

農研機構のダイバーシティ推進方針

2018年3月1日

農研機構

農研機構のダイバーシティ推進「多様な人財の活躍推進」

農研機構は、多様な人材がそれぞれの条件のもとで持てる力を十分に発揮して業務に取り組み社会貢献を果たすことができる職場環境の創造を目標に、平成22年に「男女共同参画宣言」を掲げ、男女共同参画行動計画(平成22～27年度)、男女共同参画・女性活躍推進・次世代育成支援行動計画(平成28～29年度)を策定して男女共同参画を推進してきた。

また、食と農に関する研究開発における国際貢献、海外からの技術・食材の導入、輸出農産物の開発などのため、外国人研究者などグローバルな人材の増加による新たな視点も必要である。そこで「国際的な視点に立った研究活動の推進に関する基本方針」(平成29年3月9日)により、平成29年10月よりダイバーシティ推進委員会を立ち上げ、男女共同参画に加えて外国人研究者の支援を検討・推進する体制を整えることとした。

現代においては、性別や国籍、その他抱える条件など属性の違いに加えて、働き方や仕事に対する価値観も多様化している。各々の違いを認め合い、互いを尊重することが大切である。農研機構は、生き生きと働ける職場環境を整え、多様な人材が活躍できる組織や職場風土の醸成を進めることで、ダイバーシティ(多様な人財の活躍)を推進する。そして、多様な人材による視点、強みを活かした研究開発を通じて、農研機構ビジョンステートメント『農研機構は、みなさまとともに食と農の未来を創ります』の実現を図る。

本方針は、2020年度までの農研機構第4期中長期目標期間におけるダイバーシティ推進方針を定めるものである。

1. 業務における男女共同参画・女性活躍の推進

① 女性職員の採用

優れた能力や技能を有する職員を採用する一環として、新規採用者総数における女性職員の割合30%以上を目標とする。

採用における女子学生の応募を増やすために、農研機構で活躍する女性の紹介や、育児と業務の両立支援制度の案内等により、女性が働きやすく働きがいのある職場であることを積極的に広報する。

(人事部人事課・人事部要員担当・人事部ダイバーシティ推進室)

② 女性職員の登用

組織の男女構成を踏まえ、女性職員の登用を進める。管理的職位以上(一般職にお

いては課長相当職以上、研究職においてはユニット長・グループ長以上)における 2020 年度末の女性割合の目標を 10%とする。 (人事部)

③ 役職員への男女共同参画等の啓発活動の推進

職員を対象とした各階層別研修等において男女共同参画等に関する講義を実施し、職員の意識啓発に努める。また、管理職等を対象に男女共同参画に関するセミナー等を開催し、管理職等の意識啓発に努める。

全役職員を対象にアンケート調査を行い、男女共同参画を含むダイバーシティ推進における課題等を明確にするとともに、結果を共有して意識啓発活動に資する。

(ダイバーシティ推進室)

2. キャリア形成

① 職員の人材育成

性別、国籍に関わらず、人材育成プログラムに従い、各職場での管理職や先輩職員からの指導・助言(On the Job Training; OJT)や各種研修により人材育成を行う。管理職は各職員が活躍できるよう多様な経験を積ませるとともに、適切な時期に昇任・異動の機会を与えるよう配慮する。 (管理職、人事部人材育成室)

② キャリア形成の個別支援

- 1) 希望する職員に対して、内部職員によるメンター制度を実施し、業務推進やキャリア形成のための適切な助言・指導が受けられる体制を整備する。
- 2) 女性・若手職員等を対象としたキャリア相談会を実施し、外部専門家により各自のキャリア形成を考えるための適切な助言・指導が受けられる機会を提供する。
- 3) 職員のキャリアアップを応援するためのキャリア研修を実施する。

(ダイバーシティ推進室、人材育成室)

③ ウェルカムバック(復職支援)

