

男女共同参画推進計画

平成22年3月31日
独立行政法人
放射線医学総合研究所

1. 趣旨

女性が組織の意思決定過程に参画する機会を拡大していくことは、我が国の重点分野の一つとして位置付けられている。「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月閣議決定）では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」と明記されている。

当研究所においても、女性職員が意思決定過程に参画する機会を拡大させるため、積極的な取り組みを実施することは、多様な価値観を取り込み、働きやすく生産性の高い職場を形成することにつながることから、本計画により男女共同参画を推進していく。

2. 当研究所の現状

（1）役員・職員に占める女性の割合

平成22年3月31日現在、当研究所における役員に占める女性の割合は0%となっている（図表1）。また、全常勤職員に占める女性の割合は3割を超えているものの、管理職に占める女性割合は相対的に低くなっており、部長相当職に占める女性の割合は0%、課長相当職に占める女性の割合は14.1%となっている（図表2）。

図表1 役員に占める女性の割合

理事長		理事		監事		非常勤監事		全役員	
総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性
1	0	2	0	1	0	1	0	5	0

図表2 管理職（部長相当職及び課長相当職）に占める女性の割合

階層・職種	男		女		総計
	人数	割合	人数	割合	
1. センター長・部長相当職	26	100.0%	0	0.0%	26
事務職	3	100.0%	0	0.0%	3
研究職	17	100.0%	0	0.0%	17
技術職	3	100.0%	0	0.0%	3
医療職（一）	3	100.0%	0	0.0%	3
医療職（二）	0	0.0%	0	0.0%	0
医療職（三）	0	0.0%	0	0.0%	0
2. 課長相当職	73	85.9%	12	14.1%	85
事務職	17	94.4%	1	5.6%	18
研究職	47	88.7%	6	11.3%	53
技術職	2	100.0%	0	0.0%	2
医療職（一）	4	100.0%	0	0.0%	4
医療職（二）	3	100.0%	0	0.0%	3
医療職（三）	0	0.0%	5	100.0%	5

3. 課長未満	224	60.4%	147	39.6%	371
事務職	83	65.9%	43	34.1%	126
研究職	81	73.0%	30	27.0%	111
技術職	32	60.4%	21	39.6%	53
医療職（一）	10	71.4%	4	28.6%	14
医療職（二）	18	66.7%	9	33.3%	27
医療職（三）	0	0.0%	40	100.0%	40
総計	323	67.0%	159	33.0%	482

(2) 研究職に占める女性割合

研究に従事する職員に占める女性の割合はと約2割であるが、管理職に占める女性割合は相対的に低くなっており、部長相当職に占める女性の割合は0%、課長相当職に占める女性の割合は11.3%となっている（図表3）。

図表3 研究に従事する職員に占める女性割合

階層	男		女		総計
	人数	割合	人数	割合	
1. センター長・部長相当職	17	100.0%	0	0.0%	17
2. 課長相当職	47	88.7%	6	11.3%	53
3. 課長未満	81	73.0%	30	27.0%	111
総計	145	80.1%	36	19.9%	181

(3) 採用者に占める女性の割合

平成21年度の新規採用者（常勤職員）に占める女性割合は56.3%となっており、女性が半数を超えている（図表4）。ただし、一般的に女性の割合が高い医療職（三）（看護師）を除けば、半数未満となることに注意が必要である。

図表4 平成21年度の新規採用者（常勤職員）に占める女性割合（表）

職種	男		女		総計
	人数	割合	人数	割合	
事務職	3	50.0%	3	50.0%	6
研究職	4	57.1%	3	42.9%	7
技術職	0	0.0%	0	0.0%	0
医療職（一）	2	66.7%	1	33.3%	3
医療職（二）	5	83.3%	1	16.7%	6
医療職（三）	0	0.0%	10	100.0%	10
総計	14	43.8%	18	56.3%	32

3. これまでの取り組み

女性の採用や登用の拡大に向けて女性の能力発揮を促すために、これまで取り組んできた主な事項は次のとおりである。

「男女共同参画への提言」を策定、ホームページで公開している（平成13年度）
ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置し、女性にとっても男性にとっても働きやすい環境を作るための仕組みを検討した。（平成21年度）

裁量労働制を導入し、より柔軟に勤務時間を選ぶことができるようにした。(平成21年度)

職員公募において、女性の積極的な応募を期待する旨を公募要領に記載することとした。(平成21年度)

4. 今後の取り組み

(1) 女性の採用の拡大

職員の公募要領に、「男女共同参画推進のため、職員の選考の結果、採用候補者が同等の実績・能力を有していると認められる場合は、女性を優先することがある」ことを明記する。

職員採用選考において、複数の応募者が同水準の評価である場合は、女性を優先して雇用するなどにより、平成27年度末までに女性研究者の在職率を30%以上に引き上げることを目指す。

(2) 女性の適切な業績評価及び管理職への登用

育児休業を取得したことにより、その期間中、研究の成果を挙げられなかった場合において、その職員の業績評価が著しく下がることのないように、評価基準に明文化する。

管理職に昇任させる候補者が、同等の実績・能力を有している場合には、女性を優先して登用するよう努める。

(3) 女性にとって働きやすい環境の提供

研究所において女性研究者が活躍できるようにするには、女性にとって働きやすい研究環境を整えることが不可欠であるため、ワークライフバランスに重点を置き、様々なライフステージ(特に出産から子育て)において働き方を柔軟に選択できるような職場環境作りに取り組む。特に女性研究者に対する裁量労働制やフレックスタイム制の活用の推進、任期制短時間勤務職員を雇用することによるワークシェアリング、部分在宅勤務制の導入を随時進める。

放医研で独自の保育施設を整備することは規模等の観点から困難であるため、近隣の施設の利用の可能性について検討を進める。

ワークライフバランスの重要性を広く啓蒙し、男女ともに働きやすい職場環境作りのため、管理職層を中心とした研修を随時実施する。

(4) 意識改革

採用面接官に対して、女性職員の採用促進について意識啓発を行う。

女性職員の幹部候補者に対し、上位職に着任するために必要な能力を身につけるための研修を受講することを促す。