

第4章

若手研究者の育成と支援

科学技術創造立国を目指すわが国にとって、その担い手となる若手研究者を養成し、拡充することは、今も昔も最重要視されてきている。その中で、1989（平成元）年、科学技術庁（現文部科学省）は理化学研究所と連携し「基礎科学特別研究員制度」を創設した。この制度は、若手研究者の自立を促すために理研が設けた一連の制度の先鞭をつけるものであった。

「基礎科学特別研究員制度」は、大学院の博士課程を修了して間もない人たちに、理研を研究の場として活躍させるものである。

理研は、ポスドクだけではなく、若手研究者向けの制度として、博士課程に在籍中の大学院生に研究活動の場を提供する「ジュニア・リサーチ・アソシエイト制度（JRA）」を、また博士号取得後3年以上の研究経歴のある研究者向けに「独立主幹研究員制度」（2001-13年度）をスタートさせ、幅広く若手研究人材の育成に貢献してきた。

やがて、これらの制度は外国籍の研究者も対象とするようになった。「基礎科学特別研究員制度」をヒントにした「国際特別研究員制度（FPR）」、JRAをヒントとした「アジア連携大学院制度（APA）」が挙げられる。さらにAPAを発展させた「国際プログラム・アソシエイト制度（IPA）」もあり、理研は国際連携大学院協定を結んで各国の若手研究者を受け入れている。また「独立主幹研究員制度」を発展させた「国際主幹研究員制度」（2010-16年度）も、外国籍の研究者を支援するものであった。

第1節 基礎科学特別研究員制度・国際特別研究員制度

基礎科学特別研究員制度

1989（平成元）年に科学技術庁（現文部科学省）が創設し、理研が受け入れを行っている基礎科学特別研究員（基礎特研）制度は、2017年度で28年目を迎えた。

大学院博士課程を修了した独創性に富む若手研究者に、自発的かつ主体的な研究を行う場として、理研の研究施設を提供するというこの制度の発足時の特色は、以下の7点である。

- ①自ら設定した研究課題を自主的に遂行する。
- ②受け入れ研究室のアドバイザーから、研究遂行上必要な助言・支援を受けることができる。
- ③研究従事時間は理研の業務に支障のない範囲で、自らの研究計画に沿って

表1 基礎科学特別研究員制度の応募者数と合格者数

採用年度	応募者数	合格者数	競争率
1989	78	25	3.12
1990	69	25	2.76
1991	88	27	3.26
1992	108	30	3.60
1993	150	29	5.17
1994	154	30	5.13
1995	211	44	4.80
1996	280	82	3.41
1997	387	104	3.72
1998	354	76	4.66
1999	289	97	2.98
2000	396	82	4.83
2001	364	92	3.96
2002	354	60	5.90
2003	394	73	5.40
2004	380	86	4.42
2005	350	60	5.83
2006	379	70	5.41
2007	416	80	5.20
2008	394	50	7.88
2009	339	50	6.78
2010	350	37	9.46
2011	296	35	8.46
2012	227	36	6.31
2013	259	40	6.48
2014	283	40	7.08
2015	236	40	5.90
2016	435	60	7.25
2017	414	61	6.79

注) 応募者数、合格者数、競争率は、当該年度採用に係る選考による。

*2016年度採用からFPRが合流。

定めることができる。

- ④職務発明は理研と共有することができる（現在は理研に帰属と変更されている）。
- ⑤理研の各種施設を可能な限り活用できる。
- ⑥受け入れ研究室（主任研究員等）は、基礎特研が必要とする施設等とアドバイスを提供するが、研究室のマンパワーにしてはならない。
- ⑦あくまで21世紀の科学技術研究者の育成が主眼である。

発足時の1989年は定員25人に対して応募者が78人であったが、表1に見られるように、年々競争率が增大している。発足当時、謝金は48万7000円、研究費は130万円／年であった。

応募者の選定は、当初、科学技術庁が組織した基礎科学特別研究員制度推進委員会（初代委員長は、後にノーベル賞を受賞する小柴昌俊平成基礎科学財団理事長）で、メンバーは制度の公平性を保つ目的から、理研の研究者と外部有識者を含め総勢14名の委員であった。基礎特研が理研の制度になった後も、審査委員は従前同様、理研外からの協力も仰いでいる。

