

H19年度採択振興調整費

隠れた人材を活用した 女性研究者支援 — 現在までの取り組み —

National Institute for Materials Science (NIMS)
物質・材料研究機構

男女共同参画千一ム 柳生進二郎



物質・材料研究機構の沿革

旧科学技術庁

旧金属材料技術研究所

旧無機材質研究所

独立行政法人 物質・材料研究機構 (H13設立)

“新物質創製” および “材料の高度化” を追求する研究機関

正規職員 研究職・エンジニア職 … 452名

事務職 … 94名

外国人研究職28名, 女性研究職25名 (5%程度)

ポスドク: 190名 (うち任期制職員163名)

学生: 264名 (うち任期制職員137名)



千現地区



桜地区



並木地区

男女共同参画の取り組みと体制

・ 取り組み

平成17年8月：女性研究者と理事長や理事との懇談会

9月：男女共同参画委員会規則を制定

10月：第一回**男女共同参画委員会**

NIMS_HPに男女共同参画のページを設置

平成18年4月：人材開発室設置。NIMSの女性研究者を紹介
パンフレットやHPによる対外アピール開始

9月：**男女共同参画グランドデザイン**制定

9月：「**女性研究者支援制度**」開始

平成19年2月：人材開発室内に**男女共同参画チーム**設置

4月：次世代行動計画改訂

7月：科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業
「**隠れた人材を活用した女性研究者支援**」採択

・ 体制

理事長のイニシアチフのもと

男女共同参画委員会が意思決定

男女共同参画チームは政策の企画立案および実施を行う

・ チーム人員

御手洗容子 材料ラボグループリーダー（チーム長）

板倉明子 十ノ計測センター主席研究員

柳生進二郎 半導体センター主任研究員

隠れた人材を活用した女性研究者支援概要

(1) 女性研究者をサポート

研究者夫婦でも、育児や介護は女性側の負担とることが多い。

家庭状況で研究時間がとれない女性に支援業務員を配置

(2) 研究(仕事)を中断した女性(隠れた人材)をサポート

これまでの採用で応募してきた業務員は

- ・ 40歳前後の女性・つくば市内の研究員の配偶者
- ・ 理工系大学の学士・修士を有する
- ・ 配偶者の海外赴任に同行……などの共通点がある。

つくばの「隠れた人材」
のデータベースを作る

step1 隠れた人材（特に男性研究者の奥様）が現役研究者をサポート

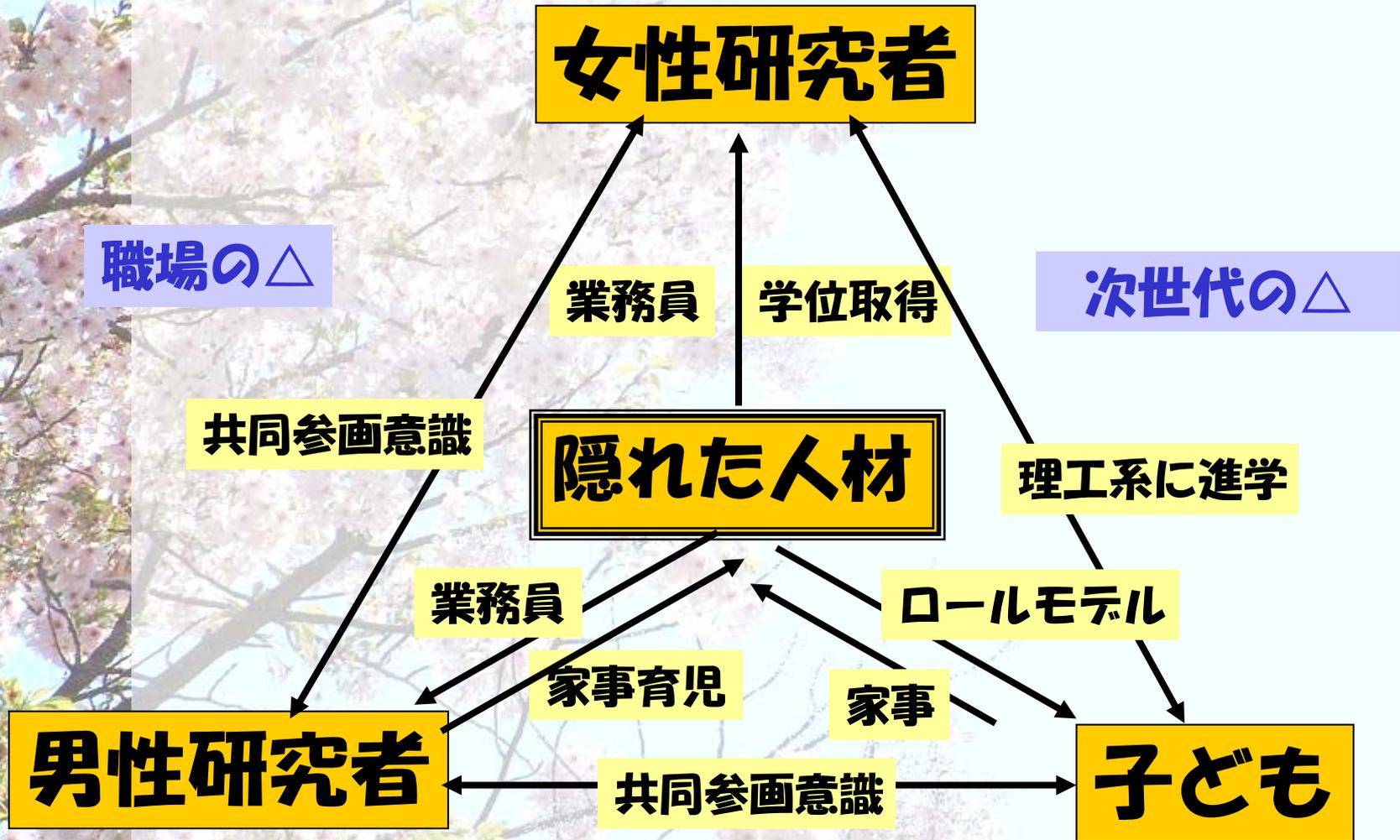
**step2 業務員自身が連携大学院を利用した進学などの再チャレンジ
大学院の学費を助成する再チャレンジ支援制度を構築**

