

# 女性活躍推進に向けた



# 2020年度の取組みについて

2020年度は、新型コロナウイルスの感染拡大という未曾有の危機に直面する中で、女性活躍の更なる加速に向け、歩を進めて参りました。このような時だからこそ、ポジティブに、「考え方の転換期」にしたいと考え、従来の常識や慣例にとらわれない“新しいアタリマエ”を浸透させるべく、“ダイバーシティ2022”を策定し、より明確に、集中的に、取組みを実施して参りました。

## ダイバーシティ2022

中期経営計画2022の重点方針に基づき、ダイバーシティ推進に関する2020年度から2022年度までの具体的な目標や主な取組みを『ダイバーシティ2022』として策定しました。



目標：「国の認定基準※への到達」



| テーマ    | 目標                           | 主な取組み                                      |
|--------|------------------------------|--|
| 女性活躍推進 | 女性社員および女性管理職の比率を2年以上連続改善(上昇) | ・情報発信・研修など<br>・若手女性社員の育成                   |
| 両立支援   | 男性育休取得者 10名/年以上              | ・情報発信・セミナーなど<br>・柔軟な働き方の推進<br>・現場担当者への情報提供 |
|        | 介護離職者「ゼロ」                    |  |
|        | 時間外労働 60時間/月以上の従業員を段階的に削減    |  |
| 障がい者雇用 | 雇用率 2.5%以上を確保                | ・情報発信・セミナーなど<br>・サポーター者へのサポート              |

※ 厚生労働省が管轄する「えるぼし」(「女性活躍推進法」に基づく)や「くるみん」(「次世代育成支援対策推進法」に基づく)の認定基準を示す

新しい“アタリマエ”をキーワードに 取り組んでいきます

「女性管理職」、「女性現場担当者」、「男性育休取得者」、「テレワーク」などを当社の中での“アタリマエ”として受入・浸透させるべく取組みを実施していきます

## 女性活躍推進

経営層にはダイバーシティ推進の必要性の再認識を促しました。また、今後会社の中核となる世代(ライフイベント前後の若手女性社員)への活躍支援に力を入れました。



✓ 「アンコンシャス・バイアス」をテーマとする講演会を開催

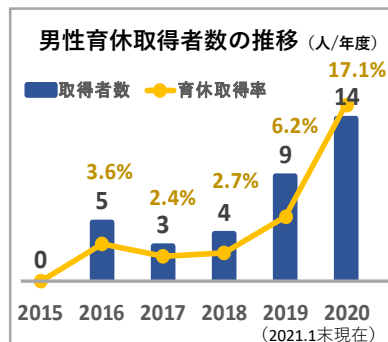
✓ 中部電力グループ会社4社でワークスタイルセミナーを開催

✓ 若手女性社員活躍支援策検討WGの設置

女性管理職が若手女性社員の仕事に対する“思い”をヒアリングし、今後のキャリア形成に向けた助言を与える

## ワーク・ライフ・バランスの向上

育児期の女性への理解促進と従業員のワーク・ライフ・バランス向上を目的とした男性の育休取得応援など、仕事と生活の調和を図ることができる職場環境づくりが評価され、2020年度愛知県ファミリー・フレンドリー企業賞を受賞しました。



自分の時間を大切にできる会社



## 新型コロナウイルス感染対策

より柔軟な 新しい働き方へシフトしています！

2020年2月に当社BCP規程に基づき、社長を本部長とする「新型コロナウイルス対策本部」を設置し、情報の収集、対策の検討、方針の決定・周知など一元的な管理体制の元、全社で感染予防対策を徹底しています。

【主なコロナ対策】

- ・テレワーク環境の整備 (モバイルパソコン・ルーター等の迅速な配備)
- ・フレックスタイム制、時差勤務の社内制度化
- ・特別休暇の付与

- ・制度の構築
- ・設備の導入
- ・業務の効率化