現在、創設当時からの精神や制度等を原則として保持しつつ、新たな課題にも取り組んでいる。

なお、この制度の趣旨、概要、選考方法等の詳細は「88年史」487-93ページを参照願いたい。

基礎特研の任期は3年と定められているが、2008年10月からは産前産後休業と育児休業取得者に対する在籍期間延長などの規程の見直しも行き、よりよい研究環境を提供できるように、ワークライフバランスにも配慮してきた。

外国籍のポスドク研究者にも門戸を開くため、基礎特研の海外版ともいえる国際特別研究員制度（FPR）が2007年に創設され、さらに、2016年度採用からは、そのFPRを基礎特研制度に合流させて、国籍の内外を問わず、独創的なポスドク研究者を受け入れられるように改善された。

（『基礎特研年報2005年度版』 - 『基礎科学・国際特別研究員年報2015-16年版』より一部修正して引用）

基礎科学特別研究員制度発足25周年記念シンポジウムの開催

2015年4月22日に都内のイイノカンファレンスセンターにおいて、「基礎科学特別研究員制度発足25周年記念シンポジウム」が開催された。全国から基礎特研OBや審査委員経験者など多くの方々が参加し、後の意見交換会も含めて大盛況であった。

シンポジウムでは、小安重夫理事より、「基礎科学特別研究員制度の歩みとこれから～若手研究者育成における理研の役割」と題して、これまでの制度の足跡と理研の若手研究者の育成における役割、今後の展望についての講演があった。続いて東京大学物性研究所の家泰弘教授より、「若手研究者育成制度：最近の傾向と課題」と題して、アカデミアにおける若手研究者の育成における課題について講演があった。産業界からは、日本経済団体連合会産業技術委員会共同委員長の小野寺正KDDI（株）会長より、「産業界から見た若手人材の重要性と理研への期待」と題して、産業界における博士号取得者の活用の重要性、理研との研究交流の重要性について講演があった。

基礎特研OB/OG3名より講演があった。第1期生の国立遺伝学研究所発生工学研究室の相賀裕美子教授より「理研基礎特研を起点とした研究人生（変異マウス作製技術を用いたマウス発生学）」と題して基礎特研時代の経験がどのように現在の研究につながっているかについての講演があった。次に、第5期生の（株）本田技術研究所四輪R&Dセンターの鶴英明主任研究員より「いま想う基礎特研の日々」と題して、海外などさまざまな場所でのキャリアの中で、基礎特研の3年間が自由で独立した研究をできる環境であったこと、そして異分野の人々との交流があり学際的な環境であったことが、今のキャリアにつながっているという講演があった。最後に「桃栗三年、基礎特研」と題して第11期生の理研・Kim表面界面科学研究室、金有洙主任研究員が、自己の研究内容を紹介するとともに、その中での基礎特研時代の「三年」の位置付けや数々の貴重な出会いについて触れられ、基礎特研制度に自身も育てられただけにとどまらず、現在は基礎特研等の若手研究者を受け入れて活気ある研究活動を行っていることも述べられた。



記念シンポジウムでの松本紘理事長挨拶

国際特別研究員制度

1989年より受け入れを行っている基礎特研制度は、世界に開かれた研究所として、将来国際的に活躍することが期待される外国籍研究者を積極的に受け入れ、国籍を超えて互いに切磋琢磨する研究環境を実現することを目指している。発足当時より外国人の採用者がいたが、応募は日本の大学院で博士号を取得した者に限られていた。その基礎特研の海外版ともいえる国際特別研究員（FPR）制度が2007年に創設された。この国際特別研究員制度は、自然科学の博士号を取得した外国籍の若手研究者を理研の任期制研究員として採用し、理研が推進している研究課題を、創造的かつ独創的な発想で展開してもらうための制度であった（表2）。FPRは公募・選考により採用され、契約期間は基礎特研同様の最長3年間であった。

8年間の取り組みを踏まえ、2015年度の受け入れを最後に、FPR制度を発展的に解消させ、2016年度採用からは基礎特研において国籍を問わず、独創的な若手研究者を受け入れられるように、基礎特研制度を拡充した。

