

## 研究環境向上と再チャレンジと —人材データベース『人なび』—

Keep and Challenge: Data Base “HITONAVI” for Women

板倉明子 Akiko ITAKURA

大学や大学院の研究室で知り合い、卒業して結婚した研究者カップルを筑波学園都市ではよく見かけます。一方、夫婦そろって大学院まで出ていても、配偶者の留学や出産を機に女性が会社を辞める話も聞きます。いったん仕事を辞めてしまうと、留学期間を終えて帰国したとき、あるいは子どもに手がかかなくなると復職しようと思ったとき、働いていた頃と同じポジションを得ることが難しいことも、耳にする話の一つです。

物質・材料研究機構(NIMS)では次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定して仕事・育児の両立支援の制度をつくり、女性職員を積極的に採用する体制を整えています。まずは女性研究者が仕事を辞めずに済むような直接的な支援制度です。一方、男女ともにさらに働きやすい環境を提供することこそが女性研究者の増加につながるものと考え、●職場環境および働き方の改革 ●子育て・介護支援 ●女性の積極採用とキャリア形成への貢献 ●男性への意識改革と共同参画、の四つの項目の実現を目指しています。文部科学省の振興調整費などの応援もあり、女性の研究環境は日々良くなってきていると実感しています。またNIMSには育児休業をとったり育児支援を受けている男性研究者も多くいます。

さて、NIMSで行っている支援制度で、産休・育休・子育て中の研究者に、研究補助アルバイトを雇う費用を援助するというものがあります。しかし出産や介護は前年度予定していたとおりに発生するものではなく、ただでさえ忙しい状況の中で、急いで適任者を選び出し、一から仕事を教えなければなりません。実験などの経験のある人か、せめて理学系工学系の知識のある人に手伝ってもらいたいと思っても、すぐに適任者が見つかるとは限りません。研究室でそんな会話をしているとき「〇〇さんの奥さんは理学部の修士出じゃなかったっけ? 働けないかな?」などの

情報が入ってきたりします。冒頭に書いた、高学歴でありながら仕事を辞めてしまった女性です。学園都市には研究機関が集まっており、実験助手などの求人も少なくないのですが、専門分野が多岐にわたっているため彼女たちの求職タイミングと一致せず、われわれが求めている適任者も見つからなかったのです。

NIMSではこのような行き違いをなくし、求人者求職者双方にとっての出会いを実現するために、人材データベース『人なび』を立ち上げました(<https://www.hitonavi.jp/>)。研究所で仕事をしてみたい人や、とくに求職活動をしなくても経歴を生かせる職場があれば働いてみたいと考えている人が、働ける時間帯や日数と同時に、自分の学歴や知識、専門分野、卒業研究のテーマなどを任意でデータベースに登録し、該当する求人のあったときに連絡を受けるというシステムです。条件にあった求人を検索することもできます。一方、求人者はデータベースの中から該当者を検索することもできますし、求人情報を登録して募集することもできます。『人なび』のソーシャルネットワークシステムで、育児情報の交換をする人たちもいます。

われわれにとって嬉しいことは、研究者支援のアルバイトとしてNIMSに来ていた女性が研究の面白さを思い出し、社会人として博士課程に進学して研究者になろうというケースが少なからずあることです。『人なび』を研究者の支援ばかりではなく、新たに女性研究者を増やすことにつながられるよう、筑波地区ばかりでなく、全国展開させていければと考えています。



(独)物質・材料研究機構 男女共同参画チーム  
(305-0047 つくば市千現 1-2-1)  
御手洗容子(チーム長 研究グループリーダー 日本金属学会)  
板倉明子(主席研究員 日本物理学会)  
柳生進二郎(主幹研究員 日本表面科学会)