

本シリーズ4月号からの東芝、日本女子大、リコーと、企業及び大学における先進的な男女共同参画活動紹介の後、独立行政法人研究所の取組み例として、産業技術総合研究所(以下、産総研)における活動を紹介したい。産総研の男女共同参画活動は、独立行政法人等女性参画状況調査(内閣府男女共同参画局平成19年4月発表)においても先進的な取組み例として取り上げられている。

図1に産総研の男女共同参画アクションプランを示す。各項目下の記述は昨年平成18年度に実行した事項である。このうち、特徴的な2, 3, 4の項目に絞って紹介する。なお、産総研は、情報通信・エレクトロニクス以外にも、ライフサイエンス、ナノテクノロジー、環境エネルギーなど様々な分野を網羅する研究所であり、以後示す数値は、すべての分野を包括したものであることをお許し願いたい。

### 女性職員の採用増大のための方策

現在産総研の女性研究者は全研究職員2,487名のうち151名で6.1%である。産総研第1期(平13-16)の女性採用比率6.8%を倍増することを第2期中期計画(平17-22)に掲げている。しかし、これは、まず、就職を希望する女性が少ないことには実践できない。そこで、候補者に産総研における研究生活をより具体的にイメージしてもらえるように、女性研究者が出身大学を訪ね、ロールモデルとして後輩学生との意見交換をするリクルート活動を行っている。また、産総研の子育て支援制度が分かりやすく紹介されている「産総研子育て広場」(<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/kosodate-hiroba/index.htm>)を外部公開している。ワーク・ライフバランスの重要性が指摘されている現在、就職後の将来の見通しを立てるために必要な情報の提供が大切であると考え。

喜多泰代 正員 産業技術総合研究所情報技術研究部門  
E-mail y.kita@aist.go.jp  
Yasuyo KITA, Member (Information Technology Research Institute, National Institute of Advanced Industrial Science and Technology, Tsukuba-shi, 305-8568 Japan).  
電子情報通信学会誌 Vol.90 No.8 pp.708-709 2007年8月

1. 男女共同参画の意識喚起・啓発のための方策  
産総研男女共同参画宣言、講演会・シンポジウム、管理者研修会
2. 女性職員の採用増大のための方策  
就職セミナーでOGと後輩との意見交換会
3. キャリア形成のための方策  
産休・育児休業取得後の評価に配慮  
契約職員特にポストドクのキャリア形成について実態調査し、制度改革
4. 勤務環境整備のための方策  
一時預り保育施設をつくばセンターに続き、  
地域センターにも設置/ベビーシッター費用補助  
子育て中の業務支援策の検討
5. 男女共同参画の総合推進  
平成18年4月1日より男女共同参画室を設置

図1 産総研の男女共同参画アクションプラン

### 勤務環境整備のための方策

特に、育児と仕事の両立支援に力を入れている。産総研では、裁量労働制、フレックスタイム制を導入しており、これらの勤務形態のメリットを十分に活用することにより、育児と仕事の両立を図ることが可能である。また、育児休業、特別休暇制度等も整備されている。しかし、やはりどうしても外せない重要な会合、発表、締切りなどが存在する。そして、こういう機会を逃すことは、個人のスキルアップに影響し、ひいては、研究所の「研究力」にかかわってくる。こんなとき、役に立つのが、一時預り保育所だ。通常は子供を保育してくれる者がいても、子供の軽微な病気等により保育所に預けられない場合や配偶者等が病気になり子供を保育できない場合などに、一時的に保育する施設であり、産総研では、2001年という早期からつくばセンター内に一時預り保育所「プチ・チェリー」を設置、2006年度からは、関西センター、中部センター内の2か所にも設置した。常勤職員だけでなく、ポストドクなど契約職員の利用も可能で、つくばセンターでは、契約職員の利用が4割を超えている。また、常勤職員では、男性職員の利用が9割と圧倒的に多い。一時預り保育所が設置されていない研究拠点に勤務する職員・契約職員にはベビーシッター利用料補助が

