

常磐火力産業株式会社 女性活躍推進法および

次世代育成支援対策推進法「一般事業主行動計画」

当社は、全ての従業員および契約社員が、職業生活と家庭生活との両立に資する働きやすい環境を実現することにより、その能力を十分発揮できるように支援するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日まで

2. 計画内容

①女性活躍推進法

目標1 有給休暇の取得しやすい職場環境の整備（有給休暇取得率を70%以上）

（取り組み内容：R7.4.1～）

○計画期間内に次の取り組みを行う。

- ・有給休暇取得の促進に向けて、アニバーサリー休暇等の活用により取得率向上のために周知・啓発する
- ・所属長は、毎年実施の職場内対話運動で課員とのコミュニケーションを深め、有給休暇を取得しやすい職場作りを促進する。
- ・担当課長・副長および運転長等は、担当業務の進捗状況等について職場内で情報の共有化を図り、有給休暇を取得しやすいバックアップ体制の整備に努める。

○参考（令和5年度実績）

有給休暇取得率（取得日数/付与日数）

従業員：男性79.7%，女性53.0%

契約社員：男性76.3%，女性62.7%

②次世代育成支援対策推進法

目標1 看護等休暇取得の推進

（取り組み内容：R7.4.1～）

○計画期間内に次の取り組みを行う。

- ・看護等休暇の取得推進を図るべく時間単位での取得等制度概要等を社内イントラに掲示し、あらためて周知する。
- ・所属長は、毎年実施の職場内対話運動で課員とのコミュニケーションを深め、看護休暇を取得しやすい職場作りを促進する。

○参考（令和5年度実績）

従業員：男性8名，女性0名（対象者なし）

契約社員：男性0名，女性0名（男性，女性いずれも取得対象者なし）

目標2 男性の育児休職取得率 50%

（取り組み内容：R7.4.1～）

○計画期間内に次の取り組みを行う。

- ・「当社における仕事と育児の両立支援」と「出産や育児に関連する社会保険制度」に関する内容を社内イントラに掲示し，周知する。
- ・本人または配偶者の妊娠，出産等を申し出た際の各種社内制度の意向確認時の説明資料に公的給付等の内容を含め充実を図り，制度利用者の理解が深まるよう努める。
- ・所属長は，毎年実施の職場内対話運動で課員とのコミュニケーションを深め，話しやすい職場作りと育児休職中の職場内のバックアップ体制の整備に努める。

○参考（令和5年度実績）

従業員：男性8名対象の内，取得0名，女性（対象者なし）

契約社員：男性，女性（いずれも対象者無し）

目標3 平均残業時間(時間外・休日労働合計)を15時間以下/月

（取り組み内容：R7.4.1～）

○計画期間内に次の取り組みを行う。

- ・安全衛生委員会にて毎月の超過勤務に関する報告を実施し，各職場で意識啓発を図る。
- ・月45時間を越える特別条項に該当する時間外・休日労働の実績が確認された場合，役員および所属長出席の「朝の連絡会議」にて報告し，所属長は，業務の効率化および課員の業務バランス等の検討と本人への指導に努める。
- ・所属長は，毎年実施の職場内対話運動で課員の業務負担についてヒアリングを行い，課内の業務効率化を推進する。

○参考（令和5年度実績）

月当たりの平均残業時間等（時間外・休日労働の合計値の平均）

従業員：男性16.54時間/月，女性17.00時間/月

契約社員：男性13.61時間/月，女性18.09時間/月

以上