

# ダイバーシティ推進に関する取り組みについて

～多様な人材の活躍促進に向けて～

平成22年11月12日  
東京電力株式会社

いつもの電気、もっと先へ。



# 2020ビジョンにおけるダイバーシティ推進の位置づけ

東京電力グループ 中長期成長宣言

2020  
ビジョン

経営  
理念

エネルギーの最適サービスを通じてゆたかで快適な環境の  
実現に貢献します

「経営理念」実現に向け、2020ビジョンにおいて進む経営の方向性

経営  
指針

第1の指針

社会の信頼を  
大切にする

第2の指針

未来を切り拓く

第3の指針

人と技術が  
生きる

バリュー  
アップ  
プログラムの  
一つ

「人」本位の経営の実践

徹底した人材育成、  
ミドルマネジメント層強化

多様な人材の活躍を促進

- 活躍を促す仕組み
- ダイバーシティ等

コミュニケーション・  
人事交流強化等

今回、ご紹介する活動

人が活躍・連携する強い現場をつくりあげる

業務革新の推進

現場力の強化

## 目的と取り組みの方向性

「すべての人がやりがいを持ち、能力を発揮できる職場」の実現

女性社員の活躍推進

ワーク・ライフ・バランスの推進

職場の意識・風土の改革

社員・管理職の意識改革

労務人事部内にダイバーシティ推進室を設置（平成18年2月）

# 「社員・管理職の意識改革」の具体的な取り組み事例

## □ 意識啓発(平成18年度～)

- ✓ 職場の意識や風土の改革について職場の仲間とともに考える「ダイバーシティ・フォーラム」の開催



これまでに120カ所で開催  
6,100名以上参加

直接対話方式

## □ 社内向け小冊子 (平成18、19年度)

- ✓ 全社員向けに4冊発行
- ✓ 管理職向けに2冊発行



創刊号  
(平成18年6月)



第2号  
(平成18年9月)



第3号  
(平成19年1月)



第4号  
(平成19年7月)

間接対話方式

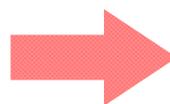
## □ 双方向コミュニケーション (平成19年度～)

- ✓ イントラサイト「ダイバーシティ・ステーション」



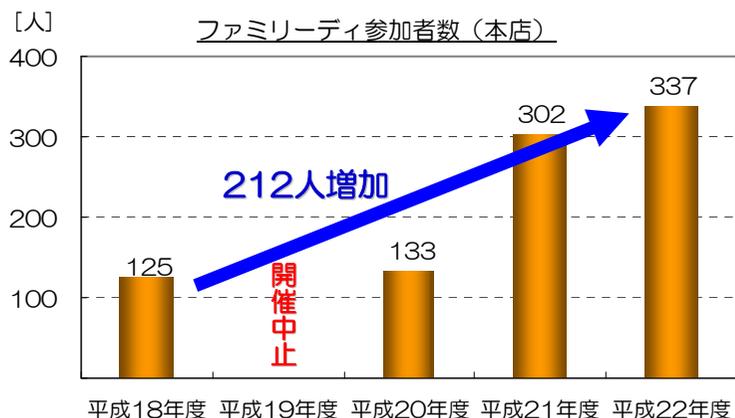
# 「ワーク・ライフ・バランスの推進」の具体的な取り組み事例

仕事と生活の調和の実現

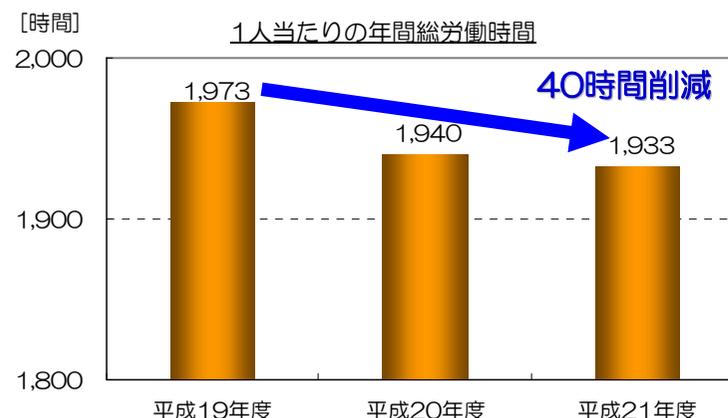


一人ひとりの生産性向上を通じた会社  
全体の業績向上

- 部下・同僚のワーク・ライフ・バランスの尊重 (平成18年度～)
- ✓ ファミリーディ(家族の職場参観)の開催  
[本店では337名の家族が参加(平成22年度)]



