリスト等の運営により、会員機関の担当者の情報の共有、交換を支援した。懇話会では、女性研究者の活躍支援、キャリア形成支援、組織内コミュニケーション、WLB、勤務制度などをテーマに、全国のメンバー機関から担当者が集い、忌憚ない意見交換、討論、情報交換を行った。2013年度には、女性研究者の活躍支援を目的として、7月2日に、シンポジウム「広がるダイバーシティと日本を元気にするイノベーション」、また、7月21日には、研究・技術計画学会JWSEとの共催でシンポジウム「世界で活躍できる女性研究者エンジニア」を開催した。科振費事業終了時12機関であったメンバー機関数は、2013年度末までに21機関へと拡大した。その間、DSOの運営についての議論を

続け、合意が形成できた2014年7月開催の総会における決議により、産総研のコンソーシアムから、メンバー機関がイコールパートナーシップにより運営する開かれたDSOとして新たな活動を開始したところである。科振費事業期間を通じて構築した、組織を超えた女性研究者ネットワーク、男女共同参画室ネットワークをベースに、長期的な課題に関する提言や次世代育成のための活動の母体として拡充発展するべく、同様の目的を持った他のネットワークと柔軟な連携を模索しながら展開を図っている。

5 まとめ

産総研では、2001年度の独法化以降、女性研究者の活躍支援を推進してきた。中期目標に女性研究者採用拡大を定め、その結果女性研究者の採用は順次増加傾向にあり、研究系職員の採用者に占める女性の割合は、現在の第3期（2010～2014年度）の累計が16.8%（2014年4月1日現在）と、目標値の15%を上回っている。2007～2009年度の3カ年に渡り、科振費の支援により女性研究者の活躍支援を背景としたWLB支援策も拡充された。そのような活動の結果、産総研発足以来、結婚、出産、育児、介護により退職した女性研究者数は報告されていない[8]。科振費事業において、女性研究者が研究能力を最大限に発揮するため、仕事と育児・介護等との両立のハードルを下げ、研究時間を確保し、さらには、自分のキャリアについて考える機会を与え、登用につながるモチベーションをもつようにエンカレッジする必要性が示されたが、「女性が働きやすい職場は男性にも働きやすい」を標語に、その成果を男女共同参画の実現に活かすべくダイバーシティを推進している。引き続き、男性の育児参加の促進、介護支援など、該当者の上司や周辺の職員をはじめ所内各層への制度の周知[10]を進めるとともに、テレワーク等の勤務形態に関する課題の検討を行う必要がある。



参考文献

- [1] “産業技術総合研究所 男女共同参画宣言”，2006。
http://www.aist.go.jp/aist_j/information/gendereq/gendereq_manifesto.html
- [2] “産総研のワークライフバランス支援(1)：一時預かり保育支援制度”，研究・技術計画学会 第22回年次学術大会講演要旨集，pp. 258-261，2007。
- [3] “産総研のワークライフバランス支援(2)：育児特別休暇制度の導入”，研究・技術計画学会 第22回年次学術大会講演要旨集，pp. 262-265，2007。
- [4] “産総研のワークライフバランス：研究職職員の年次有給休暇取得と研究成果”，研究・技術計画学会 第23回年次学術大会講演要旨集，pp. 1071-1074，2008。
- [5] “産総研のワークライフバランス支援：育児特別休暇と年次有給休暇の取得相関性について”，研究・技術計画学会第26回学術大会講演 2B29，2011。
- [6] “産総研のワーク・ライフ・バランス支援(5)：休暇制度利用からみたワーク・ライフ・バランスの進展”，研究・技術計画学会第27回学術大会講演 1H05，2012。
- [7] “産総研のワーク・ライフ・バランス支援(6)：休暇制度利用の分析より”，研究・技術計画学会第28回学術大会講演 2H29，2013。
- [8] 科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事後評価「女性研究者グローバルエンカレッジング」<http://scfdb.tokyo.jst.go.jp/pdf/20071150/2009/200711502009rr.pdf>
- [9] 内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会/仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第23回、平成24年10月31日開催）」資料2
- [10] 産総研 次世代育成支援行動計画(2014～2016年度)
<https://unit.aist.go.jp/diversity/ja/kosodate-hiroba/img/ikuseikeikaku26fy.jpg>