

法人の取組事例

令和5年2月16日 独立行政法人評価制度委員会資料

01 働きやすい職場環境であることを認定制度で見える化し人材確保やPRに活かしている事例

事例・制度概要	1
事例① 日本貿易振興機構	2
事例② エネルギー・金属鉱物資源機構	3
事例③ 産業技術総合研究所	4
(参考) 「くるみん」及び「えるぼし」を取得している独立行政法人一覧	5

02 官民連携により社会課題に対応するための技術開発に取り組んでいる事例

事例 土木研究所	6
----------------	---

働きやすい職場環境であることを認定制度で見える化し人材確保やPRに活かしている事例

独立行政法人には、多様性が新たな価値創造につながることを踏まえ、ダイバーシティの推進が求められている。今回は、ダイバーシティを推進する中で、働きやすい職場環境の整備を行った結果、「くるみん」・「えるぼし」などの認定を取得し、人材確保やPRに活かしている法人の事例を紹介する。

- ①日本貿易振興機構 : 「くるみん」「えるぼし」(認定段階3)「プラチナえるぼし」を取得
- ②エネルギー・金属鉱物資源機構 : 「くるみん」「えるぼし」(認定段階3)を取得
- ③産業技術総合研究所 : 「くるみん」「えるぼし」(認定段階3)「トモニン」を取得

表 くるみん、えるぼし及びトモニンの概要 (注) 厚生労働省HPを参考に事務局において作成。

区分	くるみん	えるぼし	トモニン
制度概要	<p><くるみん> 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度</p> <p><プラチナくるみん> くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナくるみん認定」を受けることができる。</p> <p><トライくるみん> 令和4年4月1日、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、新たに「トライくるみん認定」が創設された。トライくるみん認定の認定基準は令和4年度改正前のくるみん認定と同じ。</p>	<p><えるぼし> ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度</p> <p>・5つの評価項目(①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース)について、基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が決まる。</p> <p>1～2項目: 1段階目 3～4項目: 2段階目 5項目: 3段階目</p> <p><プラチナえるぼし> えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし」として認定を受けることができる。</p>	<p><トモニン> ・企業が介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すシンボルマーク(愛称:トモニン)。</p> <p>・トモニンは、厚生労働省の仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト「両立支援のひろば」(https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/index.php)の「自社の行動計画・取組を登録・修正する」のページから「仕事と介護の両立に関する取組」を登録すれば取得できる(登録は無料)。</p>
認定マーク シンボルマーク			

主な取組

JETROでは、もともと女性職員の割合が高く（常勤職員約1,900人のうち女性が約5割）、女性の活躍が組織運営上不可欠という背景もあり、**ソフト面及びハード面の両面から女性活躍推進に向けて取り組んできた。**

ソフト面

- ▶ 性別に関係なく機構に必要な人材を育成する研修制度の整備、テレワークを推進するための制度設計、運用
- ▶ 育児・介護休業法の改正に伴う対応
 - ・法令や内規の改正内容に関する**説明会の実施**
 - ・**ハンドブックをイントラネットに掲載**し全職員に共有
 - ・管理職による声かけを行うなど、**男性も育休を取得しやすい雰囲気醸成**
- ▶ 総合職の中でも**転勤の制限がある「エリア総合職」**の職種を設置
⇒転勤が困難な事情のある職員からの申請によりエリア総合職につけている。当該事情が解消されると通常の総合職に戻る。

ハード面

- ▶ テレワークの定着や執務環境の改善のため、**オフィスの改装、フリーアドレス化を実施**

課題

- ・若手層職員は男女同数もしくは女性の方が多いが、**シニア層では女性の割合が低く**、世代によって職員の男女構成に凹凸がある。
- ・女性職員の場合、**出産・育児といったライフイベントにより海外派遣が困難**

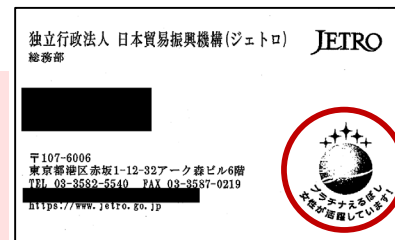
対応

- ・国内外の拠点で**所長を担う人材を計画的に育成するための研修を実施**
- ・出産・育児等が原因で職員の業務経験が偏らないよう、**入構後早い段階で社内公募制により、海外勤務を経験**

