

一般財団法人 関東電気保安協会 行動計画

(次世代法・女性活躍推進法 一体型)

当協会は、職員が仕事と子育てを両立することができ、働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮することができるようにするため、また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日

2. 内容

目標1：育児支援に関する制度の見直しと職員の育児参加の促進

〔義務教育期間の子供をもつ職員の5%以上が特別休暇（子ども行事休暇、看護休暇）を取得する〕
〔出産休暇（配偶者）の全員取得〕

- <対策>
- ・2019年4月～ 育児支援に関わる特別休暇の見直しと実施
 - ・2019年4月～ ポスター等による職員への制度の再周知
 - ・2019年4月～ 男性の育児参加への啓発活動
 - ・2019年4月～ 育児休業中の職員へのフォローアップ体制構築
 - ・2019年4月～ 育児休業取得者のいる職場へのバックアップ体制の構築
 - ・2019年4月～ 育児支援施策(保育所、ベビーシッターの斡旋など)の検討と実施

目標2：仕事と家庭生活の調和の推進

（年次有給休暇取得：目標平均14日取得、全従業員5日以上取得）

（夏季休暇の全日数取得）

- <対策>
- ・2019年4月～ 働き方についての意識向上
 - ・2019年4月～ ポスターや社内報により休暇取得を促進
 - ・2019年4月～ 計画的な休暇取得に向けた施策の実施

目標3：女性職員の職域拡大を目指した採用と育成

（定期採用者の女性採用比率 10%以上）

（職域拡大に向けた仕組みづくりと導入 2022年3月まで）

- <対策>
- ・2019年4月～ 建設、営業部門等における女性職員の活用の検討と実施
 - ・2019年4月～ 退職者を含めた女性職員ネットワークの構築による「ジョブリターン制度」の定着と職域拡大
 - ・2019年4月～ 技術職の女性職員に合わせた、職場環境整備の検討及び実施
 - ・2019年4月～ 男性管理職と女性職員の相互理解と、職員へ女性活躍に関する理解促進
 - ・2019年4月～ 応募者に女性が幅広く活躍できること、福利厚生制度が充実していることの積極的周知

目標4：女性経営管理職の倍増以上

（女性経営管理職3人→6人以上）

- <対策>
- ・2019年4月～ 管理職になるための育成プログラムの検討・作成、実施
 - ・2019年4月～ 女性職員の協会で働く意識向上を図るため役員等との懇談会開催
 - ・2019年4月～ 女性職員の外部機関とのネットワークづくり
 - ・2019年4月～ 産業カウンセラーによる女性職員のカウンセリング推進と所管部（人事部・労務部）との連携の強化
 - ・2019年4月～ 男性管理職の女性活躍に関する理解促進の研修会開催

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表

・採用した労働者に占める女性労働者の割合(2019年度定期採用者)

項 目	合計	技術職	事務職
直近事業年度の女性の採用者数 (A)	3	0	3
直近事業年度の採用者数 (B)	60	54	6
採用した労働者に占める女性労働者の割合 (A/B)	5.0%	0%	50%

・労働者に占める女性管理職の割合

項 目	合計
女性の管理職数 (A)	3
管理職数 (B)	230
管理職に占める女性労働者の割合 (A/B)	1.3%

以 上