

北陸電力株式会社・北陸電力送配電株式会社 一般事業主行動計画

女性が活躍できる職場環境を整備するとともに、従業員のワークライフバランス実現を図るため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日～2024年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

1. 役職者（副課長以上）に占める女性の割合が低い。
2. 男性の育児休業取得率が低い。

3. 目標

＜女性役職者に関する目標＞

女性役職者数について、2024年3月末までに、2021年度期首比 10%以上の増加を目指す。

＜男性の育児休業取得に関する目標＞

男性の育児休業取得率について、2023年度（2023年4月～2024年3月）を目途に、15%程度とすることを旨とする。

4. 取り組み内容（【新規】は2021年度からの新たな取り組み、その他は従前から継続の取り組み）

■全社的な意識高揚に向けた取り組み

取り組み1：ロールモデル紹介

- ・社内イクボスアワードを実施し、受賞者を「部下や同僚の育児・介護、ワークライフバランス等に理解・配慮のある上司」のロールモデルとして紹介する。

取り組み2：「プロGRESS・ウィーク」の設定

- ・ダイバーシティへの理解浸透を目的とした「プロGRESS*・ウィーク」を設定し、社長メッセージの発信、ダイバーシティやワークライフバランス等に関する講演会および職場討議を実施する。
※「Power 仕事と生活の活力」「Grow 従業員・会社の成長」「Respect 多様性の尊重・信頼」を組み合わせた『Progress 成長・進化』の意

■ワークライフバランスの実現に向けた取り組み

取り組み3：各種制度の周知

- ・【新規】育児休業制度の内容や取得方法等をわかりやすく周知する。
- ・出産・育児と仕事の両立を支援する制度紹介パンフレットの作成・配布をする。

取り組み4：育児休業の取得促進

- ・【新規】育児休業取得を希望する男性従業員向けのセミナーを実施する。
- ・【新規】配偶者の出産の申出があった男性従業員に対し、個別に育児休業制度を周知し、取得を促す。
- ・育児休業中の従業員とその配偶者を対象に、家族参加型育児休業復帰セミナーを実施する。

■女性従業員のキャリア形成支援

取り組み5：女性向けのキャリア研修等の実施

- ・中堅社員研修等において、女性のキャリア形成に向けた意識づけを図る。
- ・他企業等との異業種交流会を継続実施する。

取り組み6：役職登用後のフォロー

- ・女性役職者向けセミナー・交流会等を年1回以上開催する。
- ・女性役職者に対するメンター制度を継続する。

以 上