成果

- ▶ 令和3年、「**えるぼし**」（最上位の「認定段階3」）及び「**くるみん**」を取得
- ▶ 同年10月には**独立行政法人で初めて「プラチナえるぼし」**を取得
- ⇒認定マークを名刺等に印刷し、**組織のPRに貢献**。また特に、新卒採用において、入社決め手となったと話す内定学生がいるなど、**組織のアピールポイント**となっている。

図 JETRO職員の名刺様式



(注) JETROから入手

主な取組

- ▶ **ダイバーシティ推進室の設置**（令和元年度）
- ▶ **理事長のリーダーシップの下、「ダイバーシティ宣言」及び「ダイバーシティ推進方針」を策定・公表**（令和2年度）
- ▶ **積極的な女性の新卒・中途採用、管理職への登用、キャリアアップを含む雇用転換**（契約職員の正職員化や任期付契約職員の無期雇用化）
- ▶ **勤務時間選択制、配偶者同行休業、企業主導型保育制度、積立休暇制度、テレワーク制度、不妊治療休暇等の導入**
- ▶ **女性職員から聞き取ったニーズの下、搾乳と母乳保管のためのナースングループを設置**

課題

ダイバーシティ推進については総論賛成各論反対となりやすく、**個々の職員の声が拾えるツールが必要**

対応

- 現場の声を拾いやすくするため、**ダイバーシティ推進室の職員は所内各部の併任**
- **相談窓口として、総合窓口のほか、「妊娠・出産・育児・介護」、「障がい」、「キャリア」、「治療」の4つの個別窓口を設置。加えてオピニオン・ボックス（意見箱）も設置。**
- **ダイバーシティ研修の実施**（令和3年度以降）
⇒研修後はアンケートにより職員の意識・理解度を確認するとともに、取組への意見等も収集
- **ダイバーシティトークの開催**（令和4年度）
⇒双方向コミュニケーションの場として、意見や疑問点など自由にディスカッション

成果

- ▶ **令和3年、「えるぼし」（最上位の「認定段階3」）及び「くるみん」を中期目標管理法人で初めてのダブル取得**
- ▶ **中途採用において、ワークライフバランスを重視してJOGMECを転職先として選ぶ人が増加**
（令和3年度応募者：97人／募集期間6か月
⇒4年度応募者：114人／同3か月）
- ▶ **女性の新卒採用、管理職及び職員の割合や男性の育児休業取得率が上昇傾向**

図1 JOGMECにおける女性活躍に関する各種データ(%)

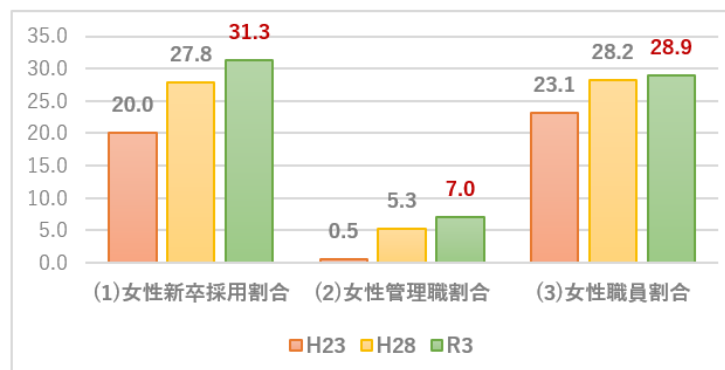
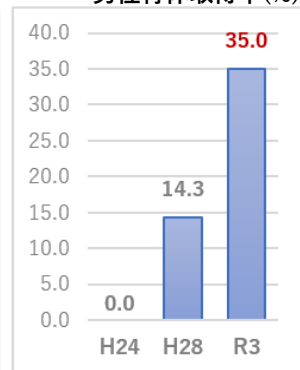


図2 JOGMECにおける男性育児取得率(%)