表2 国際特別研究員の受け入れ実績

年度	受け入れ人数
2008	20
2009	20
2010	20
2011	18
2012	24
2013	19
2014	13
2015	19
延べ	153

第2節 大学院生リサーチ・アソシエイト制度

表3 大学院生リサーチ・アソシエイト（ジュニア・リサーチ・アソシエイトを含む）の受け入れ実績

年度	受け入れ人数
1996	50 (50)
1997	95 (55)
1998	139 (68)
1999	140 (43)
2000	137 (61)
2001	167 (99)
2002	143 (23)
2003	141 (56)
2004	139 (91)
2005	142 (39)
2006	144 (69)
2007	135 (63)
2008	138 (60)
2009	134 (56)
2010	131 (51)
2011	134 (62)
2012	142 (61)
2013	168 (79)
2014	160 (55)
2015	154 (51)
2016	136 (53)

※ () 内は新規採用人数。

1996（平成8）年10月に誕生した「ジュニア・リサーチ・アソシエイト制度」は、創造的・基礎的研究を推進するために、研究現場において知識と経験を豊富に蓄積した研究者と、柔軟な発想と活力に富む若手研究者が一体となって研究することが重要であるという観点に立ち、大学院博士後期課程に在籍する若手研究者を受け入れ、理研研究者の指導のもとで研究に参加させるという仕組みであった（[88年史](#)494ページ参照）。2009年度からは、この理念や制度等を踏まえつつ、国内の大学との連携をより重視し、連携大学院制度や共同研究契約等に基づいた受け入れを軸とした、「大学院生リサーチ・アソシエイト（JRA）制度」として衣替えした。JRA制度は多くの大学院生に対して博士号の取得を目指して、理研の研究活動に参加させることで、次世代を担う研究者を育成してきている（表3）。

第3節 国際プログラム・アソシエイト制度

アジアプログラム・アソシエイト制度

2000（平成12）年頃、若い研究者を育て、花開かせる基礎科学特別研究員制度、ジュニア・リサーチ・アソシエイト制度をヒントに「アジア連携大学院制度」が構想された。アジア連携大学院制度は2001年1月よりスタートし、アジア地域の大学／研究機関の博士後期課程学生をアジアプログラム・アソシエイト（APA）として招き、最長3年理研で指導する制度であった。理研研究者は連携する大学の客員教授になり、自ら面談して学生をAPAとして採用することとした。APAの滞在費および来日・帰国時の航空運賃等を理研が負担し、学位は派遣する大学の大学院から授与された。この制度は、研究者が客員教授として学生の選考や指導により学位の授与に関与することで、アジア地域の優秀な研究者の発掘だけでなく、思考・発想の異なる研究者の活力の利用、さらに長期的には大学院生の所属研究室などとの共同研究や海外の共同研究拠点を確保することも可能になるという理研側にもメリットがあった（[88年史](#)515ページ参照）。こうして始まったAPA制度が、順調にアジア全体へと広がれば、新しく走り出した独法理研の新機能である「研究者および技術者の養成と資質の向上」に国際的な広がりをもって貢献することができよう（[88年史](#)516ページ参照）と期待されていた。このAPA制度により六つの国・地域（韓国・釜山大学校、中国・北京大学、台湾・国立交通大学、ベトナム・ハノイ科学大学、タイ・カセサート大学、マレーシア・マレーシア科学大学）から、延べ16名の博士後期課程の学生を受け入れた。

国際プログラム・アソシエイト制度

APA制度での実績を踏まえ、アジア地域に限定していた制度を発展させ、新たな国際プログラム・アソシエイト（IPA）制度を創設し、2006年10月から受

け入れを開始した（表4）。このIPA制度は、大学の協力のもと、国内外の大学院博士課程に在籍する外国籍を有する若手研究者を受け入れ、大学院の教育研究活動を一層活性化することに協力するとともに、今後の科学技術の発展に貢献する優秀な人材の発掘および育成を行い、将来、国際的な研究推進のためのネットワークを構築することを目的としている。この制度の下、協定等に基づき連携大学より受け入れた外国籍の博士後期課程の学生は、IPAとして、理研研究者と大学の指導教員による共同指導のもと、理研において博士の学位取得に向けた研究に従事する。IPAの滞在期間中（原則3年間を上限）、理研は滞在費や宿泊費などを負担している。

