

## 理研の男女共同参画の現状について

独立行政法人理化学研究所

総務部長 大河内 真

### はじめに

昨今、いくつもの学会で男女共同参画の推進について活発な議論がされているが、研究所の研究者ではなく、事務管理部門所属の者がこうした学会で話をする機会を頂いたことは、多分我が国においては稀有な事例と思っている。

しかし、研究所、大学も同様と思うが、男女共同参画の推進にあたって、また、それだけでなく、研究所、大学のポテンシャルを上げていくためには、研究者と技術者そして事務担当者が三位一体となって事にあたることが、重要であることは、言うまでもありません。

そう言った意味で、こうした機会を与えて頂いたことは、大変有意義なことと感謝しています。

本日は、理研における男女共同参画の現状、特に育児支援を中心に、ご紹介して皆様のお役に立てればと願っています。

### 1、 独立行政法人理化学研究所とは

まず、最初にイントロとして、理化学研究所を簡単にご紹介します。

理化学研究所は2003年10月に独立行政法人となったが、創設は1917年の財団法人理化学研究所であり、自然科学に関する研究分野の総合研究所として、多くの優れた研究者を輩出してきた。

現在の、独立行政法人理化学研究所は国内に七箇所、海外に三箇所の研究拠点をもち、予算規模は外部資金を含めると年間約1,000億円、人員規模は総勢約3,000人という、大きな研究組織となっている。

### 2、 女性研究者の草分け研究所

理化学研究所は研究者個々の独創性を尊重し、自由闊達な雰囲気で行われたことから「科学者達の自由な楽園」と呼ばれていたが、戦前の日本にあって

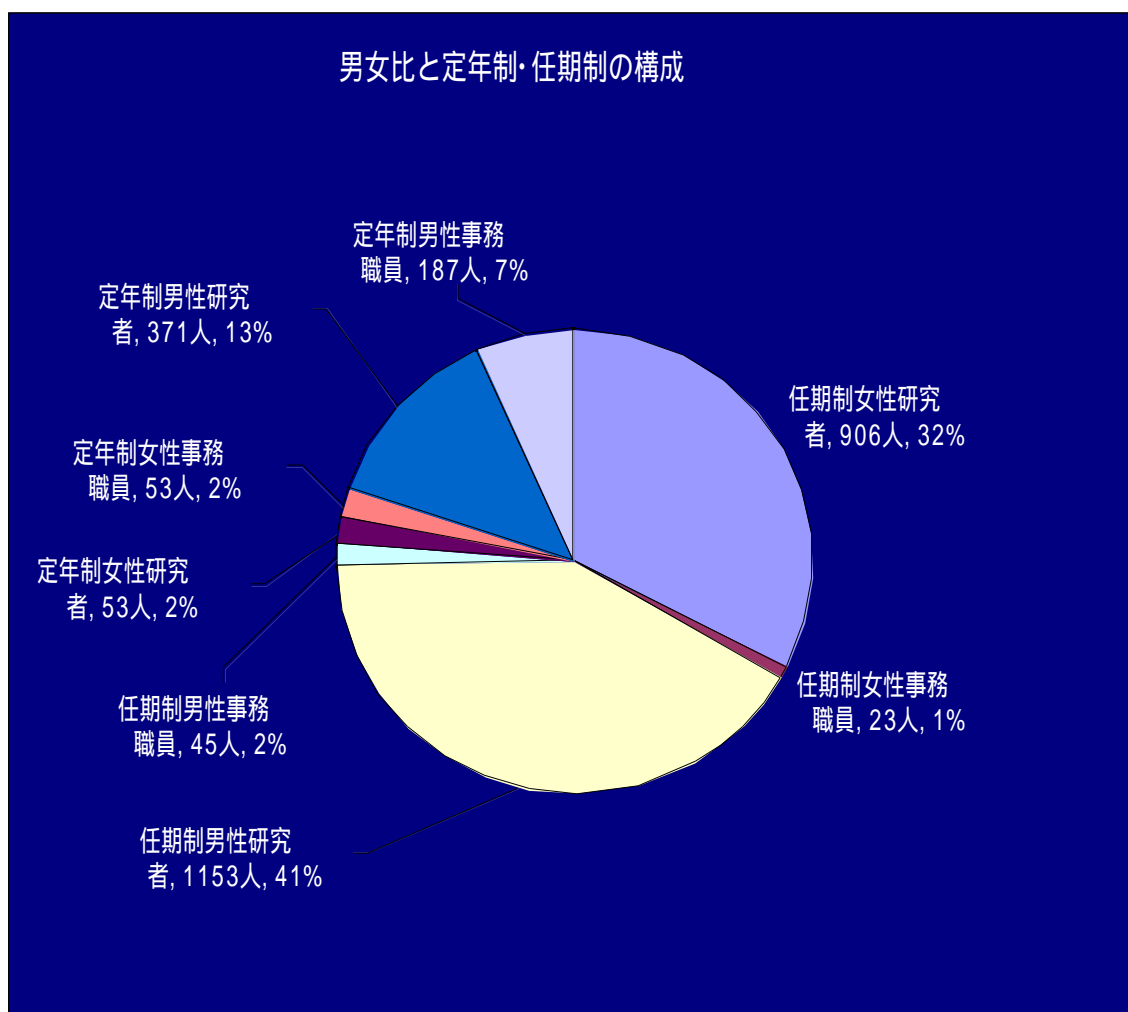
およそ男女差別とは無縁な組織であり、多くの優秀な女性研究者を生み出した先駆的組織であったことを知る人は最近少なくなりつつある。

