

国立研究開発法人日本原子力研究開発機構
次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

令和4年3月29日
人 事 部

原子力の研究開発を通じて、将来にわたり社会に貢献し続けるためには、人材の多様性を尊重し、これを最大限活かすことが必要である。多様な発想や視点を取り入れ、機構全体で業務運営と組織の活性化を図るため、誰もが働きやすい職場環境の整備を目指して、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和4年4月1日～令和8年3月31日

2 目標と取組内容

目標 1: 育児休業等各制度の利用促進を図る。

(令和4年4月～)

- ①子育て・不妊治療・介護をしながら働き続けるための休暇制度、在宅勤務制度や多様な働き方のメニューなどの各制度について見直し・整備・機構内に周知を行い、男女ともにこれら制度が活用されるよう努める。
- ②男性の育児参画を奨励し、その促進のための取組(利用可能な休暇や働き方のメニューなどの各制度について情報提供、制度利用者や上司の声のイントラ掲載等)を実施する。
- ③育児休業者には、育児休業中の業務の動き及び各制度の利用希望について、休業中及び復帰前に積極的に直属の所属長等から情報共有及び説明を行う。
- ④多様性を尊重し誰もが働きやすい職場環境整備に向け、男女共同参画推進に関する意見交換会等を年1回以上実施し、その結果等について、情報提供を行う。

目標 2: 年次休暇等の取得促進を図る。(年次休暇の20日付与者の平均取得実績10日以上)

【数値目標①】

(令和4年4月～)

- ①職場内で計画的に休暇を取得するよう周知・啓もうを図る。
- ②年次休暇の取得状況を適時把握し、休暇を取得しやすいよう業務配分に配慮するなど、取得促進に効果的な措置を行う。

目標 3: 超過勤務時間の縮減を促進する。

(令和4年4月～)

- ①健康の維持・増進及びワークライフバランスを推進する観点から、所属長が職員の勤務状況を的確に把握すること、また、定期的な超過勤務時間の実績周知等により、超過勤務時間の縮減を図り、ひいては総労働時間を縮減していくための意識・環境を醸成する。
- ②定時退勤日を週1回以上設定し、すべての職員のワークライフバランスの向上を図る。特に小学校以下の子供を持つ職員を始め家事・育児・介護等の家庭事情に配慮するよう、各職場に求める。

目標 4:若年者に対する職業訓練を推進する。

(令和4年4月～)

- ①学生受入制度等を活用し、学生を積極的に受け入れ、機構における原子力施設及び設備を活用した、実践的な研究開発への従事により、効果的な人材育成に資する。

目標 5:採用活動において女性求職者への訴求力を高め、特に大卒以上の採用に当たり、研究職及び技術職における女性の採用比率を20%以上にする。【数値目標②】

(令和4年4月～)

- ①女性職員のリクルーターを積極的に活用するとともに、女子理工学系学生の在籍する学科・専攻等に訪問し、積極的に採用説明会等を開催する。
- ②採用説明会において多様な働き方を実践する女性職員を対応者として積極的に起用し、職場環境やキャリア、育成制度、多様な働き方のメニューについて説明するなどにより、採用後の不安・疑問を払しょくし、すべての職種において長期的な能力発揮の場としての魅力を発信する。
- ③機構ホームページ及び採用情報サイト等に、機構が多様性を尊重し働きやすい職場環境作りに取り組んでいることを積極的に掲載する。
- ④採用前の内定者に対し、機構で働く職員のキャリアプラン・ワークライフバランスを具体的に知る機会として、職員との懇談を含む集まりを実施する。
- ⑤「ポジティブ・アクション」※により、女性限定のキャリア採用を実施するなど、優秀な人材確保に取り組む。

※ポジティブ・アクション：社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと（参考：男女共同参画社会基本法第2条第2項）。

目標 6:長期的な観点で女性職員を育成すること等により、管理職に占める女性の割合を向上させる。

(令和4年4月～)

- ①メンター制度を実施し、女性職員のキャリアコンピテンシー(自立的なキャリア形成力)の更なる向上を図る。
- ②働く上での悩みの相談や対処法の意見交換等ができるよう、意見交換会等、情報共有の場を定期的に設ける。
- ③若手・中堅職員に対し、男女問わずキャリアアップへの意識向上のための研修を行い、子育て期の職員にも受講を奨励する。
- ④多様な職員の能力発揮・キャリア形成を促すため、管理職を含め広く職員に対しダイバーシティ推進のための研修等を実施する。

以上