

電力中央研究所 女性活躍推進行動計画

当所における女性の活躍状況や課題の分析結果に基づき、女性の活躍推進を目的とした行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

■管理職に占める女性労働者の割合	
数値目標	幹部職に占める女性比率を8%以上とする
取組内容	
2022年4月～	性別にかかわらず役割配置や様々な職務経験の付与 意欲ある人材の積極的発掘と育成、職務担当補佐職への任用 課題把握や能力発揮を目的としたパーソナル・サポート等の実施
2022年8月～	ダイバーシティ・マネジメント研修の計画と実施
2023年8月～	女性職員の上司や部下等を対象とした意識調査の実施 女性一般職を対象としたヒアリングの実施
2024年4月～	意識調査やヒアリングの結果を踏まえた課題把握と対応の検討

(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標)

■男女別の育児休業取得率および平均取得期間	
数値目標	性別を問わず誰もが育児参加や仕事と生活の両立を図れる職場環境を目指し、男性の育児休業取得率の向上（10%以上）ならびに、女性の育児休業取得率75%以上の維持に取り組む
取組内容	
2022年4月～	妊娠・出産の申し出に対する両立支援制度の説明と利用意向の確認 所内報を活用した男性の育児休業経験に関する情報提供 性別を問わない両立を促すNO残業「Familyデー」（毎月19日）の設定 両立支援に資するより柔軟性の高い勤務制度の導入

2022年10月～	法改正を踏まえた出生時育児休業（通称：産後パパ育休）の制度化 産後パパ育休に関する所内周知
2023年2月～	自己申告制度の申告項目に育児休業に関する意向を追加 自己申告結果を踏まえ上司は業務配分についての対応等を計画・準備
2024年4月～	中間状況の把握と目標達成のための追加取組の検討と必要に応じた実施

3. 情報公表

① 職業生活に関する機会の提供

- ・労働者に占める女性労働者の割合（2023年3月31日時点）

区分	男性	女性
職員・専任職員 ^{※1}	86.9%	13.1%
有期雇用者 ^{※2}	47.5%	52.5%

- ・男女の賃金の差異（2022年度：2022年4月～2023年3月）

区分	男女の賃金 ^{※3} の差異 (男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合)
全労働者	74.4%
職員・専任職員	85.8%
有期雇用者	119.1%

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の勤続年数^{※4}の差異（2023年3月31日時点）

区分	男性の平均勤続年数	女性の平均勤続年数
職員・専任職員	16.4年	15.0年

- ・労働者のひと月あたりの平均残業時間（2022年度：2022年4月～2023年3月）

区分	ひと月あたりの残業時間
職員・専任職員	19.8時間
有期雇用者	8.4時間

- ・有給休暇取得率（2022年度：2022年4月～2023年3月）

区分	有給休暇取得率
職員・専任職員	63.4%
有期雇用者	84.1%

※1 当所から他社への出向者を含み、他社から当所への出向者を除く

※2 嘱託、特定有期雇用研究員、特別契約研究員、特定職員、臨時員を含み、人材派遣労働者を除く

※3 基本年俸や基本給、時間外労働に関する手当、在宅勤務手当、賞与等を含み、退職金や通勤手当等を除く

※4 期間の定めのない労働契約を締結している労働者を対象とする

■公表方法

- ・総務グループ HP ならびに所外向け HP、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」

以上