2016年4月1日現在、この制度のための国際連携大学院協定を締結している海外の54大学（表5）、および国内の連携国際スクール覚書締結校9大学（表6）を通じて、外国籍を有する大学院博士後期課程履修予定・在籍者を受け入れている。また、2010年度から1年以内の短期間の受け入れプログラム（短期IPA）の試行を始めている。

2006年度から開始されたIPA制度により、延べ27カ国からの博士後期課程の学生を受け入れている。

表4 国際プログラム・アソシエイト（アジアプログラム・アソシエイトを含む）の受け入れ実績

年度	受け入れ人数
2001	3
2002	5
2003	6
2004	6
2005	7
2006	5
2007	14
2008	39
2009	55
2010	68 (2)
2011	80 (11)
2012	112 (35)
2013	131 (43)
2014	117 (30)
2015	116 (26)
2016	93 (17)

※ () 内は短期IPAのうち数。

表5 国際連携大学院協力校一覧（2016年4月1日現在）

アジア			
北京大学	西安交通大学	大連理工大学	南京大学
上海交通大学	湖南大学	华中科技大学	華東理工大学
吉林大学	浙江大学	ハルビン工程大学	蘭州大学
中国科学院・金属研究所	厦門大学	国立清華大学	台湾交通大学
国立台湾大学&中央研究院	浦項工科大学校	高麗大学校	国立ソウル大学校
国立慶北大学校	延世大学校	漢陽大学校	梨花女子大学校
韓国カトリック大学校	モンゴル国立大学	インド科学振興研究所	インド工科大学ボンベイ校
パジャジャラン大学	バンドゥン工科大学	南洋理工大学	マレーシア科学大学
マラヤ大学	マヒドール大学	ハノイ科学大学	ベトナム農業科学院
ヨーロッパ			
リバプール大学	パレルモ大学	トレント大学	カザン大学
ロシア連邦南大学	カロリンスカ研究所	コペンハーゲン大学	カーン大学
リヨン第一大学	ストラスブール大学	パリ南大学	テュービンゲン大学
グライフスヴァルト大学	サーランド大学	ビールフェルド大学	ビリニウス・ゲディミナス工科大学
ETH チューリッヒ校			
南米			
アマゾナス州立大学			

表6 連携国際スクール覚書締結校一覧（2016年4月1日現在）

東京工業大学大学院	東京大学大学院	東京医科歯科大学大学院	埼玉大学大学院	神戸大学大学院
横浜市立大学大学院	筑波大学大学院	大阪大学大学院	京都大学大学院	

第4節 連携大学院の現在

理研と埼玉大学が連携して創設した全国初の連携大学院は、研究機関と大学間の研究者の交流を活発化し、研究活動を一層活性化させる新しいシステムである。この制度により、理研研究者が大学院に客員教授などとして参画し、組織的に大学院生を受け入れ、学生を直接指導育成できるようになった。これにより「知の融合」を促進するきっかけとなり、理研以外の研究機関と大学間でも同様の取り組みが展開されるモデルになった。埼玉大学との連携を第1号に、2005（平成17）年3月時点で21大学に広がった（**88年史**445ページ参照）。

この2004年度までの16年間に、埼玉大学に続いて1992年に筑波大学、1995年に東京理科大学、1997年東京工業大学などの3大学を皮切りに、その後ほぼ毎年度に連携を行う大学の数も増加していった。連携する大学が増えるに従い、1989年度当初は、受け入れた連携大学院による大学院の学生の人数は8名から始まり、年々増加し、この1989年度から2004年度の16年間に延べ1187名に至った（この人数は各年度の受入数の合計であるのであくまで延べ人数である）。

その後も、連携協定を休止・終了する大学もあるものの、さらに、連携を行う大学は追加され、すでに連携を行っている大学においても研究科や研究専攻を追加するなどの広がりを見せている。また、連携大学院制度の機能を含めたより包括的な協定に発展していく例も少なくない。

