

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

日本原燃株式会社は、女性がやりがいを感じ、いきいきと働く会社・職場を目指し、「女性活躍推進宣言」を定め、2015年4月から取組みを進めている。

当社の行っている原子燃料サイクル事業は、国民生活や経済活動に深いかかわりのある事業であるため、女性を含む多様な意見や視点を経営に活かしていく必要がある。

よって、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、これまでの取組みを一層充実・強化していくための行動計画を策定する。

女性活躍推進宣言

私たちは女性が輝く、いきいきとした職場をつくるため、

- ・仕事と家庭の両立支援
- ・上位職への積極的な登用とそのため育成支援
- ・これらを理解し支えるための職場風土づくり

に取り組めます。

2015年4月1日

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日 [5年間]

2. 当社の取組み

- (1) 女性採用比率の向上
- (2) 女性社員に長期にわたって活躍してもらうための取組み
- (3) 女性社員の着実な育成によるキャリアアップ支援
- (4) メリハリの効いた魅力ある職場づくり

3. 数値目標

- (1) 新卒者の採用における女性採用比率を毎年20%以上とする。
- (2) 5年後の2025年度までに、女性社員の課長を8名以上登用する。
- (3) 年間有給休暇取得日数(社員平均)を15日以上とする。

4. 取組み内容

- (1) 女性採用比率の向上(2021年4月～)

① 女子学生に対する取組み

- (a) 女子学生のための会社説明会の実施

会社説明会は、若手に加え中堅女性社員(子育て世代)に参加してもらい、仕事と家庭の両立が可能であることを発信する。

- (b) 大学個別訪問の実施
採用実績のある大学の企業説明会へ積極的に参加するとともに、工学部研究室への個別訪問を実施する。
 - (c) 六ヶ所村で女性が働き、暮らす姿に焦点をあてた情報の発信
- ② 社員に対する取組み
- (a) 結婚、育児、介護を理由に退職した社員の再雇用の実施
結婚、育児、介護を理由に退職する女性社員に対し、退職時に将来の就業意向の確認を行った上で、退職後の連絡先を確認し、当社の広報媒体を定期的に配信するとともに、求人情報も送付する。
 - (b) 非正社員の正社員への転換
就業意欲があり正社員への登用を希望するパート社員の正社員への転換を推進する。
- (2) 女性社員に長期にわたって活躍してもらうための取組み (2021年4月～)
- ① これからライフイベントを迎える若手社員の不安の解消と意欲の向上
- (a) 意見交換の実施
結婚～子育て期を経験している中堅社員とライフイベントを迎えようとする若手社員が率直に意見交換できる場等を設ける。
 - (b) 教育の実施
女性社員の活躍を支援するキャリアビジョン教育を検討し、実施する。
- ② 仕事と家庭の両立支援
- (a) 現行の両立支援制度のわかりやすい紹介による理解の促進
全社への周知に加え、各種制度利用の対象となった本人、所属長に対する制度内容の個別説明を行う。
 - (b) 仕事も家庭生活も一層頑張りたいと考えている社員への新たな支援策の検討と実施
育児や介護を理由とした長期休暇を取得せずに済む在宅勤務制度の検討や育児支援としてのマイカー通勤、時短勤務制度の対象範囲の拡大を実施する。
- (3) 女性社員の着実な育成によるキャリアアップ支援 (2021年4月～)
- ① 女性の活躍を支えるための職場風土の醸成
- (a) 講演会、研修、対話活動、意見交換会の実施
女性社員を対象にした社内講演会・研修については、事前に女性社員のニーズを把握したうえで、実効性のある内容を検討・実施する。
 - (b) 対話活動、意見交換会等で得られた女性活躍推進に関連する情報の社内周知
女性副長および主任級の部下をもつ管理職（課長）同士の対話活動を企画・実施し、対話活動等で得られた女性活躍に関する情報等は社内に周知する。

② 女性のキャリア形成支援

(a) 女性社員と上司によるキャリア育成プランの作成

女性社員のキャリアの方向性について、上司と本人が話し合う機会・仕組みの検討を行う。

(b) 業務のレベルアップによる積極的な育成

女性副長の業務目標に対し、スキルアップにつながるチャレンジングな目標になるよう、必要に応じてアドバイスを実施する。

(c) 不安の解消やキャリアアップへの意欲、さまざまなスキルを高めるための研修の実施

管理職候補に対し、個別メンターを指名し、意見交換・研修の場の機会に対話・相談・アドバイスを行う。

(4) メリハリの効いた魅力ある職場づくり (2021年4月～)

① 時間外労働の抑制

引き続き、長時間労働の削減に取り組む。

② 休暇取得率の向上

年間休暇取得計画および実績の見える化を実施し、適宜進捗を確認していく。

5. 取組みの評価と改善

数値目標の達成状況と取組みの評価を毎年実施し、目標の達成に向けて、柔軟かつ適切な改善を行う。

以 上