(注) JOGMECからのヒアリングに基づき事務局が作成

主な取組

産総研では、イノベーションを生むためには、多様な属性（性別、年齢、国籍、障がい等）を持つ人材が最大限に能力を発揮し活躍できる組織が必要との考えから、**ダイバーシティ推進委員会**の下、**関係部署の連携**により**全所的にダイバーシティを推進**している。

働き方の多様化

- ▶ 裁量労働制や在宅勤務制度などの整備
- ▶ 育児・介護に関する休暇制度の整備
⇒特に、介護休暇は、取得しやすいよう取得単位（日・分単位）を柔軟にしている。

介護支援の充実

- ▶ 仕事と介護の両立支援に関するセミナーの開催
- ▶ 所内ウェブサイト**にポータルサイトを設置**
⇒サイト内でダイバーシティ推進に関する制度を紹介

女性研究職員の採用拡大

- ▶ 博士型任期付研究員を廃止
- ▶ 研究職員に対する**研究補助員雇用支援制度を整備**
- ▶ **積極的な広報活動の展開**（女子大学院生等と産総研女性研究職員との懇談会、ラボ見学ツアーの実施等）

他の研究教育機関との連携

全国20の研究教育機関が参加する**ダイバーシティ推進のネットワーク（DSO）**の運営に幹事機関として携わり、**相互に事例等の情報を共有し、制度改善に活用**

課題

対象者が所属する職場で**ダイバーシティ推進に関する理解が進んでいるか状況把握が必要**

対応

所内アンケート等で**職員のニーズや課題を把握し、施策に反映するなどPDCAを回しながら施策を推進**

成果

- ▶ 平成26年に「**トモニン**」及び「**くるみん**」を取得。28年に「**えるぼし**」（最上位の「**認定段階3**」）を取得（**公的研究機関として初**）。令和3年、平成29年に改正された認定基準で**2回目の「くるみん」**を取得
- ▶ **女性管理職割合は、5%台（平成27年）から、8.6%（令和3年度末）に上昇**。研究職採用者の女性割合は19.9%（第5期累積値令和3年度現在）
- ▶ 広報活動や採用公募等を通じて学生等の間で認定取得への認知度が上がっており、**産総研が働きやすい環境とのイメージを共有**
- ▶ **外部資金選考の際に認定取得が加点評価される**ことに加え、外部資金応募手続きを通じて、**取組に関心のない職員においても、取組が改めて認知**

(参考) 「くるみん」及び「えるぼし」を取得している独立行政法人一覧

表 1-1 「くるみん」取得法人（令和4年11月末時点）

主務省	法人分類	法人名	認定年	職員数 (注3)
総務省	行	統計センター	2022年	646
	中	国立青少年教育振興機構	2016年	487
	研	物質・材料研究機構	2009年	903
	研	量子科学技術研究開発機構	2021年	1,319
	研	科学技術振興機構	2015年・2020年	1,357
文部科学省	研	理化学研究所	2009年・2015年	3,494
	研	宇宙航空研究開発機構	2019年	2,387
	研	日本原子力研究開発機構	2010年	3,109
	中	勤労者退職金共済機構	2021年	254
厚生労働省	中	高齢・障害・求職者雇用支援機構	2022年	3,776
	研	国立がん研究センター	2015年	2,984
	中	福祉医療機構	2013年・2015年・ 2017年・2020年・ 2022年	287
農林水産省	研	農業・食品産業技術総合研究機構	2021年	3,297
	研	森林研究・整備機構	2015年	1,165
経済産業省	研	産業技術総合研究所	2014年・2021年	2,928
	研	新エネルギー・産業技術総合開発機構	2016年	1,372
	中	日本貿易振興機構	2021年	1,853
	中	エネルギー・金属鉱物資源機構	2021年	631
国土交通省	研	土木研究所	2015年	441
	中	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	2016年	1,459
	中	都市再生機構	2015年	3,117
環境省	中	住宅金融支援機構	2015年・2019年	854
	中	環境再生保全機構	2019年	148

表 1-2 「プラチナくるみん」取得法人（令和4年11月末時点）

主務省	法人分類	法人名	認定年	職員数 (注3)
文部科学省	研	日本原子力研究開発機構	2022年	3,109
国土交通省	中	住宅金融支援機構	2019年	854

