

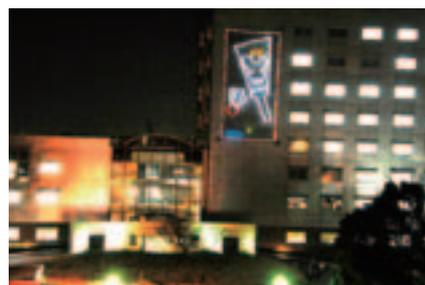
男女ともに能力を発揮し、ともに育児・介護も仕事もできる職場環境の構築を目指します。

独立行政法人 **物質・材料研究機構**  
National Institute for Materials Science  
(NIMS)  
隠れた人材を活用した女性研究者支援

正規職員：546人

契約職員：615人

当機構(NIMS)は、2001年旧科学技術庁の2研究所が統合し設立されました。



物質・材料研究機構 本部(千現)

子どもたちと作った X'mas イルミネーション

#### 男女共同参画4つの柱

NIMSでは以下の4つの柱を固め、男女共同参画の活動を行っています。

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

#### 隠れた人材を活用した女性研究者支援の概要

(1)女性研究者を直接サポートしています。

家庭状況で研究時間がとれない女性に業務員を配置し、部分在宅勤務を認めるなど、直接的、間接的な支援を行っています。

(2)研究(仕事)を中断した女性(隠れた人材)をサポートしています。

step1 隠れた人材が業務員として現役研究者をサポート

step2 隠れた人材の発掘のためのデータベース『人なび』を作成

step3 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

『人なび』に業務員候補者の専門分野を登録してもらうことによって産休時など急な求人に対応します。また、進学を希望する業務員には大学院の学費を助成する再チャレンジ支援制度を構築しました。

(3)男女ともに育児・介護が出来る研究所を目指します。

(4)次世代育成支援対策推進法の認定の取得を目指します。

**隠れた人材とは**、理工系学部の卒業生だったり、高い学歴・職歴を持っていながら諸事情により研究や仕事を中断して家庭に隠れている女性をさします。このような女性は、つくば地区の研究者の配偶者などに多く見られますが、余力を持ったまま定年退職した方も隠れた人材であるといえます。



『人なび』にご登録お願いいたします

<https://www.hitonavi.jp/>

総括責任者名：岸 輝雄

実施責任者名：御手洗容子

問い合わせ・連絡先：人材開発室男女共同参画チーム

[kyodosankaku@nims.go.jp](mailto:kyodosankaku@nims.go.jp)

# H19年度振興調整費課題

## 物質・材料研究機構 (NIMS)

# 隠れた人材を活用した女性研究者支援

日本は他国に比べて女性研究員が少ないといわれています。改善のためには何が必要でしょうか？  
女性研究員になる人を増やすこと、そして、女性研究員となった人がやめないですむように、  
振興調整費課題と同時に、NIMS男女共同参画チームでは以下の方針を固め、活動を行っています。

### 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



実験補助の研究業務員と研究者  
人材データベース『人なび』によって、  
適任者を探すことが可能です



青少年イベントで研究者の話を聞く子ども達  
次世代の育成と共に、科学に興味のあるお母様たちが  
多いことに気づきました。彼女達が、理系学部を出ている  
場合が多いことも。  
つまり、彼女達が業務員候補者の『隠れた人材』です。



実験をする女性ディレクター  
NIMSにはロールモデルが大勢います。



人材データベース『人なび』HPと、  
女性のためのソーシャルネットワーク



1998年女子会風景



2007女子会風景  
少人数ならではのすばい情報交換  
が可能です。参加できない研究者に  
もソーシャルネットワークで  
情報発信をしています。

つくばには、夫婦共に研究者であるアカデミックカップルも多くいますが、一般的に男性の家事労働時間は、女性の家事労働時間に比べて少ないようです。男性が率先して育児をしたくても、雇用者側の理解がない場合もあります。そんな中で、研究者の男女比は極端に違ってしまっています。



### 育児・介護と研究を両立させるには、どうしたらよいでしょうか？

特に割合で10%程度、人数にして数十人という少人数の女性研究者を支援する良い方法はないでしょうか？一方で、研究を断念してしまった女性は、今、どうしているのでしょうか？

我々は具体的に以下の活動を始めました。

- ・育児・介護研究者への業務員配備
- ・労働形態の多様化容認  
(部分在宅勤務、短時間労働制、  
裁量労働制、在宅アクセス権確保)
- ・HPからの育児支援情報発信
- ・ソーシャルネットワーク情報交換
- ・近隣託児施設との法人契約
- ・隠れた人材情報のデータベース化

人材データベース「人なび」を立ち上げ、研究を断念した女性達「隠れた人材」の得意分野を把握することで、介護や出産など急な場合の業務員の募集に対応しています。

その結果現在では....

労働形態の多様化については多くの女性研究者が裁量労働制を利用し、部分的に在宅アクセスで研究所の仕事をする人もいます。育児休業を取る男性も増えましたし、業務員配備も進んでいます。この支援を開始したことで、第2子出産を決めた女性研究者もいます。業務員の立場から進学を希望し勉学に励んでいる方もいます。

現在まだ業務員配備は完全とは言えませんが、機構職員の男女共同参画問題への関心と理解が深まり、我々は確実な手ごたえを感じています。