(3) 男女ともに育児・介護が出来る研究所を目指す

男性の意識改革、男女共同参画意識、職場労働環境の整備

次世代育成支援対策推進法の認定を取得する

女性研究者支援から、職場、家庭、社会の男女共同参画(△)へ



1. 女性研究者支援制度 (H18.9~H19.9)

・制度：産休・育休を取得するまたは、育児により研究に十分な時間が割けない定年制女性研究者に対して、ポスドクや研究・事務業務支援者等を配置して研究支援する制度（振興調整費獲得の前年から実施）

・状況：3人が利用（業務員2人、ポスドク1人）

試料作成、簡単な測定、データのまとめ、実験用消耗品管理、装置の定期メンテナンス

・支援を受けた女性研究者の声

・育児のため研究時間が制約されているが、自分一人ではできない研究ができる。

・ルーティン作業のほとんどを任せられ、雑用が減った。

・複数のプロジェクトのうち1つを任せる事ができた。

・支援のおかげで、2人目の出産を決意できた。

・支援を受けた女性研究者の上司の声

☆産休・育休取得をどう思うか

積極的に推奨する。

☆グループ内に育児中の職員がいることについて

勤務時間内にしっかり仕事をしてくれればよい。

☆グループ内の業務員が育児中職員のサポートを行う事について

研究者個人の仕事を手伝うことは結果的にはグループの利益なので構わない。

☆女性研究者支援について

女性研究者のパフォーマンスが落ちなかった

女性研究者が安心して研究できた

育児中の研究者がいてもグループの研究に支障がなかった

→一方で女性研究者だけなぜ優遇するのかという強い批判あり

1-2. (改)女性研究者・育児中研究者支援制 (H19.10~)