育児、介護などのやむを得ない事情で退職した職員のうち、就労が可能な状態となり、再度働く意欲のある者を対象とした選考採用を行い、活躍する場の提供に努めるとともに、復職後のフォローアップなど多様な働き方の支援を行う。 (人事課)

3. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

育児・介護等のライフイベントと業務の両立支援、および、多様な働き方による生産性の向上により、各職員が望むワークライフバランスを実現するため、以下の取組みを行う。

① 育児・介護と業務の両立支援

- 1) 妊娠中・出産後における配慮と育児休業を取得しやすい環境づくり

冊子や、内部情報共有システム等を通じ、育児・介護支援のための休業・休暇制度等に関する職員への情報提供を継続する。子どもが生まれる予定の対象者へ個別に

育児に係る制度を周知するとともに、業務又は業務分担の見直しを行い、制度を利用しやすい職場風土を醸成する。職員の産前産後休暇や育児休業の期間中において、必要に応じて任期付職員又は契約職員の採用により代替要員の確保に引き続き努める。
(管理職、総務部総務課、人事課、ダイバーシティ推進室)

- 2) 男性職員に対し、積極的な育児休業取得を促す。特に、産後8週間以内の育児休業取得について多様な人生経験、出産後の配偶者の産後ケアの観点からの必要性や制度を説明し取得を促す。
(管理職、ダイバーシティ推進室、人事課)
- 3) 男性職員に対し、子どもの養育に伴う休暇(通算5日)及び子どもの出生に伴う休暇(通算2日)の積極的な取得を促す。
(管理職、ダイバーシティ推進室、総務課)
- 4) 育児休業の取得状況、代替要員の確保状況、および上記休暇の取得状況について、1年毎に調査・分析・公表し、取組の検証を行う。
(ダイバーシティ推進室)
- 5) つくば地区において農研機構の一時預かり保育室を開設して保育を実施するとともに、地域における保育支援事業(民間託児所の利用による保育支援等)を充実させる。
(ダイバーシティ推進室、総務課、各研究センター等)
- 6) 育児・介護に関わる研究職員に対し、必要に応じて、研究支援のための契約職員等の雇用経費の補助を実施する。
(ダイバーシティ推進室)
- 7) 育児や介護等をテーマとするワーク・ライフ・バランスセミナーを開催し、情報提供および職場風土の醸成に努める。
(ダイバーシティ推進室)

② 多様な勤務制度

1) 在宅勤務制度の試行、導入

育児、介護等により職場における時間的制約のある研究職員を対象に在宅勤務制度を試行し、制度の導入を図る。

(情報システム課、情報セキュリティ課、総務課、職員課、ダイバーシティ推進室)

2) 早出遅出勤務の導入

全ての常勤職員において多様な働き方ができるよう、早出遅出勤務など勤務時間の選択ができる制度を導入する。
(総務課)

3) 休暇制度の拡充等

年次有給休暇制度の取得促進を図るとともに、育児、介護中、あるいは、がん治療等の身体的な病気加療や不妊治療等と業務の両立支援のため、職員が利用できる休暇制度を拡充する等の支援方策を検討する。
(総務課、ダイバーシティ推進室)

③ 長時間労働の削減

- 1) 管理的職位以上の職員は、業務の優先順位付けや分担の見直し、業務プロセス等の見直し、会議・資料作成の効率化等に取り組む、業務の効率化を図る。地域において

はビデオ会議システム等の利用環境整備を進め、業務への活用を推進する。

職員は、可能な限り超過勤務をしなくても済むよう業務計画を作成し、業務の効率化に努める。
(各研究センター等)

- 2) 月30時間以上超過勤務を実施している者の人数について、職種別・部署別に集計し、毎月役員会に報告するとともに、超過勤務の多い部署においては業務内容・分担等についての見直しを行う。
(管理職、総務課)
- 3) 週1回の定時退所日を設定した上で、退所を促す。
(総務課、管理職)
- 4) 職種別・部署別の超過勤務の状況について、毎年度に調査・分析・公表を行い、超過勤務の縮減に役立てる。
(ダイバーシティ推進室)