表 2-1 「えるぼし」取得法人（令和4年11月末時点）

主務省	法人分類	法人名	認定段階	認定年	職員数 (注3)
文部科学省	研	宇宙航空研究開発機構	3	2017年	2,387
厚生労働省	中	高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	2022年	3,776
農林水産省	研	農業・食品産業技術総合研究機構	3	2017年	3,297
	研	水産研究・教育機構	3	2021年	1,105
経済産業省	研	産業技術総合研究所	3	2016年	2,928
	中	日本貿易振興機構	3	2021年	1,853
	中	エネルギー・金属鉱物資源機構	3	2021年	631

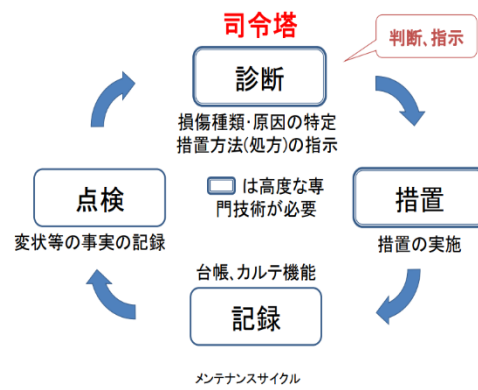
表 2-2 「プラチナえるぼし」取得法人（令和4年11月末時点）

主務省	法人分類	法人名	認定年	職員数 (注3)
経済産業省	中	日本貿易振興機構	2021年	1,853

- (注) 1 表1及び表2ともに厚生労働省HPを参考に事務局が作成。
 2 法人分類における「中」は中期目標管理法、「研」は国立研究開発法人、「行」は行政執行法人を示す。
 3 職員数は、各法人の令和3年度事業報告書に記載されている令和3年度末時点（農業・食品産業技術総合研究機構は令和4年1月1日時点）の常勤職員数から引用している。

背景

- 道路橋（約73万橋）の維持管理を損傷が軽微な段階で対策を行う「**予防保全**」へ本格転換することを国の施策として位置づけ。
- しかし、多くの道路橋を管理する地方公共団体では、**熟練技術者や予算の不足が顕在化し、予防保全への転換が進んでいない。**
- メンテナンスサイクル（点検→診断→措置→記録）のうち特に高度な専門技術が求められる「**診断**」をシステム化することで適切な維持管理を実現するとともに、**予防保全への転換を促進して橋を長寿命化させていくことにより維持管理に係るトータルコストの縮減を図る。**



研究内容

**道路橋の診断を支援するための技術開発として、
「AIを活用した道路橋メンテナンスの効率化に関する共同研究」の実施**

【共同研究体制の内容・意義】

- **土木研究所の呼びかけにより、財団法人、建設コンサルタント、IT企業、研究機関、地方公共団体等25者から成る官民の共同研究体制**を平成30年度に立ち上げ
- その中のプロジェクトとして、診断技術者の支援となる**診断AIの開発**を目指す
- 診断AIの開発には、熟練技術者の診断プロセスや考え方の整理が必要であり、熟練技術者等が参加する検討会を組織して研究を実施
- 膨大な量の損傷メカニズムに基づく点検・診断・措置の一連のデータとシステム検証が不可欠であり、道路管理者としての地方公共団体の協力が不可欠（本事例では、富山市と茨城県が参画）
- 検証に参加した地方公共団体の職員の意見も参考にしながら、システムの使いやすさ等を向上

