

(独) 宇宙航空研究開発機構 (JAXA)



～研究開発職も事務職も、男女ともに尊重し合い、能力を十分に発揮できる環境を構築～

理事長のリーダーシップのもと、男女共同参画推進室を設置し、主体的に取組を推進します。機構内に設置されている「人材育成委員会」において、採用・登用促進のための数値目標の設定、基本方策等の策定等を行います。また、JAXAの高いプロジェクト・マネジメント力を生かした自己評価によるマイルストーンごとのアウトカム管理とともに、外部有識者アドバイザリー委員会を開催し、PDCAサイクルで進捗状況のフォローアップ（評価・助言）を実施します。

JAXAの事業所は、業種・目的別に全国に広く展開し、体制・働き方・職務が多様です。このため、本事業の開始前に、JAXA女性研究者全員を対象にニーズ調査を行いました。その分析結果に基づき、具体的な活動として、①育児・介護期間中の研究者を擁するチーム等のパフォーマンス維持のための支援員の配置（延べ年間5名程度）、②フレックス・短時間・在宅勤務や復帰支援の制度整備、③夜間・休日保育、病児・病後児保育、学童保育のためのサポート制度の活用、④研究開発力向上のためのメンター活用・研修、⑤男女共同参画の意識啓発セミナー、⑥女子学生等を対象にした進路支援等を推進することとしています。

重要指標：

平成 25 年 3 月時点(事業前)の女性研究者比率

在籍比率： 各事業所の全体平均 8.7%

(*部長級以上の人数は2013年現在ゼロ)

採用比率（過去3年間）： 13.5%

数値目標：

採用、登用等：

①在職比率を 12%以上

②採用比率を 18%以上

③教授職相当者の採用

④子育て・介護による離職率をゼロ

研究開発力の向上：女性研究者全体で、競争的研究資金獲得額を 2 倍以上
論文投稿（特許件数等）を 1.5 倍以上

具体的な取組

1. 安心して出産・子育て・介護を行える環境の整備

ライフイベントによる離職防止、チームや個人のパフォーマンスの維持、職員全体に公平な支援。

2. 働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現

効果とニーズの高い制度の構築・活用。客観的な指標や意識調査に基づく PDCA サイクルの推進。

3. 研究者の研究開発力・組織マネジメント力の向上と能力発揮

グローバル・メンターとのネットワークングやスキル向上セミナーの活用。

4. 女性研究者の採用・登用を拡大、意識啓発

ゴール・アンド・タイムテーブル方式によるポジティブ・アクション。意思決定過程への参画促進。

5. 女性ロールモデルの見える化と女子学生・院生との交流機会の拡大

ホームページ、SNS の活用、イベントの開催。進路やキャリア形成の相談。

6. 内外連携の推進、相互協力ネットワークの形成

事業所間の情報共有の確保、ベスト・プラクティスの共有。

相模原	若い女性研究者には、 任期付ポスト が多い。 女性教育職のうち、子どもを持つ研究者は 25%未満 。 時間負荷の高い研究活動に従事。 出産・育児と業務の 両立が難しい 環境。
筑波	女性研究者数は事業所中、一番多い。子育て環境が比較的充実。 (事業所内の「 ほしのご保育園 」が2012年4月に開園)。 長期間にわたるシフト勤務 と育児・介護の両立は難しい。 個人の経済的負担 も大きい。
調布	女性研究者自体が少なく、妊娠・出産・育児への 理解向上が必要 。 自治体の 特健児童 が多く、子育て環境に恵まれていない。
東京	事務系の女性職員が多い。 子育てしている人は多く、多くの支援制度はあるものの、 個人の経済的負担 は大きい。

○女性研究者は子育て世代が多く、子育て支援ニーズが多い。
特に、病児・病後児保育支援、育児休業期間中の活動制限の緩和、研究支援員の配置（常勤的・中長期的）、在宅勤務、同居支援、短時間勤務・短縮勤務制度の適用拡大等の要望が多い。
○50代以上の女性研究者は少ないため、介護ニーズは、顕在化していないが、今後、年齢層が高い方にスライドしていくこと、また、男性の介護も増えていることから、介護支援ニーズが高まることが予想される。

【連絡先】 (独) 宇宙航空研究開発機構 (JAXA) 男女共同参画推進室
(人事部 職員課)

TEL: 050-3362-5133 FAX: 0422-40-3201 E-mail: KYODO-DANJO@jaxa.jp

URL: <http://stage.tksc.jaxa.jp/geoffice/index.html>

男女共同参画推進室の取り組みの紹介

～女性研究者研究活動支援事業【一般型】～



過去に実績のある取組を効果的に実施

平成25年3月時点の女性研究者の在職比率:8.7%、採用比率:13.5%

■ 具体的な取組

- A. 安心して出産・子育て・介護を行える環境
- B. 働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランス
- C. 研究開発力・組織マネジメント力の向上
- D. 採用・登用を拡大、意識啓発
- E. ロールモデルの見える化
女子学生・院生との交流機会拡大
- F. 内外連携や相互協力ネットワークの形成

■ 実施期間終了後の取組

- ・ **トップ主導**による取組の継続と改善。
- ・ **自己資金**の着実な確保と実施。

数値目標	達成のための方策
採用・登用の目標	
在職比率を 12%以上	採用率・離職率の改善
採用者比率を 18%以上	「同等の能力では、女性優先」の方針。支援環境・制度の広報。公募方法の工夫
教授相当者の採用（現状ゼロ）	募集/審査方法の工夫
子育て・介護による 離職率をゼロ	支援体制・情報の整備
研究開発力の向上	
競争的研究資金獲得額を 2倍以上	研修体系の強化、メンター制度、セミナー等
論文投稿等の件数を 1.5倍以上	

その他、意識啓発、女性職員の人事制度理解の向上、人事プロセスへの参画促進など

機関全体の事業実施体制

事業所毎の特色と女性研究者のニーズと対応した支援/女性研究者の採用・上位階級での登用増加の取組/大学院博士課程に進む学生の増加の取組などを推進