理研の連携大学院は、2016年4月現在、国内の39大学との間で連携大学院の協定を締結するに至っている（表7）。

表7 国内連携大学院一覧（2016年4月1日現在）

埼玉大学	兵庫県立大学	東邦大学	首都大学東京	岐阜大学	筑波大学
東京電機大学	関西学院大学	早稲田大学	岡山大学	東京理科大学	東京大学
新潟大学	群馬大学	東京農工大学	東洋大学	横浜市立大学	千葉大学
芝浦工業大学	神戸学院大学	東京工業大学	九州工業大学	同志社大学	名古屋大学
徳島大学	東北大学	神戸大学	北海道大学	慶應義塾大学	和歌山大学
立教大学	京都大学	大阪大学	広島大学	明治大学	お茶の水女子大学
奈良先端科学技術大学院大学	長岡技術科学大学院大学	東京医科歯科大学			

以上の取り組みが前述（第2節）の大学院リサーチ・アソシエイト制度の進展にもつながっている。その海外版ともいえる国際プログラム・アソシエイト制度における国際連携大学院（表5）や連携国際スクール覚書締結校（表6）などにみられるように、国内大学から海外の大学等にも広がりをみせており、今後も国内外を問わずに連携大学院を発展させていくことになる。

第5節 独立主幹研究員制度・国際主幹研究員制度

独立主幹研究員制度（2001-13年度）

独立主幹研究員制度は、2001（平成13）年度に理研が新たに創設した制度で、優れた若手研究者に理研で独創的な研究を行うために「研究ユニット」を編成し、新たな研究分野を開拓し、将来の指導的研究者としての能力を養成する機会を設けることを目的（[\[88年史\]](#)496ページ参照）として開始され、制度終了の2013年度までに14名の独立主幹研究員を受け入れ、数々の研究成果を上げた。また、この独立主幹研究員の「卒業生」は、東京大学、名古屋大学、北海道大学などの大学教授・准教授等として転出している（表8）。

表8 独立主幹研究員氏名・職名一覧

独立主幹研究ユニット	(氏名)	期間
川瀬独立主幹研究ユニット	(川瀬晃道)	2001年10月～2006年9月
政井独立主幹研究ユニット	(政井一郎)	2001年10月～2006年9月
今久保独立主幹研究ユニット	(今久保達郎)	2002年4月～2007年3月
福田独立主幹研究ユニット	(福田光則)	2002年4月～2007年3月
岸独立主幹研究ユニット	(岸 努)	2003年4月～2008年3月
西井独立主幹研究ユニット	(西井一郎)	2004年4月～2009年3月
岩脇独立主幹研究ユニット	(岩脇隆夫)	2005年4月～2010年3月
中川独立主幹研究ユニット	(中川真一)	2005年4月～2010年3月
眞鍋独立主幹研究ユニット	(眞鍋 敬)	2005年4月～2010年3月
岡本独立主幹研究ユニット	(岡本晃充)	2006年4月～2011年3月
宮城島独立主幹研究ユニット	(宮城島進也)	2006年4月～2011年3月
Song独立主幹研究ユニット	(Changyong Song)	2008年3月～2013年2月
Yu独立主幹研究ユニット	(Hsiao-Hua Yu)	2008年9月～2013年8月
Zhang独立主幹研究ユニット	(Kam Zhang)	2009年1月～2013年12月

国際主幹研究員制度（2010-16年度）

国際主幹研究員制度は、独創的な発想をもつ外国籍の若手研究者に独立して研究を推進する機会を提供し、所内外の大学や研究機関との連携を促進することにより、理研が推進する研究分野における研究のより一層の発展を目指すものである。それとともに、理研における研究環境の国際化の促進に資することを目的として、独創性、研究室主宰者としての適格性、研究分野における研究の発展可能性および研究計画の妥当性等を総合的に判断して選抜された国際主幹研究員をユニットリーダーに任命し、「国際主幹研究ユニット」を編成して実施するものである。国際主幹研究員は、前述の独立主幹研究員同様に5年以内の任期制の研究

表9 国際主幹研究員氏名一覧

国際主幹研究ユニット	(氏名)	期間
Heddle国際主幹研究ユニット	(Heddle Jonathan)	2010年4月～2015年3月
Byon国際主幹研究ユニット	(Hye Ryung Byon)	2011年2月～2016年1月
Frey国際主幹研究ユニット	(Urs Frey)	2011年4月～2016年3月
Ulmer国際主幹研究ユニット	(Stefan Ulmer)	2012年4月～2017年3月

