

令和 5 年 10 月 1 日

東京都住宅供給公社

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、仕事と家庭の両立支援の更なる充実を図り、すべての人財が能力を最大限に発揮できるようにするとともに、女性職員等が活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

※次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第 7 期）、女性活躍推進法に基づく行動計画（第 4 期）

1 計画期間 令和 5 年 10 月 1 日 から 令和 7 年 9 月 30 日 までの 2 年間

### 2 当社の課題

- (1) ワークライフバランスの実現を一層促進するための対応。
- (2) 仕事と育児との両立を目指す職員等が働きやすい職場環境をつくるための対応及び育児に関する休暇・休業制度について男性職員等の取得を促進するための対応。
- (3) 管理職の女性が少ないことへの対応。

### 3 目標・取組内容・実施時期

(1) 超過勤務削減の取り組みを実施する。【次世代育成・女性活躍】

- ・ノー残業デーを継続実施する。
- ・衛生委員会等において超過勤務状況を共有する。
- ・システムを活用し、労働時間を的確に把握するとともに、管理職による労働時間管理を徹底する。

(2) 年次有給休暇取得率 70%以上を継続する。【次世代育成・女性活躍】

- ・定期的に年次有給休暇の取得状況を調査するとともに、取得日数が少ない職員等に対し、計画的取得を促す。
- ・衛生委員会等において年次有給休暇の取得状況を共有する。

(3) 出産・育児に関する休暇・休業制度について、職員等及び上司（管理職・係長級）の理解をより深める取り組みを行うとともに、男性職員等の休暇・休業取得を促進する取り組みを実施する。【次世代育成】

- ・社内イントラネットに休暇・休業制度案内を掲載することによる全社的な周知を継続実施する。
- ・男性向けの出産・育児に関する休暇・休業制度等のリーフレットを作成し、周知する。

(4) 女性管理職の人数\*を2倍以上にする（令和3年度比）。【女性活躍】 ※再雇用社員を含む

- ・女性職員を対象としたキャリアアップ研修を継続実施する。
- ・管理職等を対象とした女性リーダーの育て方研修を継続実施する。