

九州電力と九州電力送配電における 仕事と子育てを両立し、ワーク・ライフシナジーを実現するための制度や取組み

今回、社内における育児休職制度の通称を「**いく活**」に設定しました。
制度や取組みの全体像は、以下のとおりです。

1 仕事と子育ての両立支援へ向けた制度の整備

育児に携わる従業員への支援

安心して子育てができる
(法を上回る) 支援制度

◆ 育児休職 (通称: **いく活**)

ー 満2歳到達後の4月末まで
(法定は原則1歳まで)

◆ 短縮勤務

ー 小学校3年生の年度末まで
(法定は3歳未満)

◆ 申告に基づき、時間外勤務等に配慮

ー 時間外勤務の制限・免除、
深夜労働の制限
ー 小学校3年生の年度末まで

時間と場所にとらわれない
柔軟な働き方

◆ フレックスタイム制

・ スーパーフレックス
ー コアタイムのないフレックス制度
ー 中抜けが可能
・ 短縮フレックス勤務

◆ 時差出勤

ー 所定労働時間を柔軟にスライドする制度
(フレックス勤務が適用できない職場向け)

◆ テレワーク

ー 回数制限なし
・ フルリモート勤務 (試行実施)

2 夫婦が一体となって育児に参画できる環境づくり

家族の絆を深めるとともに、育児の経験を通じた人間的な成長やタイムマネジメント力、新たな発想力の向上等を狙いとして、男性社員が2週間以上「いく活」を取得し、育児に専念することを推奨

◆ 「いくQ - over 2 weeks -」

ー 育児休職の一部有給化
ー 経営層からのトップメッセージ発信・管理職研修の実施
ー 父子手帳「PAPANOTE (パパの手)」の配付

育児を支え合う職場風土の醸成

3 あらゆる世代が育児参画し、支え合う風土の更なる醸成

子育て世代に加え、支える側の祖父母世代が孫の育児にかかわる「孫育」を支援し、あらゆる世代が育児参画し支え合う風土を醸成

◆ 「孫育」のための休暇

ー 孫が生まれる際に立ち合うとき
ー 孫の世話・看病を行うとき 自宅での付き添い、通院、予防接種、健康診断 等]

4 職場全体で育児を支え合う風土を醸成

育児に専念する者に加え、支える側の職場メンバーへの支援を通じて、職場全体で育児を支え合う風土を醸成

◆ 「**育児サポート応援金 (通称: 育サポ応援金)**」 導入

ー 育児で1か月以上職場を離れる従業員と同じ職場に所属する従業員に対して、半期毎に応援金を支給

従業員への支援
育児を支える