

科振費(女性研究者支援モデル育成)産総研実施課題(H19-21) 女性研究者グローバルエンカレッジ

(独)産業技術総合研究所 男女共同参画室

ダイバーシティ・サポート・オフィス (DSO)

- An AIST consortium to support female researchers beyond organizations -

計画構想の概要

産総研においては、労働時間制度の柔軟化、職場近接の保育施設の充実などの積極的な取り組みを行い、以前より女性研究者にとって働きやすい環境となっていますが、女性研究者が長期にわたって活躍するためには、子育て・介護などの理由により限られた時間内で、研究実績を積み重ね、実力をつけなければなりません。
このため本オフィスは、1) **育児・介護中でも研究実績を積み重ねる意欲を実践しやすくする支援(実践支援)**を行い、2) **目標を明確にすることにより重要な意欲をエンカレッジ(意欲触発)**し、**美しく自信に溢れた女性研究者数を増加**させることを目的に設立されました。また、産総研外部に目を向ければ、女性研究者数のごく少ない機関ではこうした取り組みが遅れがちです。そこで、コンソーシアムスタイルの支援オフィスを立ち上げ、組織を超え、より多くの女性研究者に効果のある支援を実現します。

期待される波及効果

組織を超えた女性研究者支援をコンソーシアムスタイルで行い、女性研究者支援の広がりに貢献する。この試みにより、1) 既に支援が進んでいる機関が有する経験の効果的な共有、2) 支援対象者がまとまることによる効率の良い支援、3) 少人数機関における支援の加速化、の効果が期待される。

実践支援

- Support for Work-Life Balance (WLB) -

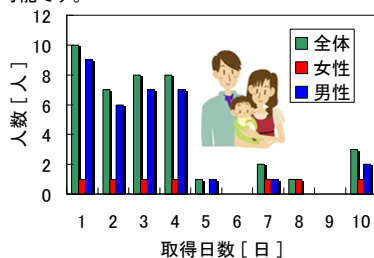
産総研で導入している ワークライフバランス 支援制度

- ・フレックスタイム制、裁量労働制の活用
- ・出産・育児に関する制度
 - └ 産前・産後休暇、配偶者の出産休暇
 - └ **育児特別休暇**
 - └ 育児休業
 - └ **一時預かり保育支援制度**
 - └ ほか
- ・介護に関する制度
 - └ 介護休業
- その他 **年次有給休暇の取得促進**

育児特別休暇

産総研の子育て支援策の一環として、職員が積極的に育児に参加できるように特別休暇を新たに新設(2007.4)しました。

養育する子が3才までの期間において、3年間で10日間(日単位で分割可能とする)の取得が可能です。



育児特別休暇利用実績 (2007.4.1~2007.12.31)

一時預かり保育支援制度

● 一時預かり保育施設



部屋数.....3
室内総面積...133m²
庭面積.....45m²

プチ・チェリー (つくば)



部屋数.....2
室内総面積...64m²

プチチェリー (関西西)



部屋数.....2
室内総面積...33m²

りとるオーク (中部)

● 国内出張期間内における一時預り保育制度

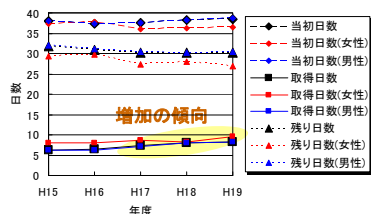
職員等(職員及び契約職員)が子を一時的に預けなければ、業務のために国内出張(日帰り出張含む)することが難しい場合に、一時預り保育所・民間託児所又はベビーシッターが利用できます。

介護の勉強会

- 第1回 介護に関する勉強会 (2007. 7. 25)
- 第2回 介護に関する勉強会 (2008. 8. 20)
- 第3回 介護に関する勉強会 (2008. 11. 4)

年次有給休暇の取得促進

ワークライフバランスの観点から、年次有給休暇の効率的な取得を推進しています。2005年4月に策定した次世代育成支援行動計画において、多様な労働条件の整備の一環で年次有給休暇の取得促進を勧めています。



研究職職員の年次有給休暇の当初付与された日数、取得日数および残り日数

意欲触発

- Career encouragement for researchers -

ロールモデル懇談会

定期的にロールモデルとの懇談会を開催し、またロールモデルのエッセイを集めた小冊子を発刊したりしています。産総研内外の女性研究者にロールモデルとして、仕事と家庭の両立の経験談や苦労話をお話をしていただき、参加者との意見交換を行なっています。参加者にとっては、現在の生活のアドバイスを受たりエールを送ってもらったりしています。内容は主に育児に関してが多いのですが、つらい事ばかりではなく育児を通して面白いことや楽しいこともあることに気づくことがあります。そして同様な境遇の方々のネットワークを作り、情報の共有を行っています。また、女性に限らず男性にも育児の面白さを分かってもらえる機会になるので、男性の育児参加が増え、女性研究者支援の一助となると考えています。



ロールモデル懇談会の様子



『先輩研究者からのメッセージ』

キャリアカウンセリング

DSOのキャリアカウンセリングのサービスは、キャリアパス(キャリアデザイン)や心理的問題など広範な相談内容に対応し、次のような機会を提供することを目的としています。

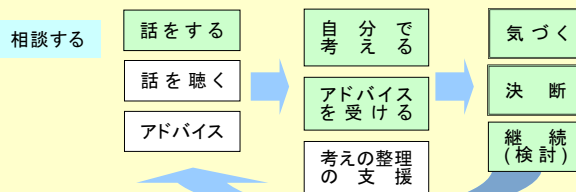
- 自分自身についてもっとよく知る。
- 目標の設定とその実現可能性を考える。
- 自分自身に対してより良い感情を持てるようにする。

DSOのカウンセリングは、各個人が抱える特定のニーズに対応できるような体制に設計されています。相談内容に含まれるのは、キャリアの相談、文化的な適応、家族関係・人間関係、個人的問題一般、心理的問題などです。

一回目の面談では、相談内容について相談者とカウンセラーと一緒に議論、検討を行ないます。相談者は自分の意志によって、好きなときにカウンセリングの続行もやめることもできます。

キャリアカウンセリングのプロセス

キャリアの目標や具体的な何をしたいのかを決められるように支援する。



エンカレッジセミナー

研究者に、自分のキャリア、リーダーシップ、ワークライフバランスについて考える機会の一つとして、セミナー形式の場を提供しています。これまで次の内容のセミナーを実施してきました。

- キックオフ講座: ワークライフバランスの実践支援、DSOとキャリアカウンセリングの紹介。
 - リーダーシップ講座: リーダーシップ・スタイルの把握、コミュニケーション能力の自己診断など。
 - キャリア講座: 自分のモチベーションの源泉を探る、自分の未来の描き方など。
 - ストレスマネジメント講座: 心理的ストレスのメカニズムとストレスマネジメントの方法、および実習。
- 今後も研究者を意欲触発し、役に立ち、受けてみたいと思えるようなセミナーを計画していきます。