

人権を尊重し、多様な人材が最大限の能力を発揮できる職場環境をつくりまします。

多様な人材が活躍できる職場づくり

女性や高齢者等も含め、社員一人ひとりが自身の能力を発揮できる環境づくりを推進する

2017年度の主な取組み

- 人権の尊重
- 働きがいのある活き活きとした職場づくり
- 多様な人材が活躍できる職場づくり
- 従業員の能力向上と技術力の維持継承

女性管理職の登用に 関する 目標達成率

78%

女性管理職登用に 関する目標

「女性活躍推進に関する行動計画」において、2018年度までに(2014年～2018年)の女性管理職の新規登用数を過去5年間(2009年～2013年)の2倍にすることを目指しています。2014年度から2016年度の3年間で5年間の目標に対し、既に78%進捗しています。

具体的な取組み事例の紹介

■多様な人材が活躍できる環境づくり

女性の活躍推進に向けた取組み

従業員一人ひとりが性別や年齢などにかかわらず、働きがい・生きがいを持って仕事ができる職場、活力あふれる企業風土の形成を目指すため、「女性のキャリア形成支援」、そしてこれらを支える「意識改革、風土の醸成」について、総合的な取組みを展開しています。

2016年3月には、「女性活躍推進に関する行動計画」を策定し、結婚や育児を理由として退職した社員を再雇用する制度の導入や、女性を育成する研修の新設など、女性活躍の一層の推進に取り組んでいます。

■女性活躍推進に関する行動計画

○計画期間

2016年4月1日～2019年3月31日

○主な取組み

- ・ 長期的キャリア形成の観点からの業務付与・異動・配置の実施
- ・ 結婚後や育児中も働き続けられる環境の更なる充実
- ・ 女性社員の育成段階に応じたキャリア形成セミナーの開催
- ・ 社内専用サイトでのロールモデル紹介など情報提供

TOPICS 「女性のためのキャリアアップ研修」の開催

女性のキャリア形成支援の取組みの一環として、中堅層の女性社員を対象とした「女性のためのキャリアアップ研修」を新設しました。

2016年度は、本店・支社・営業所や配電事業所などから女性社員30名が参加し、自分の立場・役割を振り返りながら課題を抽出するとともに、多様なリーダーシップのタイプやリーダーとしてコミュニケーションのポイントなどを学び、今後目指していきたいリーダー像や、それに向けての取組みなどについて認識を深めました。



高齢者の雇用環境の充実

60歳以上の従業員を「豊富な経験や高度な知識・スキルを有する貴重な人材」として、意欲を持ってより一層活動できる仕組みとして、2015年度から「キャリア社員制度」を導入するなど再雇用制度の充実を図っています。

また、退職者の希望に基づき業務を委嘱する「キャリアバンク制度」や、社外での活躍を支援する「再就職支援コース」及び「転職準備休職制度」を整備するなど、高齢者への幅広いサポートを行っています。

今後も、活躍領域拡大等、高齢者の雇用充実策の検討や就業意識啓発の取組みを行ってまいります。