

電力中央研究所 次世代育成支援対策行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、引き続き、職員等が仕事と生活を両立させつつ、その能力や経験を十分に活かすことができる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日から2023年3月31日までの2年間

2. 対象者

職員等（有期雇用者含む）

3. 行動計画

性別を問わず誰もが育児参加と仕事の両立を図れる職場環境を目指し、以下を実施する。

<p>目標1：計画期間内に、育児休職の取得率を次の水準以上にする。</p> <p>男性...計画期間中に1人以上取得する</p> <p>女性...取得率75%以上を維持する</p>
<p>〈対策とその実施時期〉</p> <p>2021年4月～ 「仕事と育児の両立準備ガイド」を所内に再周知する</p> <p>2021年5月～ 育児休職の取得実績や過去の個別相談の内容等の分析や、労使協議を通じて、より利用しやすい育児休職制度を検討し制度化を図る</p> <p>2022年4月～ 性別を問わない育児休職取得や育児参加に対する意識啓発を目的とした、所内報を活用した情報提供やWebセミナー等を開催する</p>
<p>目標2：多様な労働環境の整備を目的とした在宅勤務制度の拡充</p>
<p>〈対策とその実施時期〉</p> <p>2021年4月～ 両立支援に資する勤務制度のあり方について労働組合との労使協議を継続する</p> <p>2021年4月～ 在宅勤務の利用意識やニーズを把握するためのアンケート調査を実施する</p>
<p>目標3：普通休暇取得率50%以上の維持</p>
<p>〈具体的な取り組み〉</p> <p>2021年5月～ 普通休暇5日取得を基本とし（法令順守）、10日取得を奨励する</p> <p>2021年5月～ 定期的な注意喚起と幹部職以上の積極的な取得を奨励する</p> <p>2021年10月～ 休暇取得奨励期間を設定し、まとまった休暇を取りやすい環境づくりに努める</p>