

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2年3月31日
人 事 部

多様性が活きる職場環境の実現及び男女ともに働きやすく仕事と子育ての両立を図ることが
できる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2年4月1日～令和4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。

- ① 子育てをしながら働き続けるための制度を充実させるため、在宅勤務ができる制度を導入するとともに、機構内イントラや内部向け広報誌にて各制度を紹介する。
- ② 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当該者に対し情報共有及び説明を行う。
- ③ 男女の別にかかわらず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。(年次休暇の平均取得実績 10 日以上)【数値目標①】

- 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: 男性職員の育児参加を奨励する。

- ① 男性職員について、育児関係の休業・休暇制度利用促進のための情報提供を随時行う。

目標 4: 超過勤務時間の縮減を促進する。

- 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、特に小学校低学年までの子供を持つ職員に配慮するよう、各職場に求める。

目標 5: 若年者に対する職業訓練を推進する。

- ① 大学生、大学院生等を対象に夏期休暇期間中に実習生として受け入れ、就業体験の機会を提供する。

目標 6: 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応募比率及び採用比率を 20%以上にする。【数値目標②】

- 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採用実績がある学科・専攻等を訪問し、優秀な女子学生の紹介について働きかけを行うとともに、採用説

明会等を開催する。

- ② 採用説明会において、女性職員を対応者として積極的に起用し、職場環境、キャリア、育休・産休制度等について説明することにより、女子学生の不安・疑問の払しょくに努める。
- ③ 機構ホームページ及び採用情報サイト等に、機構が男女ともに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。

目標7：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。

- 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 女性職員が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、拠点でのランチミーティング等、情報共有の場を定期的に設ける。
- ③ 男女共同参画推進への理解促進及び意識付け・意識向上に向け、職員や管理職を対象とした研修等を実施する。

以上