- 「メリハリワーク」活動(平成20年度～)
- ✓ 原則20時退社
- ✓ ノー残業デー
- ✓ 労働時間の見える化 など



- ワーク・ライフ・バランス概念の理解活動(平成17年度～)
- ✓ 管理職向け講演会 [開催実績 平成17年度/平成18年度 計5回]
- ✓ 管理職向け研修 [開催実績 平成19年度13回]
- ✓ 組合と共催の講演会 [開催実績 平成20年度4回]

# 「女性社員の活躍推進」の具体的な取り組み事例

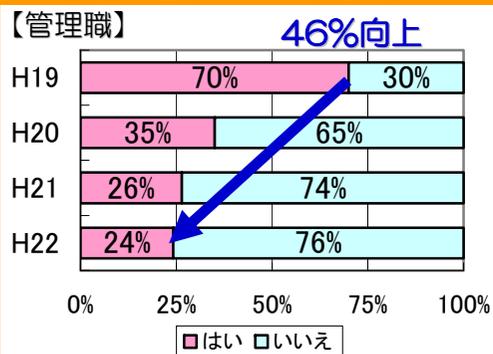
## 均等性向上

### □ 部門横断検討タスク (平成19年度)

- ✓ 部門ごとの現状分析、課題抽出を実施し「女性社員への業務付与ガイドライン」を作成

ダイバーシティ認知度・浸透度調査

Q. 社内で、女性に対する過度の配慮・甘やかしがあるか。

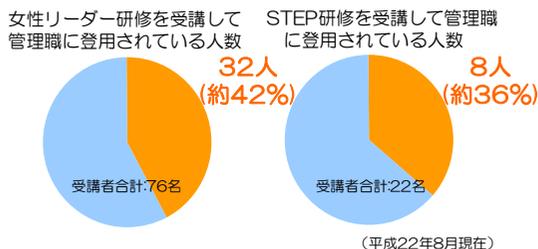


## 女性管理職の育成

### □ 管理職候補者の育成

- ✓ 女性リーダー研修 (平成15年～17年度)
- ✓ STEP研修 (平成18年～19年度)

【研修の成果】



- ✓ NEXT-STEP研修 (平成20年度～) 約200人 (裾野の拡大)

### □ 若手の育成

- ✓ 異業種交流研修派遣 など

## 新たな両立支援 ～休むことから 働くことへ重点～

### □ 働く支援施策 (平成19年度～)

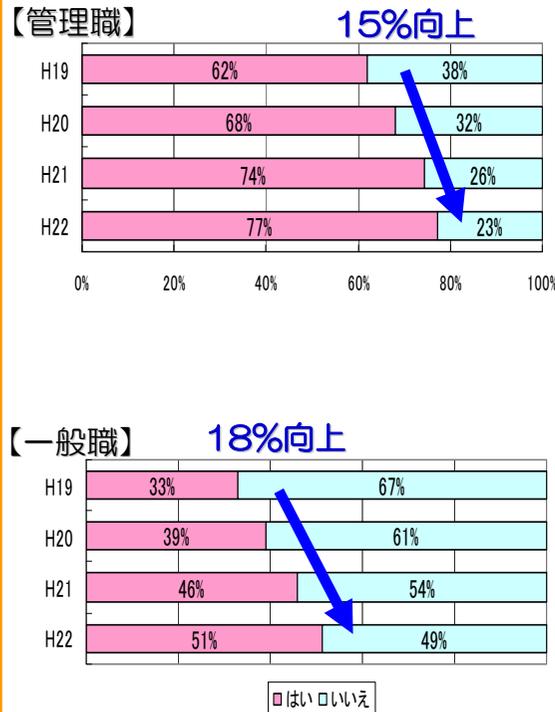
- ✓ 育児休職者セミナー
- ✓ 特別フレックス勤務
- ✓ 配偶者出産特別休暇の増加 (2→5日)
- ✓ ベビーシッター補助制度利用
- ✓ チャイルド・プランサポート (不妊治療の支援)
- ✓ ジョブ・リターン (パートタイマー再雇用) など

