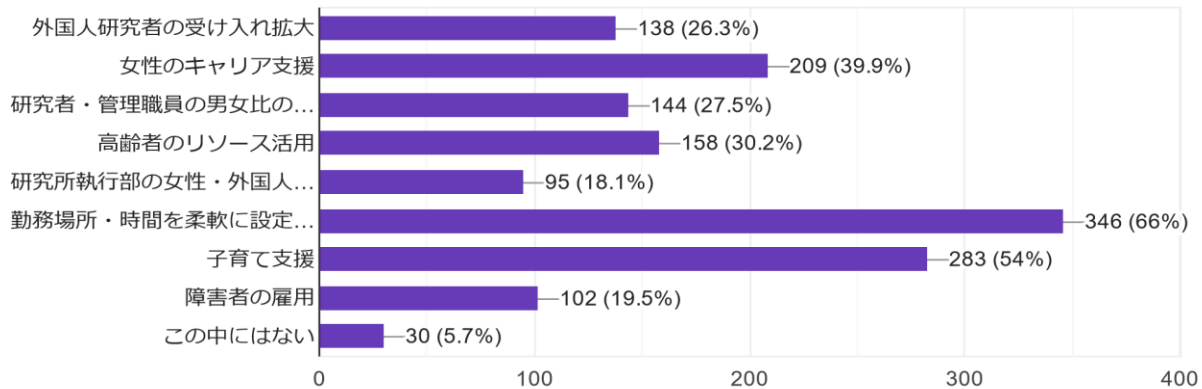


多様性・ダイバーシティ関連

Q.1 研究機関に求められる多様性・ダイバーシティのうち重要と思われるものを、以下からお選びください。（複数回答可）



自由記述

- 外国人管理職の登用、英語公用語化
- ダイバーシティや多様性の本質を経営者が理解できていない
- 人文科学に精通した者の研究系職員としての雇用
- 多様な国籍の外国人研究者の受け入れ。外国人受け入れが自己目的化しており、国籍に偏りがあり、かえってデメリット。
- 管理職等の選定においては、必ずしも性別での選定ではなく、キャリアや管理能力の適正を十分に判断した上で、選定される事が望ましいと考えられる。
- 優遇ではなく平等であること。国の機関に外国人を増やすべきではない。
- 介護者の支援、闘病中の職員の支援
- 男性もダイバーシティの対象であるという前提での制度検討
- 親の介護を支援する制度（特に遠方に住む親）
- 契約職員（外国人等も含む）も含めた人材活用制度
- 今後定年が延長される場合の再雇用職員との賃金格差等が気になる。
- 意識の問題の回答がない
- 幹部のブラック労働を改善しないと多様性は生まれない（家庭を顧みない人しか幹部になれない）。
- 就職氷河期の世代で非正規の人、長年非常勤できている人など採用すれば良いのでは？
- 研究領域を狭くせずに採用すること。
- これを無理に是正する必要は無い。適材をすすめれば良い

- パラレルワークを推奨してより広い世界を見ることを推奨したり、内部の職員を縛り付けず、外部にいる職員の受け入れに寛容になることではないでしょうか。
- 個別事情に対応できる柔軟性
- 持続的な若手の新規採用
- 親や配偶者の介護支援
- 若手の採用
- 研究者の育成（キャリアアップ）
- 8つの選択肢を実現するにあたっての機関を挙げてのサポートシステムの構築と運用（数合わせだけではだめ）。
- すべてにおいてのコミュニケーション

Q.2 研究機関に求められる多様性について、自由にお書きください。

- 様々なキャリアを持った人材、ベテランと中堅と若手がほどよく構成された組織体制を中長期的に確保した上で、研究予算の分配にも緊急度や業務関連性だけでなく基礎研究にも配慮した俯瞰的な目配りが求められると思う。
- 研究の流行り廃りに左右されない多様性に富んだ研究が必要
- 男性も女性も共に育児できる社会が理想的だと思いますが、一方で子供は小さいうちは、お母さんが良いとなることが多いのも、生物の特性として自然にあると思います。子育て期は働き方の柔軟性を持たせ、成長後はスムーズなキャリア復帰のサポートが理想だと思います。また、それらの流れを既婚独身、子有り無しに関わらず、研修などで浸透させていく必要があると思います。
- 研究職・事務職を問わず、多様な分野のプロフェッショナル人材の育成
- 女性研究者、女性管理職の割合が、少なくとも40%になるように、クォーター制度を取り入れてほしい。シニア人材の活用は必要だと思うが、若い職員の割合が年々減ってきているので、バランスを考慮してほしい。
- 外国の研究機関同様に管理職ポストへの登用を試験で行うべき。我社の研究所は管理職と気の合うお気に入り登用されている。
- ひとつの例だが、まずは元号をやめるところから始めるべき。何年前なのか計算もすぐできないし、そもそも外国人にはなじみがない。
- 理工学系専攻に限らず多様な背景を持つ者を積極的に受け入れ、日常的な議論を行うこと。
- 多様性は必要であるが、分母が違うものを無理に比率を合わせる必要はない。特に執行部の女性比率向上と言うが、そもそもその年代の男女比はどうか？研究機関への就職を望んでいる男女比はどうか？雇用の機会は男女で平等にすべき。そういったなかで、様々な性別、国籍などの人を加えるべき。
- 多様性を過剰に重視して、能力が劣る者を重用することがないように注意が必要に思う。ちなみに勤務している研究所は女性が多く管理職も多数いるが、しっかりした能力がある方が多く、あまり問題を感じない。
- 研究分野の多様性が失われつつある。
- 多様な事=独自性を認め合う文化。徒党を組んで異物を排除する風習が未だに根強く困っている。
- 所属機関では「子育て支援」として「育児中の女性が子どもに向き合えるように」別の研究者を配置する予算が付けられているが、「育児の一部を外部化してもっと仕事をしたい女性」へも支援が欲しい。具体的には、職場保育所における時間外保育及び学童の

