

2025年3月18日策定
2025年5月13日更新
総務グループ

電力中央研究所 一般事業主行動計画
(次世代育成法・女性活躍推進法一体型)

職員等が仕事と、育児をはじめとする生活を両立させつつ、性別を問わず誰しもがその能力や経験を十分に活かすことができる職場環境を整備するため、行動計画を次の通り策定する。

1. 計画期間

2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間

2. 行動計画

■目標1：計画期間内に、育児休職¹または育児目的休暇の取得率を次の水準以上にする。
男性…育児休職または育児目的休暇の取得率を70%以上とし、かつ、1人以上育児休職を取得する。
女性…育児休職の取得率75%以上を維持する。
(次世代育成法、女性活躍推進法)

<取組内容> (実施時期 2025年4月より順次)

- 育児休職者の増加や取得期間の長期化等に伴う欠員状態に対応する措置（早めの申し出および部署内担当業務調整の推奨、要員計画へのおりこみ等）を検討・実施。
- 育児休職取得実績などの所内への開示、休職経験者や育児期の職員間のコミュニケーションを目的とした相互交流機会の設定。
- 育児休職からの復職後や育児中の職員等の能力発揮とキャリア形成を促すため、業務体制・働き方の見直しに役立つ情報提供や支援を展開。

■目標2：普通休暇とリフレッシュ休暇を通算した取得率を55%以上にする。
(次世代育成法、女性活躍推進法)

<取組内容> (実施時期 2025年4月より順次)

- 生成AI等のITツールも活用した業務合理化・効率化の継続。
- 全所大での休暇取得奨励期間を年3回以上設定（加えて各部署単位等での休暇取得奨励期間の設定も検討）。
- 普通休暇の10日以上の取得、リフレッシュ休暇の5日取得を奨励（周知徹底）。

■目標3：女性比率を次の水準以上にする

- ①職員・専任職員に占める女性比率を2035年度までに20%以上にすることを目指

¹育児休職には、出生時育児休職（産後パパ育休）を含む

<p>し、計画期間内に 17%以上にする。</p> <p>②管理職層（研究参事・参事、幹部職）に占める女性比率を 2035 年度までに 12% 以上にすることを目指し、計画期間内に 9%以上にする。</p> <p>（女性活躍推進法）</p>
<p><取組内容>（実施時期 2025 年 4 月より順次）</p>
<p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務系職員・専任職員の新規採用における女性比率 30%以上を目指す。 ・女性の学生に向けた積極的な PR 活動を行う。 ・女性人材が引き続き定着するための取り組みの検討・実施。
<p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別にかかわらない役割配置や様々な職務経験の付与、および性別や育児期に関するバリアスの実態などの調査。 ・能力発揮やキャリアアップを目的としたパーソナル・サポート等の実施。 ・服務管理者に向け、育児期など時間に制約のある部下の業務体制や働き方の見直し、活躍の支援に役立つ情報提供や研修などを実施。 ・管理職になることに前向きな気持ちを生み出すための工夫の実施。

3. 次世代育成法・女性活躍推進法に基づく情報公表

① 配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得率等（2024 年度）

- ・育児休業等の取得割合 50.0%
- ・育児休業等と育児目的休暇の取得割合 109%

② 職業生活に関する機会の提供

- ・労働者に占める女性労働者の割合（2025 年 3 月 31 日時点）

区分	男性	女性
職員・専任職員 ^{※1}	84.2%	15.8%
有期雇用者 ^{※2}	66.7%	35.7%

- ・男女の賃金の差異（2024 年度：2024 年 4 月～2025 年 3 月）

区分	男女の賃金 ^{※3} の差異 (男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合)
全労働者	75.7%
職員・専任職員	81.5%
有期雇用者	103.2%

③ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の勤続年数^{※4}の差異（2025年3月31日時点）

区分	男性の平均勤続年数	女性の平均勤続年数
職員・専任職員	16.4年	15.7年

- ・労働者のひと月当たりの平均残業時間（2024年4月～2025年3月）

区分	ひと月あたりの残業時間
職員・専任職員	19.3時間
有期雇用者	5.9時間

- ・有給休暇取得率（2024年4月1日～2025年3月31日）

区分	有給休暇取得率
職員・専任職員	64.1%
有期雇用者	82.4%

※1 当所から他社への出向者を含み、他社から当所への出向者を除く

※2 嘱託、特定有期雇用研究員、特別契約研究員、特定職員、臨時員を含み、人材派遣労働者を除く

※3 基本年俸や基本給、時間外労働に関する手当、在宅勤務手当、賞与等を含み、退職金や通勤手当等を除く

※4 期間の定めのない労働契約を締結している労働者を対象とする

■公表および労働者への周知方法

- ・所外向けHPならびに厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」および「両立支援のひろば」で公表
- ・総務グループHPに掲載し労働者に周知

以上