

「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

2025年3月27日
関西電力送配電株式会社

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

2025年4月1日～2028年3月31日（3年間）

2. 目標と取組内容

目標1 事務系採用における女性比率を50%程度、技術系採用における女性比率を10%以上とする（女性活躍推進法）

<取組内容>

女性の学生向け採用活動の強化（2025年度～）

- ・女性の学生向けセミナーへの参画
- ・採用PRにおける理系出身の女性従業員の活用

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（女性活躍推進法）

<取組内容>

女性従業員のキャリアアップを後押しする取組みの実施（2025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

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（女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法）

<取組内容>

DWS^{*}ツールの一層の活用推進による効率的なワークスタイルの確立、一人ひとりが生き生きと働くための環境づくり（2025年度～）

- ・DWSツールの拡大や深化による業務効率化
- ・柔軟な働き方に資する勤務制度の、より一層の活用促進

目標4 育児期の女性が仕事と育児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
(次世代育成支援対策推進法)

<取組内容>

- ・女性従業員を対象とした、出産および子育てを含むライフイベントを迎えても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(2025年度～)
- ・妊娠中の女性従業員とその上司を対象とした研修の実施(2025年度～)

目標5 男性の育児休業平均取得日数を1か月(30日)以上とし、男性が仕事と育児を両立し、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(次世代育成支援対策推進法)

<取組内容>

- ・男性の育児休業取得に対する本人や上司、職場の理解を深める取組みを実施(2025年度～)
- ・柔軟で効率的な働き方をすることで男性が育児に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(2025年度～)

※DWS (Digital Work Style)

デジタルを活用して生産性の高い働き方を目指すワークスタイル。

以 上