

女性活躍推進に向けた 2021年度の取組みについて



昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染防止対策を講じたうえで、様々な取り組みを行ってきました。女性活躍をより効果的に進め、定着させるために、今年度は教育対象者ごとに研修内容や研修スタイルを工夫して進めて参りました。女性活躍における課題を調査・分析し、今後も継続して改善策に取り組んでいきます。

女性管理職・中堅女性社員

メンター制度を用いた女性管理職の後輩育成

女性管理職(メンター)13名がワーキンググループを立上げ、メンター制度の手法を用いて中堅女性社員(メンティ)の育成を行った。面談や互いの職場訪問などを通じて、双方の成長への動機づけとする。

【スケジュール(約1年間)】

キックオフミーティング

※3者それぞれに研修実施



メンター メンティ メンティの上司



女性管理職
↓
ワーキンググループ

↑メンタリング活動

(メンティは公募で
選定された15名)



育児中の女性社員

育児時短勤務者を対象としたオンラインセミナー開催

中部電力グループ4社でワークスタイルセミナーをオンラインで開催。仕事と育児の両立方法や、自分自身の未来(キャリア)について考える機会とした。



保活ブックを作成

産休・育休明けからのスムーズな復職に向け、保活ブックを作成。保活のタイミングや、復職までのTo Do List、注意点を時系列で紹介する。イントラネットに掲載している。

企業主導型保育事業者との連携契約締結

企業主導型保育所へ子の入園を希望する従業員の声を受け、同事業者との連携契約締結を認め、社内の取扱いフローを定めた。

近年、女性だけでなく、男性従業員からの要望も多く、従業員のワーク・ライフ・バランス向上につながる。

女性技術者

女性技術者研修交流会の開催

現場作業に従事する女性技術者を対象に孤立防止、モチベーションの維持・向上を目的として毎年開催している。今年度は先輩社員をゲストスピーカーに迎え、過去の経験談を交え、エールを送りあった。



現場へのヒアリング

女性技術者の働く工事現場を視察し、男性従業員へヒアリングした。女性ならではの利点や課題(重量物の運搬・客先への単独訪問のリスク等)を把握し、改善策に取り組む。

採用活動

学部不問の採用

希望する職種(業務職・技術職)について、出身校の学部(文系・理系)に関わらず、選択可能とした。今年度は文系学部から2名を技術職として採用した。

男性管理職・男性従業員

イクボスセミナーの開催

過去の育休取得者状況や男性従業員からのアンケート結果を鑑み、対象部署の男性上司を対象にイクボスセミナーを開催した。

今後は育児だけでなく、今後の大介護時代に備え、誰もが互いのワーク・ライフ・バランスを尊重し合える職場風土の醸成を目指す。

部署独自の勉強会

部署内で自発的に男性育休勉強会を企画、実施した。他部署の育休取得者の声を聞くことで、取得に対するハードルが下がり、理解を深めた。また、部門間を横断した勉強会は互いの視野拡大に繋がった。



男性育休取得者数の推移(人/年度)

