

# 中部電力株式会社 行動計画

性別にかかわらず活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

## 2. 当社の課題

女性役付職が少ない

- リーダーを目指す意欲をさらに高める（本人）
- 女性を育てる意識をさらに高める（管理側）
- 育児期の女性の成長をより一層促進する

## 3. 目標

- 女性をはじめとしたダイバーシティの促進を通じて企業競争力を高める
- 2020年度に女性役付職を2014年度の2倍以上とすることを目指し、女性を継続的に育成する

4. 取組内容と実施時期（女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく取組み）

取組1：女性に対する取組み 平成28年4月～

- 若手女性社員（入社4～6年目程度）を対象とした研修
- 30歳直前の女性社員を対象としたキャリア教育
- 役付職一步手前の女性主任を対象とした研修
- 女性役付職と経営層との懇談会
- 部門別・異業種研修

取組2：管理側に対する取組み 平成28年4月～

- 役付職を対象にしたダイバーシティ教育（部下の成長促進、仕事と育児・介護の両立支援のあり方、生産性向上に向けた働き方等）

取組3：全社的な取組み 平成28年4月～

- 労働生産性向上に向けた取組み(フレックスタイム勤務制の適用拡大と定着等)
- 育児期の社員へのキャリアアップ教育
- 男性の家事・育児の参画促進
- 仕事と介護の両立支援セミナー
- 男女ともに優秀な人財の採用（女性に対する採用広報の強化）