ある。更に平成 19 年度からは、国内出張時のベビーシッター利用料補助まで適用を広げている。

## キャリア形成のための方策

研究所のように、労働時間数ではなく、何を成し遂げたかが評価される職場は他の職種より子育て中の女性に有利な面もある。とはいえ、出産後の子供がごく小さいころに必要とされる生活時間は、「効率でカバーします!」と言い切れるものではない。したがって、こうした時期の評価の配慮、長い目で個人の成長を見守れる制度が必要である。産総研では、産休・育児休業取得後の評価への配慮を行っている。任期付研究員に対しては、任期中に産前特別休暇や育児休業または介護休暇を取得した場合、本人の申請によりそれら特別休暇等により勤務しなかった日数を上限として任期を更新する任期延長制度がある。また、産前の特別休暇、産後の就業制限及び育児休業の期間中、及び期間前後、研究の遅れを最小限にするための補助員雇用費を提供する代替要員制度もスタートした。契約研究職員であるポスドクに対しては別の考慮も必要であるが、男女共同参画室長自らが全国のセンターを訪ね歩きポスドクとの意見交換会を行うなど、現在、取組み中である。

今年度、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に「女性研究者グローバルエンカレッジ」提案が採用され、外部機関と連携しながら、より研究しやすい環境作りを進めていく予定である。様々なワーク・ライフバランスを支援し、男女にかかわらず、個々が仕事とプライベート、両面で充実し、結果的にそれを束ねる組織の性能を高める路線が目指されている。社会の変革とともに、必要な配慮、制度も変っていく。例えば、高齢化社会に向け、介護と仕事の両立も重要性を増していく。組織はどのようなサポート、環境の提供で、個々の能力をフルに引き出せるのであろうか、検討を継続していく。

\* 本記事寄稿に際しては、澤田美智子室長をはじめとする産総研男女共同参画室に大変にお世話になりました。



喜多 泰代 (正員)

1982 筑波大・第三学群・基礎工学類卒。同年、電子技術総合研究所入所。1997-1998 Oxford 大客員研究員。現在、産業技術総合研究所情報技術研究部門主任研究員。工博。医用及びロボット応用のコンピュータビジョン研究に従事。平 17 本会論文賞受賞。IEEE CS, 情報処理学会, 日本医用画像工学会各会員。

## 現場からのひとこと

人間福祉工学研究部門アクセシブルデザイン研究グループ 関喜一主任研究員

妻と私は同年齢で、同じ年に同じ大学で学位を取得し、同じ年に同じ研究所（当時産総研は 15 の研究所に分かれていたがその中の一つ）へ同期で入所した。入所 3 年後に結婚し、その後 2 人の女兒をもうけた。夫婦で育児・家事を分担し、仕事と両立する日々が始まった。

今でこそ職場の制度の整備が進み、また男女共同参画の考え方が定着しつつあるが、長女が生まれた 9 年前はまさに「地獄」であった。当時長女は毎週のように熱を出して保育所を休まなければならず、そのたびに夫婦で午前と午後の交代で仕事を休んで自宅で看病した。フレックス制度は当時から導入されていたが、コアタイムがあったので、勤務時間の自由度は制約されていた。職場の仕事もオンライン化されていなくて、今のようにブロードバンドもなかったので、看病しながら自宅でできる仕事は限られていた。男女共同参画に関する啓発も世の中では進んでおらず、男性である私が時間を割いて育児・家事を行うことは周囲から希有な目で見られた。

それから 4 年半後に次女が誕生したが、この間に時代は大きく変わった。職場の仕事（実験などを除く）はほとんどがオンライン化されてブロードバンドの普及とともに自宅からアクセスが可能になり、またコアタイムのない完全フレックスや裁量労働制が職場で導入されたので、子供の看病が必要になっても自宅である程度対応できるようになった。また職場に一時預り保育施設ができたので、安静の必要がない軽度の症状の場合は子供と一緒に出勤できるようになった。また、男女共同参画の考え方も世の中に浸透し始め、男性である私が育児・家事のために仕事の時間が変則的になることを周囲が理解してくれるようになった。

概して、ここには書き切れないくらい数多くの修羅場をくぐり抜けながらここまで夫婦共々研究を続けてきたが、それは男女共同参画に関する制度や意識が急速に改善されてきたことによるところが大きい。妻は先般、研究実績を評価され、日本女性科学者の会から奨励賞を受賞した。育児と家事と仕事を両立していても、決して独身研究者や専業主婦を奥方に持つ男性研究者に負けない実績を上げることができることを実証し、多くの同胞の励みになったことと思う。どんなに時代が進んでも育児と家事と仕事の両立が楽々行えるようにはならないと思うが、しかし決して不可能ではないことをこれからも夫婦で示していきたいと思う。