室主宰者であり、一定額の年俸と研究経費が保証されていた。2010年度から開始し、制度終了の2016年度までに4名の国際主幹研究員を受け入れ、多くの研究成果を上げている（表9）。また、この国際主幹研究員の「卒業生」は、著名な国際研究機関に転出している。

第6節 その他若手研究人材育成の促進

若手研究人材育成制度を促進するための事務体制

1989（平成元）年に基礎特研制度の創設とともに、基礎科学特別研究員制度推進室が設置され、1996年度にジュニア・リサーチ・アソシエイトの誕生により、名称を若手研究員制度推進室に改めて当時の研究業務部に組織移管された。1999年、総務部人事第2課へ移管後、2002年度の事務部門の再編により研究調整部研究交流課に業務移管され、2003年の理研独法化を迎えた。その後、アジアプログラム・アソシエイトや国際プログラム・アソシエイトなどの留学生の制度は、グローバル・リレーション推進室で運営・企画された。基礎科学特別研究員、大学院生リサーチ・アソシエイトや独立主幹研究員などの運営は、基礎基盤研究推進部研究人事課に所管されていたが、第3期中期計画期間の開始される2013年度に、外務・研究調整部研究人材育成課として、基礎科学特別研究員、国際特別研究員、大学院生リサーチ・アソシエイト、国際プログラム・アソシエイト、および国際主幹研究員等の研究人材育成制度を総括して所管することとなった。その後、松本紘理事長の下、2016年度からは、無期雇用研究職などの研究人事を所管する業務を加えて、人事部研究人事課に業務を移管した。

Noyori Summer Schoolの開催

アジアプログラム・アソシエイト、国際プログラム・アソシエイトおよび大学院生リサーチ・アソシエイトなどの大学院博士課程後期の学生を対象とし、2009年夏に、「Noyori Summer School 2009」として、当時の野依良治理事長、若手の研究室主宰者などをゲスト講演者に招き、泊まり込みの合宿を播磨研究所（SPring-8）において敢行した。以降、理事長などと直接議論ができ、かつ両制度の学生が交流できる場として、毎年1回、合宿形式での研究交流会として開催している。2012年からは参加学生から希望者を募り、学生を中心にプログラム構成や講演者の選定などの企画を進めている。また同年から基礎科学特別研究員や国際特別研究員がボランティアとして参加し、ポスター賞の選考等に携わっている。2015年からは、「RIKEN Summer School」と名称を改め、引き続き、参加学生の主体的な取り組みを中心に、開催している。

別記 男女共同参画推進への取り組み

2006（平成18）年より開始された、文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」の実施などにより、現在では多くの大学や研究機関が女性研究者支援に取り組んでいるが、その具体的な取り組み内容は、機関ごとの人員構成、現状の問題点などにより、一つ一つ異なっている。理研の取り組みもそれらの一例であるが、この3年間の男女共同参画推進への取り組みは、女性研究者支援、仕事と家庭の両立支援、ワーク・ライフ・バランスなどの観点から、なぜその取り組みを行ったのか、実際に利用した職員にとって、果たして効果はあったのか、などについて、その内容、効果、問題点などを具体的な取り組みをもとに紹介する。

女性研究者への支援

2006年度から始まった理研の男女共同参画推進は、11年が経過した。その間、女性も男性も、既婚者も独身者も、子どもがいる人もいない人も、一人一人が能力を発揮し輝く理研を目指し、意識啓発、情報提供などの支援制度の整備に取り組みより働きやすい職場づくりを行ってきた。特に、妊娠、出産、育児、介護などのいわゆるライフイベントにより、仕事の継続が困難な女性研究者の支援を優先的に取り組んでいる。

日本における女性研究者の割合は15.3%（総務省「平成28年科学技術研究調査結果」より）であるが、2016年4月1日現在、理研の研究系職員の女性割合は34%程度（理化学研究所「平成27年度に係る業務実績等報告書 補足資料」より）で、少子化が社会的問題となっている昨今においても、年間100人前後の女性職員が出産し、延べ約100人以上の職員が育児休業を取得している。