我が国における、最初の女性理学博士である保井コノ先生、二番目が「紅花」の研究で有名な黒田チカ先生、三番目が加藤セチ先生と続き、初の女性農学博士である辻村みちよ先生も理研の研究者であった。

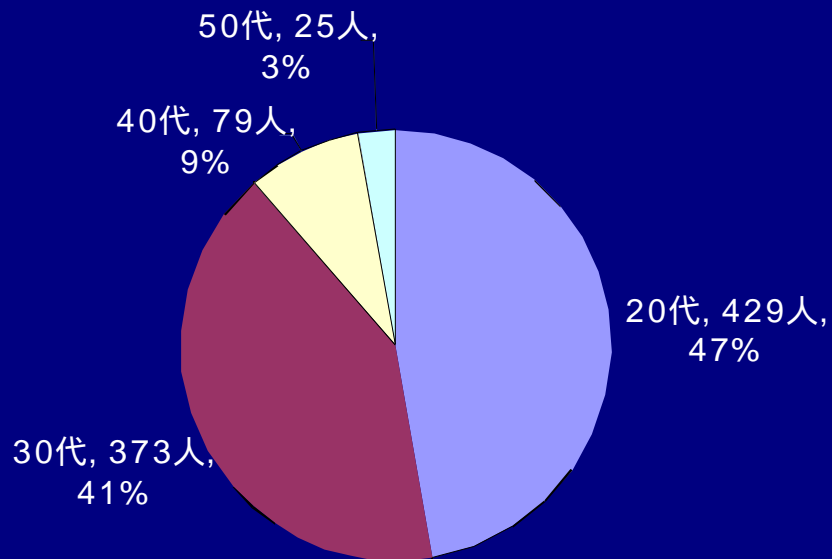
### 3、 現在の理研の女性職員の分布

前述したとおり、理化学研究所は伝統的に研究に男女差は無いという方針で運営されており、現在も多くの女性職員が在籍している。

理研に雇用される女性職員は研究者、技術者、事務職員を合わせて1,000人を超えており、年齢分布は20代、30代で80%を占めている。



任期制女性研究者全906人の年齢構成



こうしたことから、理研における男女共同参画の推進は研究所のポテンシャルを維持していくために大変重要な問題と認識しており、独立行政法人として認められた運営面の裁量権を、活用し施設内託児所の設置等様々な施策を検討しているところである。

#### 4、 理研の育児に関する制度

理研の育児に関する制度としては、いわゆる労働基準法などに基づく制度と理研和光研究所内にある託児施設がある。

##### 1) 労働基準法などに基づく制度

妊娠中の勤務時間の短縮

産前産後休暇（産前 6 週間産後 8 週間）

健康診査の際の通院時間の勤務免除

育児休業

部分休業

育児時間の付与（1歳までの子の育児）

時間外労働の制限（小学校入学前の子がいるとき）

深夜業の制限（同上）

看護休暇（病気や怪我の子の看護）

## 2) 和光研究所内の託児施設

理研初めての施設内託児施設として2004年4月に和光研究所内にオープンした。

オープンまでには、女性研究者をメンバーとしたワーキンググループを設置

アンケート調査を行うなど2年間以上の準備期間を要した。

オープン当初は7人でスタートしたが現在は12人となり、外国人研究者の子供の利用も多く、国際性豊かな保育園となっている。

名称 「りけんキッズわこう」

対象者 0歳から小学校入学前まで

常時保育 20人まで可、その他一時保育可

2004年9月現在12人保育

保育料 月額5万円～6万円

（今後、運営が軌道に乗れば若干値下げ可能か）

今後は、横浜、つくば、神戸等の事業所にも条件が合えば設置する予定



りけんキッズわこう

## 5, 裁量労働制の導入

直接的には、育児支援策という制度ではないが、理研は任期制研究者について

2003年4月より本格的に裁量労働制を導入した。

裁量労働制は勤務時間を自分の裁量で決められるため、育児時間等がフレキシブルにとれるメリットがあるが、上司の理解がまだ不足している面もあり啓蒙活動を行っている。

## 6 , 研究者の任期制と育児の問題点

任期制職員は契約更新時に不利になるとの不安感等から育児支援制度が利用しにくいという問題をよく耳にする。

しかし、本来的には育児問題での不利益は男女ともあってはならないことと禁止されており、そうした理解が不十分であるケースが見受けられる。

そのため、現在理研では、評価基準、給与基準の見直しと透明化を検討しているが、難しい問題である。

## 7 , 今後の育児支援策の充実には

これは、個人的意見として読んで頂きたいが、研究者は特殊な職業であり、研究者に対する法的な特例措置が必要であると考えている。近年、労働関係の法律でようやく契約期間などについて研究業務に従事する場合という規定が制定され少しずつ前進してきた感はあるがまだ不十分である。

また、研究分野にもよるが、IT を活用した在宅勤務等を実現することも一助になると思っている。

いずれにしても、少子化社会において育児支援策がどれほど大事かということ、社会一般に広く強力に啓蒙していかなければならないと思っている。おわりに理研は世界的にも最先端の研究所であると自負しているが、研究だけでなく育児支援策も含め、研究所の運営についても最先端でありたいと願っている。野依良治理事長は就任後「野依イニシアティブ」を公表したが、そのなかに「研究者がやる気を出せる理研」がある。勿論、公的機関として多くの制約は存在するが、独立行政法人となったいま男女共同参画の問題でも最先端の施策を実現し、女性研究者が「やる気を出せる」理研を目指し、我が国のモデル研究所となるよう努力していきたい。

以上