



多様な働き方の実現

ワークライフバランスの実現

家庭で育児や介護に関わる社員が安心して働けるよう、制度の充実と利用促進、労働時間の適正化を実施しています。また、配偶者が海外転勤する際の帯同休職制度を導入し、柔軟なキャリア形成に配慮しています。

育児休業の取得

J-POWERグループでは育児休業取得率100%の目標を掲げ、育児休業を取得しやすい職場環境整備に努めています。例えば、従業員が育児休業をライフプランに応じて取得できるよう、法定を超える2年以上(8回まで分割可)の育児休業を可能にしています。また、J-POWERグループの育児休業制度や育児目的休暇について、従業員の理解促進のため「J-POWERグループ産休・育休ハンドブック」を作成し、全従業員へ配布しました。

当社は子育てサポート企業として厚生労働大臣より「くるみん」認定を受け、さらにより高い水準で取り組んだ優良な企業にのみ与えられる特例認定マーク「プラチナくるみん」を取得しています。

なお、当社の2022年度育児休業取得率は、88%となっています。



労働生産性の向上

オンラインツールの活用や最大2時間のスイングタイム制度(自己選択による労働時間の繰り上げ・繰り下げ勤務制度)など、業務効率化のための施策や多様な働き方を支援する制度を導入しています。また、本店を中心とした機関でテレワーク勤務制度を導入するなど、従業員が柔軟に働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。

相談窓口

労働時間や職場環境、ハラスメント、産休・育休に関する相談窓口を設置しています。相談窓口では相談者のプライバシーが保護されています。ハラスメントについては、社内規程、マニュアルなどの整備、および階層別研修やポスターなどによる啓発により未然防止に取り組んでいます。さらに、各部署の責任者には万が一問題が発生した際の対応に関する研修も行い、適切に対応できる体制を整えています。産休・育休についても従業員からの相談に対して個別での制度説明・必要に応じた面談を実施しています。

p.90 内部通報制度

育児・介護支援制度の概要

<育児関連>

	法定	J-POWERグループ独自	小学校 3年3月末
産前・産後休暇	産前6週～産後8週	産前6週～産後8週	※医師の休務診断があれば産前8週から取得可能
出産休暇	配偶者の妊娠期間中～産後2週間に8日間	配偶者の妊娠期間中～産後2週間に8日間	
育児休業	2歳を超えて迎える4月末まで(法定は原則1歳、最長2歳まで)	2歳を超えて迎える4月末まで(法定は原則1歳、最長2歳まで)	
看護休暇	小学校入学まで(法定通り)	小学校入学まで(法定通り)	※子の状況により小学校3年生年度末まで
育児時短勤務	小学校3年生年度末まで(法定は3歳まで)	小学校3年生年度末まで(法定は3歳まで)	フレックスタイム適用も可能
育児時間	1歳に達するまで(2回/日、30分/回)(法定通り)	1歳に達するまで(2回/日、30分/回)(法定通り)	
ライフサポート休暇 (積立有給休暇の利用)	育児、不妊治療通院、配偶者の出産付添いなどで利用可能	育児、不妊治療通院、配偶者の出産付添いなどで利用可能	
その他	時間外業務、深夜業務の制限等(法定通り)	時間外業務、深夜業務の制限等(法定通り)	

<介護関連>

介護休業 365日/人 法定は93日/人	介護短時間勤務 3年間/人 分割制限なし 法定は分割2回以上	介護休暇 1人 年5日 2人以上 年10日 法定通り
-----------------------------------	--	---