個別支援コーディネーター

理研の男女共同参画推進の取り組みとして、最初に、「個別支援コーディネーター」を紹介する。「個別支援コーディネーター」とは、仕事の継続を困難にする要因は、周囲の環境や考え方などにより一人一人実に多様であることから、「個別支援コーディネーター」が、職員からの相談を随時受け付け、スムーズに仕事を継続できるよう、適切な支援を検討、提案することにより、その多様な事情に個別に対応する取り組みである。必要に応じ、関連部署や男女共同参画推進委員会でも議論、検討を行い、有効と思われる施策は、順次全体の施策へと反映させている。

この取り組み自体は地道なものであるが、有効な支援になり得る新たな制度の制定や、より柔軟で利用しやすい制度になるよう、すでにある制度の改正、各種支援制度を知らない職員にとっては、情報収集の窓口となったりするなど、身近で具体的な問題を解決できるという点で、大変有効であった。

2006年度から試行的に開始し、相談受付件数は、2006年度30件、2007年度

53件、2008年度92件であったが、その相談内容は、3年目の2008年度には、情報提供や支援制度の説明のみで解決するなど、気軽な相談窓口として定着しつつある。2009年度以降も、引き続き年間50件程度の相談を受け付けている。

子が6カ月までの在宅勤務制度

次に、「子が6カ月までの在宅勤務制度」を紹介する。この制度は、裁量労働制が適用されている職員を対象に、出勤できない理由が妥当である場合は、子が6カ月に達する日までを限度に在宅勤務を認めるというものである。前述の個別支援コーディネーター窓口、「産後休業明けすぐに復帰したいが、保育所が一杯で、子どもの預け先がなく復帰できない」という相談が寄せられるなど、特に研究職にある職員からは、できるだけ研究を中断したり、ペースダウンしたりすることなく、スムーズに研究を継続したいという強い希望があり、この制度を制定した。これまでは、育児休業を取得するか、極端な例では研究を断念し、退職するかしかなかったところに、この制度は新たな選択肢を提供することとなり、制度の利用者は、在宅勤務期間中に学会発表や論文投稿の研究活動を継続するなど、有効に活用している。

この制度は、単なる多様な勤務形態の一つというだけでなく、出産後もスムーズに仕事を継続できる就業継続支援という側面もあり、現在は、対象を裁量労働制以外の職員にも拡大している。

妊娠、育児、または介護中の研究系職員の支援者雇用経費助成

次に、「妊娠、育児中の研究系職員の支援者にかかる経費助成」を紹介する。この制度は、妊娠中、産前産後休業中、育児休業中、育児期間中などの理由により、十分な業務時間が確保できない職員に代わり、従来の業務を維持、推進するための支援者を雇用する場合、その経費を研究所が助成するもので、2007年度は100万円を助成上限額としていたが、最低限、産前産後休業期間に相当する4カ月程度は支援者を雇用できるよう、2008年度より助成額を150万円に増額している。また、女性に限らず、男性も助成の対象としており、2008年度は6人の男性職員が利用した。男性の家事、育児参加を促すのみならず、男性が利用することにより、管理職や同僚への意識啓発にもつながっている。なお、全体の助成対象者は、毎年度45人程度であり、申請した職員ほぼ全員に、助成を行っている。

助成対象者は、妊娠中、産前産後休業中、育児休業中、復帰後の育児期間中など、それぞれの状況により、支援を一番必要とする時期にこの制度を利用しているが、できるだけ多くの職員が利用できるよう、運用上は、妊娠中から子が2歳前後までの期間に限られている。育児は、当然その後も続くことから、一人当たりの助成額を減らし助成期間を延長するか、助成額はそのままで、助成対象者を減らし助成期間を延長するかなどについては、議論のあるところであるが、利用者やその上司からは、即効性のある支援制度として好評である。