共同研究者のうち診断AI開発グループの構成事業者

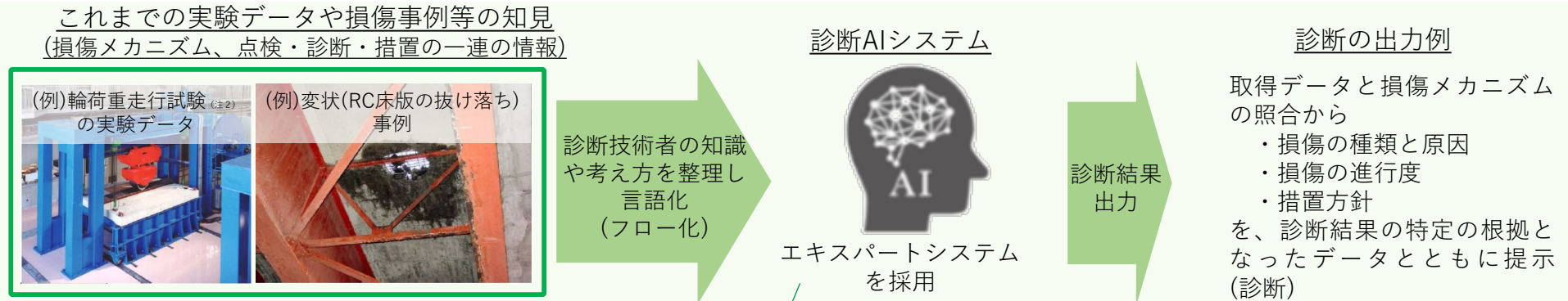
- ・一般財団法人橋梁調査会
- ・一般財団法人首都高速道路技術センター
- ・アジア航測株式会社
- ・株式会社エイト日本技術開発
- ・大日本コンサルタント株式会社
- ・株式会社日本海コンサルタント
- ・日本工営株式会社
- ・株式会社ニュージェック
- ・パシフィックコンサルタンツ株式会社
- ・株式会社日立製作所
- ・株式会社福山コンサルタント
- ・富士通株式会社
- ・株式会社まざらん
- ・三菱電機株式会社
- ・八千代エンジニアリング株式会社

今後の取組

システムの様々な検証を通じて改良を重ねるとともに、ユーザーである地方公共団体の認知度向上など**社会実装に向けた環境作り**を進める。

(参考) 「AIを活用した道路橋メンテナンスの効率化に関する共同研究」の概要

図1 診断AIシステムの仕組み



(注) 1 土木研究所の提供資料に基づき事務局が作成。
 2 輪荷重走行試験とは、自動車の走行を模擬して繰り返し荷重を与え、床版の疲労耐久性を評価する試験。

- ・「診断」では、検討過程や根拠を明らかにする必要があり、本研究では、あらかじめ人間が定めたルール（条件分岐）に応じてデータを処理することで結果（判断）を出力するエキスパートシステムを採用し、判断に至るロジックの明確化を実現。
- ・エキスパートシステムの構築には、診断技術者の知見の整理、損傷メカニズムに基づく点検・診断・措置の一連の情報の整理、システム検証が必要。

図2 診断AIシステムVer.1.0の画面イメージ

システム画面 (点検結果の入力)

諸元情報の入力 点検結果の入力

RC床版 コンクリート桁(床版橋) コンクリート桁(桁橋) 支承 橋台・橋脚・基礎

共通 塩害1 塩害2 塩害3

今回の点検結果について、「有り」、「無し」、「不明」を選択を記録、保存

【点検】	有り	無し	不明	不明
通行時に影響する鋼筋の腐食	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明
橋脚基礎からの腐食	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明
桁下部に湧水	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明
床版コンクリート中の空洞・割傷	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明
床版表面が剥離された箇所がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明
橋脚のコンクリート中の空洞・割傷	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明
橋脚の鉄筋(鉄筋)に塩分濃度: 6.14mm, RC径2mm以上のひび割れ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明
橋脚の鉄筋(鉄筋)に塩分濃度: 6.14mm, RC径2mm以上のひび割れ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不明

システム画面 (損傷の進行度(状態)の推定)

【RCT桁 飛来塩】飛来塩分がコンクリート内部に浸透し、鉄筋位置での塩化物イオン濃度が発錆限界を超えていることから、「状態④-2」と考えられます。

システム画面 (診断結果)

【塩害1 飛来塩分による塩害】【RCT桁 飛来塩】飛来塩分がコンクリート内部に浸透し、鉄筋位置での塩化物イオン濃度が発錆限界を超えていることから、「状態④-2」と考えられます。

【塩害1 RCT桁】状態④-2の可能性があることから、延命(鉄筋の防食)が必要と考えられます。必要な対策は以下の通りです。

必要な対策(案)を提示し、道路管理者が最終的に判断

(注) 土木研究所CAESAR講演会の講演資料から引用