

「みやぎの子育てにやさしい企業」(掲載様式)

<p>企業名</p>	<p>東北電力株式会社, 東北電力ネットワーク株式会社</p>
<p>取組名称</p>	<p>育児期の社員により、そう、取組み</p>
<p>取組の概要</p>	<p>I. シャイン・アップ・フォーラム (育児期の社員対象)</p> <p>◆目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児期社員のキャリア形成支援やモチベーションの維持・向上 ・仕事と家庭の両立支援や社員相互のネットワークづくりの支援 <p>◆概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休職から復職した社員が対象。(2020年は男女13名が参加) ・グループワークにより、仕事と家庭を両立していくうえでの悩みを共有・共感したうえで、解決に向けた意見を出し合うとともに、今後のキャリア形成について考え、フォーラム参加後に上司との対話を実施。 <p>II. ダイバーシティ・マネジメント研修 (シャイン・アップ・フォーラム参加者の上司対象)</p> <p>◆目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材が活躍することおよびキャリア形成の意味・必要性を理解する。 ・多様な価値観を持つ部下の考え方を理解し、管理職のマネジメント力向上を図る。 ・部下のモチベーション向上やキャリア形成支援に向けて、管理職として求められる言動・行動について理解する。 <p>◆概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「シャイン・アップ・フォーラム」に参加した育児期社員の上司が対象。 ・「みんながイキイキと働ける職場づくり」に向けて、自身の職場において管理職として今後どのように行動するかについてのアクションプランを策定。 <p>《アクションプランの例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前・産後休暇取得者、育児休職者に対し、定期的に会社や職場の状況をメール等で発信していく。 ・育児期社員に限らず、休暇取得状況の見える化・声掛けにより休暇取得を促進し、職場内でお互い様の気持ちを持てるよう働きかけを行っていく。 ・部下の能力発揮に向けて、固定観念を持たず、思いや得手・不得手を理解し、難易度の高い仕事や新たな業務へ挑戦させることにより能力伸長を図っていく。 <p>『I. シャイン・アップ・フォーラム』と『II. ダイバーシティ・マネジメント研修』は連動した内容となっており、Iで集約した育児期社員の意見をIIで上司に投げかけ、今後につなげていくアクションプランを策定します</p> <p>さらに、IIで策定したアクションプランは、職場に共有され、職場全体の取組みに！</p> <p>【その他の取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内報にて男性育児休業取得者の事例紹介 ・ホームページにて、育児期社員の1日の紹介 ・社内イントラネットにて、育児支援制度パンフレットの掲示 など
<p>取組の様子</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>シャイン・アップ・フォーラムの様子</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>ダイバーシティ・マネジメント研修の様子</p> </div> </div>
<p>子育て支援に係る表彰歴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のチカラを活かす企業 (ゴールド認証企業) 2020年12月1日認定 ・くるみん認定 (東北電力株式会社のみ認定) ・えるぼし認定 (2段階目) (東北電力株式会社のみ認定)