また、2012年度から介護中の職員も助成の対象とし、介護事由については、

随時申請を受け付けている。

広報紙による意識啓発、情報提供

次に、広報紙による意識啓発、情報提供の取り組みについて紹介する。男女共同参画や、ワーク・ライフ・バランスという言葉自体の認知度も低い中、さまざまな取り組みを実施していくには、改めて言うまでもなく、その取り組みの必要性や目的を十分に理解してもらう必要がある。そこで、「当たり前」と思っていることは、本当に「当たり前」なのか、一体何が「当たり前」なのか、といった問題提起と意識啓発のため、2006年度から、毎月1回以上、男女共同参画に関する社会的動向や、他機関の取り組みなどを掲載した所内向けの広報紙『男女共同参画だより』を発行し、現在第106号発行まで至っている。

また、男女共同参画の取り組みにおいては、男性への意識啓発が重要であるとの意見も多いことから、育児休業や、その他の支援制度を利用した男性職員の体験記コメントなどを積極的に掲載し、職員からの反響を得ている。

さらに、妊娠、出産、育児、介護に関する理研の支援制度の内容、必要書類、提出先などを一覧表にまとめたものや、各事業所近隣の保育所や小児救急医療情報を掲載した『理研子育て・介護応援ハンドブック』を作成し、配布した。

これら広報紙やホームページを利用した意識啓発、情報提供は、少なくとも男女共同参画が「当たり前」として定着するまで、根気強く継続することが何より重要であろう。



子育て・介護応援ハンドブック

基準適合一般事業主認定

理研は、次世代育成支援対策推進法に基づき、2005年4月1日から2008年3月31日を第1回、2009年4月1日から2014年3月31日を第2回の行動計画期間とし、子育てを行う職員等の仕事と家庭の両立を図る雇用環境の整備、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備などに取り組み、計画を着実に実施してきた。その後、認定申請をし、2009年1月と2015年3月厚生労働省より、基準適合一般事業主として認定を受けたところである。この認定においては、計画期間内に、男性の育児休業取得者が一人以上いること、女性の育児休業等取得率が70%以上であることなど八つの基準があり、これらをクリアしたことによる認定は、男女共同参画推進に取り組んだ成果の一つであるといえる。

また、横浜事業所は、2009年3月に、神奈川県子ども・子育て支援推進条例第15条に基づき、支援にきちんと取り組もうとする事業者であることを県が認証する、「かながわ子育て応援団」の認証を受けている。

さらに、神戸事業所は、2013年9月に、「こうべ男女いきいき事業所」として表彰された。



りけんキッズわこう

事業所内託児所

2004年、和光事業所に当時まだ数少なかった事業所内託児所として「りけんキッズわこう」を設置した。当初、託児所設置にあたっては、研究所の敷地内に子どもを連れて来ること、子どもがいることについて賛否両論さまざまな意見があったが、研究者と事務担当者が一緒になり、他機関等の託児所視察をはじめさまざまな議論、検討を重ね、悲願の事業所内託児所が誕生した。

その後、2009年に横浜事業所、2011年に神戸事業所にも託児所を設置し、働きやすい環境づくりに取り組んできた。現在では、産後休業明けすぐに職場に復帰したい職員や、事情により臨時的に利用したい職員にとって、なくてはならない施設となり、仕事と育児の両立に大いに役立っている。

働きやすい職場に

過去を改めて振り返り、支援制度の整備、意識啓発など、一定の取り組みを実施してきた。また、2004年4月に開所した、和光研究所事業所内託児施設「りけんキッズわこう」に続き、2009年5月には、横浜研究所事業所内託児施設「りけんキッズよこはま」を開所するなど、インフラの整備も行ってきた。しかし、「制度はあるが、その制度を利用できる雰囲気がない」との声は、理研に限らずよく聞かれる声ではないだろうか。「制度があっても利用できないのでは意味がなく、利用しやすい雰囲気づくりの方が大事である」との声もあるが、いずれか一方だけでは、もう片方も十分には機能せず、そのいずれも重要であることは言うまでもない。どちらが先かという議論に終始するのではなく、まず、できることから手を着け、現状を少しずつでも改善していくことにより、自ずと、「十分な支援制度が整っており、それを利用しやすい雰囲気がある」という職場環境が実現するはずである。

男女共同参画社会は、決して、子育て中の女性支援だけで実現するものではない。もちろん、それが不要ということではないが、最終目標に向かう一通過点に過ぎないということをきちんと認識しつつ、あくまでも、全ての職員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。