# 社内での認知度・浸透度

## ダイバーシティ認知度・浸透度調査(平成18年度～) [年1回]

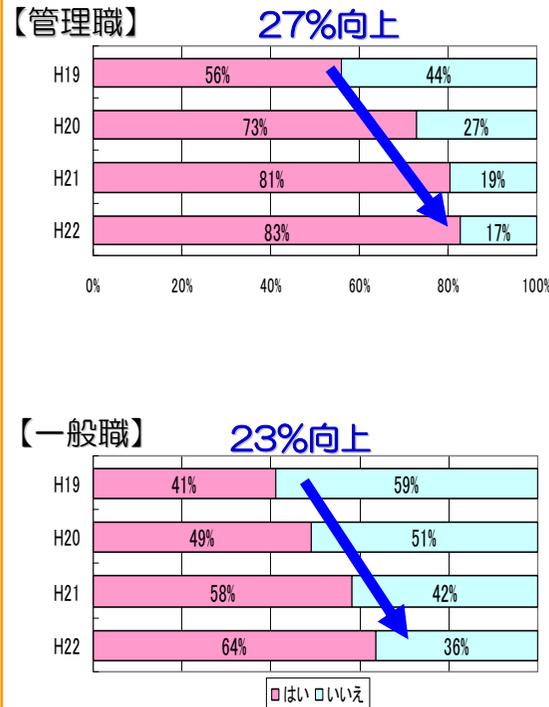
### 社員・管理職の意識改革

Q.社内でダイバーシティ推進に対する関心が高まった印象があるか。



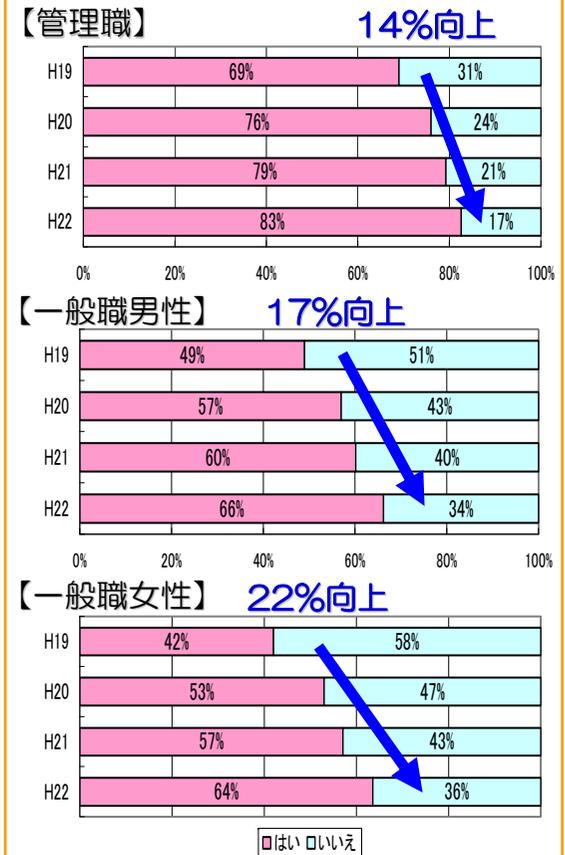
### ワーク・ライフ・バランスの推進

Q.社内でワーク・ライフ・バランスへの意識や理解が高まった印象があるか。



### 女性社員の活躍推進

Q.社内で女性社員の活躍が進んだ印象があるか。



【全社員を対象としたダイバーシティ認知度・浸透度アンケート調査結果一部抜粋】

# 社外評価

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	
主な 取 組 み	▼ダイバーシティ推進室設置（H18年2月）						
	①意識啓発	●	●	●	●	●	●
	②社内向け小冊子	●	●	●	●	●	●
	③双方向コミュニケーション	●	●	●	●	●	●
	④概念の理解活動	●	●	●	●	●	●
	⑤部下・同僚のワーク・ ライフ・バランスの尊重	●	●	●	●	●	●
	⑥「メリハリワーク」活動	●	●	●	●	●	●
	⑦部門横断検討タスク	●	●	●	●	●	●
	⑦女性社員への業務付与ガイドライン	●	●	●	●	●	●
⑧女性リーダー研修	●	●	●	●	●	●	
⑧STEP研修	●	●	●	●	●	●	
⑧NEXT-STEP研修	●	●	●	●	●	●	
H15~	●	●	●	●	●	●	
	⑨働く支援施策	●	●	●	●	●	

評価点	⑧女性管理職の育成
受賞実績	均等・両立推進企業表彰 <b>都道府県労働局長優良賞</b> 平成16年度までの取り組みを評価