運営、ファミリーサポートセンターや保育所等の利用料の補助等。後者については、機関が指定する業者の利用料優待などは設定されているが、こと育児や介護については当事者が安心して任せられる人材・サービスを選択できることが重要であり、業者を指定されることはナンセンスであると考える。

- 研究機関ではなくただのコンサル機関となっている現状がある。多様性の追求は得てして専門性の軽視につながるので注意が必要である。
- 研究機関は他業種と比べれば十分多様性にみちており、むしろ多様性を主張しすぎる人のわがままをどう制御するのかというのも大事。
- 多様性を確保することが、組織としての考え方の柔軟さや発想の豊かさにつながると思う。しかし、多様性を確保するためには事務は煩雑になる。多様性を確保するための支援体制・予算・人材等が必要となることを認識し、各々の職員に対応を丸投げするのではなく、組織として取り組むべきである。
- 男性にとって逆不平等にならないようにしていただきたい
- 各領域間における自由な交流が必要だと思います
- 年齢や専門分野等において研究者を差別しない事。お互いを尊重しあえるような組織としての仕組みづくり。
- 任期付職員、契約職員など期間限定の方々がかかなり多様性を生んでいると思います。
- 多様性を求めている間は達成されていないということ。外国人、女性、子育て、障害者雇用などへの「本当の理解」が進み、将来的には極端に保護するというよりは、全職員が「当たり前・普通」に受け入れていく努力をしなければならない。
- 意識の問題を取り上げてください
- 多面的な価値観を持って研究の目標設定や成果への評価を行うことで、研究の新たな意義を見出すことや見落とししていた視点により研究をさらに発展させる方向性が見えてくるような組織の在り方が望まれる。
- 研究アイデアの源泉は各個人の個性や経験等に基づく独創性にあると考えているので、男女格差の是正等による多様性の確保に留まらず、組織全体で自由闊達に意見を言い合える風土を醸成することが必要だと思う。
- 女性のキャリア支援がよく挙げられるがキャリアアップを希望する人には支援すれば良いと思うが希望しない人には支援しなくても良いと思う。皆がキャリアアップしたいと思っているわけではないことを上層部も認知する必要があると思う。
- 外国人研究者との交流の場（外国人受け入れや国際連携）
- 多様性を求めた結果、どうしたいのか？ どうなりたいのか？ が不明なのでは？
- 年齢、分野、国籍。性別を問わない採用
- 多様な働き方の受容
- 組織として一定数の障害者雇用が義務づけられているのはわかるのですが、障害者本人のケアだけではなく、受け入れる現場のケアが大切だと思います。「預かってくれ」と人事に言われるも任せられる仕事は限定的で結局周りがフォローしなければならず負担感が増えています。受け入れる環境を整えなければ双方にとってストレスです。
- 人の多様性ではなく、発想・研究課題の多様性が重要
- 常に転職できるような能力を身に付けさせる又は主体的に身に付けることができる環境であることと、その能力を持った人がそれでもここで働きたいと思えるような職場にすることではないですか。ほとんどの研究機関は、多様性を語るほどの基盤は無いように思いますし、外国人の受け入れ人数や女性職員の数や率を増やしたところで、研究価値を生み出し続けることはできないと思います。
- 勤務時間等、その人の環境に合わせた働き方を選択できる。

- 男女比や外国人比率の数字を重視するのではなく、それらの方の働き方支援を行った結果として、自然と比率が変わっていくことが望ましい。
- 男女や国籍にかかわらず、本人の希望と適性に基づいた職務と労働条件が認められる必要がある。
- 男女隔てなく誰もが働きやすく、様々なバックグラウンドの人がともに働ける職場環境
- 研究機関は研究力が高いことだ大切だと考えるので、組織としての研究力が上がるような多様性が良いと思います。多様性重視の結果研究力が下がってしまうのは本末転倒だと思います。
- 外国人研究員の受入れや障がい者雇用は積極的に行うべきだと思うが、受入・雇用の体制（サポート等）が整っていない場合は拡大しない方が双方にとって良いと思う。
- 研究職よりも、研究サポート部門、事務系、研究所幹部（+霞が関）がより一層柔軟に、多様性を受け入れる土壌を作っていくべきと思う。
- 他人との違いを尊重し合えるような心の余裕が生まれる職場環境づくりが重要だと思います。
- 優秀な人ならば男女問わず採用すべきです。
- もっと緩い条件で介護休暇をとれるようにしてほしいです。毎週通院させる介護などに、制度が対応できていないと思います。年5日や1日2時間では、仕事を続けられないと思います。
- 外国人の受け入れも大切だが、まず若手研究者の採用を進めてほしい。
- Q16の選択肢の子育て支援もそうだが、高齢者や障碍のある方の介護支援も重要。これらを踏まえ、柔軟な働き方（時間、日数の設定、場所等）は今後是非必要。
- 女性を増やさないといけないから、という考えで職につけるというのは反対
- 「採用の際、性別や障害を理由に評価を下げる」という事をなくし、あくまで人間性や研究遂行能力に基づいて評価を行う事は非常に重要だと思うが、女性の比率を高めることを目的として女性を積極的に採用する、というのは間違っているように思う。
- 姓や国籍といった分かり易い多様性ではなく、様々な専門性を持つ人（研究・知財・事務）が集まり機能することが重要。「中身の多様性」