

原子力規制委員会女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画に基づく措置の実施状況（平成２７年度）

女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部

意識改革の促進に係る主な取組

- ・本部長から職員宛てのメッセージの発出や、定期的に幹部職員の見回りによる定時退庁呼びかけを実施した。また幹部会合において超過勤務時間の状況等を毎月報告し改善を促した。
- ・職員のＰＣにポップアップによるメッセージ表示で定時退庁を呼びかけた。
- ・内部監査の項目として、課室の超過勤務の削減等業務効率化に向けた取組を確認した。

業務効率化の促進に係る主な取組

- ・課室ごとに業務効率化や職場環境の改善策を検討し、適宜実施した。複数の課室にまたがる提案については、総務課が関与して実施を推進した。
- ・業務の遂行に必要な情報・知識を特定し、収集、整理及び利用するための取組み（知識管理）について、ポータルサイトを整備した。
- ・職員研修の項目に事務マネジメント手法に関するトピックを増やした。
- ・フレックスタイムの制度拡充に向けた準備を進めた。また、テレワークの実施に向けて職員の意識等の現状把握のためのアンケートを実施した。

育児・介護と仕事の両立、次世代支援の促進に係る主な取組

- ・管理職員を対象とした意識啓発の研修の実施、また全職員を対象に育児・介護制度の理解や利用促進、ワークライフバランスに関する研修（eラーニング）を実施した。
- ・出産・子育ての状況を踏まえた柔軟な人事管理を実施した。
- ・男性職員の育児休業、出産関連休暇について引き続き周知を図った。

【平成２７年度の育児休業の取得率】

女性職員 １００％ 男性職員 １５．４％

【配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の平均取得日数】 ４．９日

なお、取得率はそれぞれ約８０％となっている。

女性の活躍推進のための主な取組

- ・採用パンフレットに、活躍する女性職員を紹介するページを増やした。また、説明会において女性が活躍できる職場であることをアピールした。

【平成２８年度の新規採用者の女性割合】 ２６％

- ・人事評価に基づき、能力ある職員を適切に昇格させた。

【平成27年度末の職位ごとの女性の数】

課室長相当級 1名

課長補佐級 33名

- ・女性職員向け研修やセミナーへ積極的に参加した。また、放射線に対する正しい知識の習得のため、新規採用者研修等での放射線障害防止に関する講義や、全職員向けに放射線障害防止に関する研修（eラーニング）を実施した。