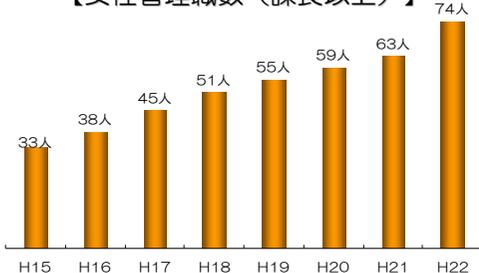
⑤ファミリーデイの実施 ⑥時間外労働削減 ①②③制度取得しやすい職場 ⑨育児休暇者への情報提供	⑦⑧⑨女性社員能力発揮活躍推進 ⑦性差のない均等な業務付与方針作成 ⑧女性管理職候補者拡大
次世代育成支援対策推進法 に基づく認定マーク <b>くるみん</b> 平成19~20年度の取り組みを評価	均等・両立推進企業表彰 (均等推進企業部門) <b>厚生労働大臣優良賞</b> 平成19~21年度の取り組みを評価

# 今後の方向性

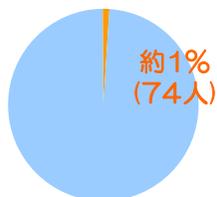
## 女性管理職の登用

- ✓性差のない業務付与の徹底
- ✓活躍するための条件整備

【女性管理職数（課長以上）】



【管理職の女性比率】  
(平成22年9月30日時点)



【社員の女性比率】  
(平成22年3月31日時点)



### <2020年度>

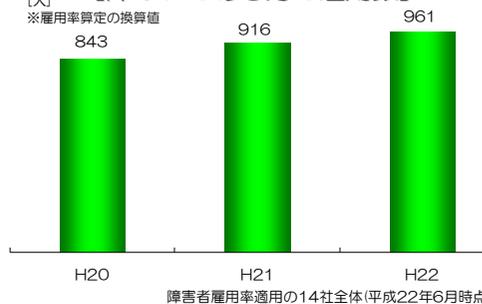
管理職を含む女性の指導的地位の比率について、社員全体の女性比率にふさわしい水準を目指す

## 障がいのある方の雇用の推進

- ✓新たな雇用機会を創出
- ✓社会参加と自立の支援

【障がいのある方の雇用数】

〔人〕  
※雇用率算定の換算値



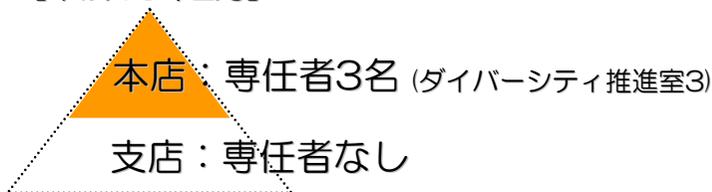
東電ハミングワーク

東電ハミングワーク株式会社  
(平成20年7月設立)  
障がいのある方の雇用を促進するための会社

当社および東電ハミングワーク(株)において、障がいのある方の雇用を一層推進

## ダイバーシティ推進組織の充実

【平成18年2月】



【平成22年10月】

