

「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく
一般事業主行動計画の策定について

2022年3月25日
関西電力株式会社

当社は、働きやすい職場環境の整備により、女性のみならず全従業員がその能力を十分に発揮し活躍することをねらいとして、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定しましたので、お知らせします。

1. 計画期間

2022年4月1日 ～ 2025年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

- ・女性比率が低い
- ・女性役職者※¹比率および女性管理職比率※²が低い
- ・所定外労働時間が多い

※1 係長級以上 ※2 課長級以上

3. 目標

●次世代育成支援対策推進法

- 目標 1 育児期の女性が家庭との積極的な両立を図り、能力を発揮して活躍できるようにするための取組みを実施する
- 目標 2 男性が育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに、男性の育児参画を促す取組みを実施する

●女性活躍推進法

- 目標 1 事務系採用における女性比率を40%以上、技術系採用における女性比率を10%以上とする
- 目標 2 2030年度末までに女性役職者比率および女性管理職者比率を2018年度の3倍以上とする
- 目標 3 総労働時間を2015年度比5%削減 = 一人当たり所定外労働時間190時間（年）相当とする

4. 対策/取組の内容と実施時期

●次世代育成支援対策推進法

対策 1

- ・若手の女性従業員を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修の定期的な実施（2022年度～）
- ・妊娠中の女性従業員を対象とした研修の定期的な実施（2022年度～）

対策 2

- ・男性の育児休業取得に対する職場の理解を深める取組みを実施（2022年度～）
- ・柔軟で効率的な働き方をすることで男性が育児参画しやすくなるよう、スーパーフレックスタイム勤務やテレワーク等の制度活用を促進する取組みを実施（2022年度～）

●女性活躍推進法

取組 1 女性の学生向け採用活動の強化（2022年度～）

- ・女性の学生向けセミナーへの参画
- ・理系出身の女性従業員を活用した採用PRの実施

取組 2 女性従業員のキャリアアップを後押しする取組の実施（2022年度～）

- ・役職登用および管理職登用が見込まれる女性に対する小規模セミナーの開催
- ・女性部下を持つ上司を対象とした研修の実施

取組 3 デジタル技術活用による業務の高付加価値化、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の加速（2022年度～）

- ・デジタルツールの拡充とその活用による業務効率化
- ・柔軟な働き方に資する勤務制度の拡充

以 上