

2023年3月15日

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

2023年4月1日から2025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仕事と育児参加の両立を図れる職場環境を目指し、以下を実施する。

目標 1：計画期間内に、育児休職 ¹ または特別休暇（配偶者出産）の取得率を次の水準以上にする。 男性...育児休職取得率と特別休暇（配偶者出産）取得率を合わせて50%以上とし、かつ、計画期間内に1人以上育児休職を取得する 女性...育児休職の取得率75%以上を維持する
〈対策とその実施時期〉 2023年4月～ 性別を問わない育児休職取得や育児参加に関する意識啓発や情報提供を継続する 2023年10月～ 子供を望む職員等を対象に意識調査を行い、両立支援制度に関する質問や出産・育児と仕事の両立に関する不安点などを把握する 2024年4月～ 上記結果を参考に、両立支援制度の説明やモデル事例などの紹介、育児休職経験者・育児中の職員等とコミュニケーションを目的とした相互交流機会などを設け、仕事と育児の両立ノウハウの所内展開に努める

目標 2：育児休職からの復職後や育児中の職員等の能力発揮とキャリア形成を促すため、主に幹部職を対象に業務体制や働き方の見直しに役立つ情報提供や支援を展開する
〈対策とその実施時期〉 2023年4月～ スムーズな休職開始・職場復帰にあたり上司に必要とされる主な対応の周知を継続する 2023年8月～ 育児休職経験者の上司を対象に調査を行い、育児休職前後や復職後の部下や周囲への対応での悩みや困り事、良好事例などを把握する 2024年4月～ 上記結果や外部事例などを参考に、育児休職（予定）者を部下に持つ上司に対し、業務体制や働き方の見直しに役立つ具体的な事例やノウハウ等に関する情報提供を行う

¹育児休職には、出生時育児休職（産後パパ育休）を含む

目標 3：普通休暇取得率 50%以上の維持

〈具体的な取り組み〉

2023 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

2024 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。また、
休暇取得奨励期間を年 3 回以上設定し、まとまった休暇を取りやすい環境づくりに努める

以 上