

大阪市住宅供給公社 行動計画

すべての職員が仕事と子育て・家庭生活を両立させることができ、働きやすい環境を整えるとともに、男女ともに職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日から令和8年3月31日

2. 内容

目標 1

子育てにかかる制度について、すべての職員に周知、理解を図り、意識を高めるとともに、男性職員について休暇の取得を図る等、引き続き子育てをしやすい職場環境づくりを行う。

<対策>

- ・ガイドブックの見直しを行い、子育てにかかる育児休業・子の看護休暇などの休暇制度等や経済的支援制度について全職員に周知する。
- ・配偶者分べん休暇等の制度を周知し、男性職員の休暇の取得の推進に努める。
- ・対象者及びその所属の上司に個別に説明を行い、各種制度を取得しやすい環境を整える。

目標 2

休暇制度等の周知、理解の向上、連続休暇取得の奨励に引き続き取り組むとともに、年次休暇の取得について、前年度の取得率以上となるよう、各職員の計画的な取得を促進する。

<対策>

- ・現行の休暇制度等について、全職員に周知する。
- ・所属長(管理職)へ職員の休暇取得実績を報告し、所属長より各職員へ休暇取得を促す。

目標 3

職員が健康保持・増進することができる職場環境とするため、ノー残業デーを徹底することなどにより、5ヶ年で平均残業時間の10%削減を図る。

<対策>

- ・従来から実施している毎週水曜日及び給料日のノー残業デーの社内アナウンスによる周知徹底などにより、定時退社を励行する。

目標 4

女性活躍推進法に基づく数値目標として、課長級以上の女性管理職の割合を令和8年3月までに20%以上とする。(令和3年度実績 17.1%)

<対策>

- ・令和4年4月からロールモデルとなる女性管理職との交流等を通して、自身のキャリア形成を考えるきっかけとしてもらうためのセミナーや、女性職員向けのキャリアデザイン研修などを実施する。
- ・令和5年4月から係長級の職員に対して、管理職としてのキャリア支援となる研修を実施する。
- ・長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の育児・介護の分担を困難にすることを強く意識し、職場の管理者として、業務の優先順位を付け、業務プロセスの見直し・効率化を進める。