



物質・材料研究機構の取組

大学や大学院の研究室で知り合い、卒業して結婚した研究者カップルを筑波学園都市ではよく見かけます。一方、夫婦そろって大学院まで出ていても、配偶者の留学や出産を機に女性が会社を辞める話も聞きます。専門知識や十分な学歴を持ったまま仕事を持たずにいる女性を、データベース化し、女性研究者の支援者として積極的に活動していただくというのが、物質・材料研究機構で提案した女性研究者支援です。まずは女性研究者が仕事を辞めずに済むような直接的な支援制度を確立しようというものです。

一方、男女ともに働きやすい環境を作ることが女性研究者の増加に繋がるものと考え、以下の活動をしています。

NIMSにおける男女共同参画4つの柱（カッコ内は振調費関連）

1. 職場環境及び働き方の改革（ex.勤務形態の多様化）
2. 子育て・介護等への直接的な支援の実施（ex.業務員配備）
3. 女性の積極採用とキャリアパス形成への貢献（ex.「隠れた人材」の復帰支援）
4. 男性への意識改革と共同参画の実現

出産や介護など急場の求人に対して、求人者求職者双方にとって理想的な出会いを実現するために我々が立ち上げた人材データベース『人なび』（<https://www.hitonavi.jp/>）は、

- ・求職者が働ける時間帯や日数と同時に、自分の学歴や知識、専門分野や卒業研究のテーマなどを任意で登録し、求人情報を検索、または該当求人の連絡をメールで受けるというシステムです。
- ・一方、求人者はデータベースの中から該当者を検索することもできますし、求人情報を登録して募集することもできます。
- ・ソーシャルネットワークシステムで、育児情報の交換をする人達もいます。



1.研究環境

- ・裁量労働の導入
- ・短時間労働
- ・部分在宅勤務
- ・託児施設と法人契約
- ・メンタルケアルームの設置

2.業務員などの直接支援

- ・産休中・育休中の研究者に補助員をつける
- ・男性研究者も同様

3.女性採用枠

3.業務員自身の復帰

- ・進学希望者への支援金制度など（大学院を出ていても、出産などで仕事を辞めた女性も多いから）

4.意識改革

- ・セミナー、研修などを盛んに行う
- ・男性研究者の育児休業取得の推進など

研究者支援のアルバイトとしてNIMSに来ていた女性が研究の面白さを思い出し、社会人として博士課程に進学して研究者になろうというケースもあります。

『人なび』を研究者の支援ばかりではなく、新たに女性研究者を増やすことに繋げられるよう、自治体のイベントで積極的に広報活動を行い、いずれは全国展開させていければと考えています。

また 振興調整費は女性研究者のみの支援に限られますが、不公平感をなくし、男性にも積極的に育児に参加してもらうため、機構の資金を用いてほぼ同人数の育児中男性研究者にも、支援を行っています。

