

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

2024年4月1日～2029年3月31日(5年間)

2. 目標

○女性役職者に関する目標

2028年度末(2029年3月31日)までに、2022年度末(2023年3月31日)比

- ・女性役職者数 30%以上増加 かつ、
- ・男女の役職比率差*について 半減(10ポイント程度縮小)する ことを目指す。

※女性社員に占める役職者の比率と男性社員に占める役職者の比率の差

(参考) 前計画期間(2021年4月1日～2024年3月31日(3年間))の目標

「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年度に引き続き、100%を継続する。

3. 取り組み内容 (【新規】は2024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：DE&I推進に向けた体制強化

- ・【新規】各事業所でのDE&I推進を牽引する人材の育成を図り、全社大でDE&Iを推進する。

取り組み2：DE&I理解浸透

- ・[集中的な意識高揚]毎年12月にDE&I理解浸透を目的とした、社長メッセージの発信・研修会・eラーニング等を実施する。
- ・他企業等との異業種交流会を実施する。

■女性従業員のキャリア形成支援

取り組み3：女性のキャリア形成に向けた意識づけ

- ・【新規】将来の女性役職者候補層を育成するため、若手女性向けの初期キャリア形成教育を実施する。

取り組み4：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。

■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5：役職者の意識醸成

- ・役職者向けに部下のワークライフバランスにも配慮したチームマネジメント実践セミナー等を開催する。

取り組み6：育児休業の取得促進

- ・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。
- ・配偶者の出産申出があった男性従業員に対し、直属の上司が育児休業制度の周知や育児休業取得の意向を確認し、育児休業の取得を促す。
- ・育児休業制度の内容や取得方法等を分かりやすく周知するため、出産・育児と仕事の両立を支援する制度の紹介パンフレットを作成する。

以 上