

女性活躍推進法、次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画

2024 年 4 月 1 日

国立研究開発法人物質・材料研究機構

1. 計画期間:2024 年 4 月 1 日~2029 年 3 月 31 日の 5 年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1 (女性活躍推進法の職業生活に関する機会の提供に関する目標)

管理職(課長級以上)に占める女性の割合を 11%以上にする

<取組内容・実施時期>

女性管理職割合を増やすには、まず母数となる定年制研究職、エンジニア職及び事務職の女性割合を増やす必要がある。そのため、定年制職員への女性応募者数の増加と、全ての職員に対し採用後のライフイベントに伴う離職を防ぐ取組を実施する。

- 2024 年度~2028 年度
 - 運営室の機能を定期的に検証し、職員の事務及び管理業務軽減を推進する
 - 育児や介護の当事者のみでなく、経験者も含めたネットワークを作成し、情報交換の場を設ける

目標 2 (女性活躍推進法の職業生活と家庭生活との両立に関する目標)、及び、

(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

計画期間内の男性職員の育児休業取得率および育児関連休暇取得率を、合わせて 70%以上にする

<取組内容・実施時期>

- 2024 年度~2028 年度
 - 子を迎える見込みの職員を把握し、「育児・介護支援制度ガイドブック」を配布する他、育児休業や関連する休暇制度に関する説明会の開催など、男性職員の育児休業や休暇に関する事前情報の積極的提供を行う

目標 3 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

より柔軟な働き方を選択できるよう各種制度の整備や周知活動と評価を行う

<取組内容・実施時期>

- 2024 年度
 - 在宅勤務制度やフレックス制度に対し、職員のニーズ把握のため、アンケート調査を実施する
- 2025 年度~2028 年度
 - アンケートの結果を踏まえ、在宅勤務制度やフレックス制度の検証を行い、必要に応じて制度を改正する
 - 計画期間を通じ、取得を促すため、対象者やその上長に対して周知活動を行う
- 2024 年度~2028 年度
 - 出生サポート休暇(不妊治療に係る通院等の為の休暇)を取得しやすい職場環境とすべく、制度の積極的な周知を年に1回以上行う