4. 外国人職員および外国人研究者の活躍支援

国際的な視点に立った研究活動の推進に資するため、外部から農研機構に訪問、滞在する外国人研究者との研究活動を支援する。訪問外国人研究者の増加は外国人職員の増加につながることを期待される。あわせて外国人職員の活躍支援を行い、組織の国際化を進めるための取組みを行う。

① 訪問外国人研究者の受入れ支援

訪問外国人研究者を研究職員が受入れる際の業務上の諸手続きを支援するとともに、受入れを促進するための体制を検討する。外国人研究者(滞在者)の受入れと諸手続きは研究センター等で行い、国際室では、研究センター等や研究職員が利用できる諸手続きのマニュアルを整備するとともに、支援体制を検討する。
(企画調整部国際室)

② 外国人職員の活躍支援

- 1) アンケートや聞き取り調査等により必要な支援内容を検討し、外国人職員が必要となる情報や手続きの英語化を進めるとともに、外国人職員の個別支援について、サポート体制を検討する。
(ダイバーシティ推進室、国際室)
- 2) 訪問外国人研究者、外国人職員の交流会を開催し、機構内のグローバルな人材ネットワーク形成を支援する。
(国際室、ダイバーシティ推進室)

③ 広報活動、外部機関等との連携

グローバルな人材に向けて農研機構の認知度を高めるため、職員採用の公募情報やホームページの英語化を充実して研究センター等や職員の活躍状況などを紹介する。また、国内外の機関と積極的な情報交換を行うとともに、連携を進める。

(人事課、連携広報部広報課、国際室、ダイバーシティ推進室)

5. 多面的なダイバーシティの推進

(1) 障害者が働きやすい環境作り

業務を行うに当たり、障害者差別解消法(平成 25 年法律第 26 号)の趣旨を踏まえて、

障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いを禁止すること、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮に努める。障害者も働きやすい環境作りに努めるとともに、適切な就業機会があるごとに障害者雇用を行い、法定雇用率を引き続き遵守する。

(人事課、ダイバーシティ推進室、各研究センター等)

(2)子ども達・若年者に対する学習機会の提供

- ① 一般公開等において、親子の触れ合い学習等ができる機会を提供する。

(ダイバーシティ推進室、各研究センター等)

- ② 若年者の学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるインターンシップ等を開催し、自己の職業適性や将来設計について考える機会を提供する。

(人事部、各研究センター等)

(3)国や地方公共団体、他機関等との連携を通じた男女共同参画の推進

- ① 国及び地方公共団体の男女共同参画担当部局と連携し、男女共同参画の推進を強化する。

(ダイバーシティ推進室)

- ② 男女共同参画を推進している国内外の大学・研究機関、団体、企業等と、積極的な情報交換を行うとともに、連携を強化する。

(ダイバーシティ推進室)

6. 実施体制

ダイバーシティ推進に係る重要事項を審議するため、ダイバーシティ推進委員会を設置する。委員会の事務局は本部人事部ダイバーシティ推進室が行い、本部企画調整部国際室は訪問外国人研究者の支援に係る事項を担当する。各研究センター等においては、センター等の長が推進責任者となりダイバーシティ推進窓口、訪問外国人研究者の受入窓口(国際案件のコンタクトポイント)を設置し、ダイバーシティ推進の取組みを行う。

【参考】

1. 農研機構ビジョンステートメント(平成 28 年 12 月 22 日)
2. 農研機構の男女共同参画宣言 (平成 22 年 1 月 28 日)
3. 国際的な視点に立った研究活動の推進に関する基本方針 (平成 29 年 3 月 9 日)
4. 人材育成プログラム(平成 30 年 3 月 1 日)
5. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領(平成 27 年 10 月 22 日)