・制度：(A)女性研究者（育児中であるかどうかにかかわらず女性定年制研究職、及び女性ポスドク）、

(B) 育児中研究者（育児中定年制研究職、エンジニア職、及びポスドク）
に対して、業務支援者等を配置して研究支援する制度

・申請状況：募集人数10人に対し、18人の応募 内訳（ ）は外国人

	男性	女性
定年制職員（研究職）	3	9（2）
定年制職員（エンジニア職）	1	0
任期制職員（ポスドク）	2	3（2）
合計	6	12

・採択状況：

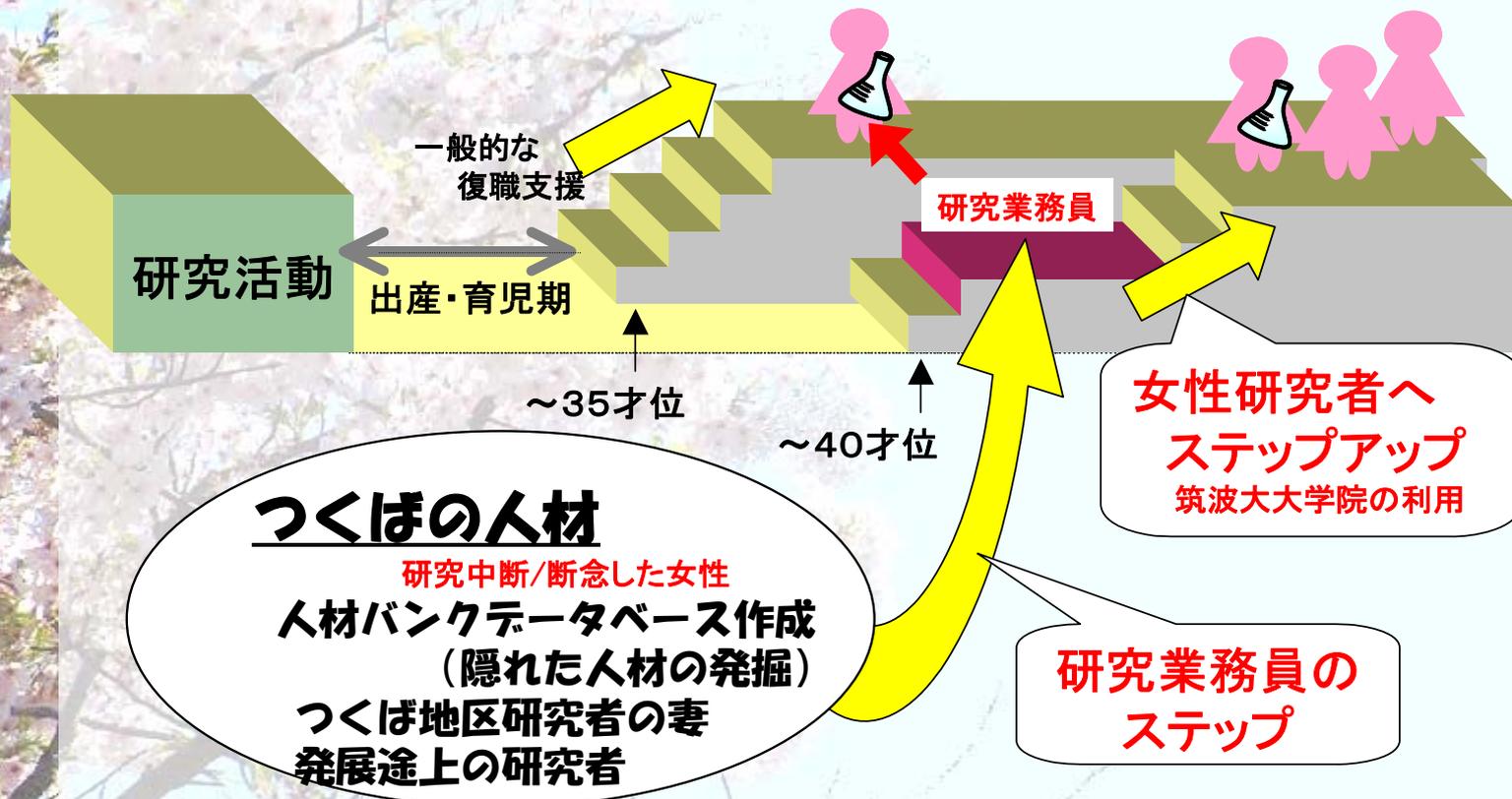
女性研究者支援（振調費）；5名採択（内訳；定年制3（1）名、任期制2（1）名）
育児中研究者支援（運営費）；5名採択（内訳；定年制4名、任期制1名；男性3名）

・申請書より

- ・育児だけでなく、介護のために研究時間が取れない。
- ・女性の応募の中で、子供が欲しいが、今の環境では妊娠した時に研究を続ける自信がない。研究環境を考える必要がある。
- ・男性の応募が予想外に多く、妻が仕事をしているかどうかに関わらず、育児を自分の仕事と考える男性が増えていることを実感。

→男性の応募者の多さが育児は女性ではなく男女ともに行うのが、今の状況であることがインパクトになっている。

2-1. 隠れた人材 再チャレンジ大学院支援



・再チャレンジ大学院支援制度

隠れた人材が再び大学院で教育を受ける場合の一番大きな障害は学費。

これを助成するための制度を導入

準備期間を考慮し、博士課程標準就業年3年に準備期間1年の合計4年間、業務員として雇用する。月額7万円程度。

3. 次世代法の認定取得を目指して

・ 行動計画の改訂

平成19年4月1日～平成21年3月31日(2年間)
(非公務員化に伴い平成17年4月1日からの5年間の計画を改定)

・ 行動計画の改訂の目的

意識改革および労働環境の整備が狙い。NIMS全体の意識を変える
育児休業をとりやすくする具体的な支援制度を作る

・ 認定取得のハードル

育児休業取得者：女性70%以上、男性1人以上（男性育児休業取得者あり）

行動計画に書かれた内容の達成
(NIMSの計画では、妻の出産立会い休暇取得率50%以上)

・ 育児休業取得推進策

短期育休取得者の賞与の減額をなくした
育児中研究者支援制度を策定した

・ これからの取り組み（検討）

任期制職員の産休・育休取得時の任期延長
任期制の育児に関する特別休暇の有給化（ex出産立会い休暇など）

その他の取り組み

- ・ **近隣民間託児施設と法人契約**

保育園、幼稚園、学童保育時間外の保育に関し、
近隣民間託児施設と法人契約を結び、利用料の一部負担する

- ・ **短時間労働制の導入**

国家公務員に導入された育児短時間勤務を導入

- ①標準勤務時間制で4時間/日(20時間/週)、3日/週(24時間/週)
2日半/週((20時間/週)のいずれか
- ②フレックスタイム制で週20、24時間又は25時間

- ・ **部分在宅勤務制の導入**

裁量労働制選択の定年制研究職に月最大4日まで在宅勤務ができる

- ・ **管理職に対する男女共同参画およびセクシャルハラスメントの教育**

- ・ **産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談**

月に2回、3時間程度 産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談