

# 大阪府住宅供給公社

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当会社では、採用する女性の割合は一定水準に達しているが、管理職・課長補佐級に占める女性割合が低い現状がある。女性が長期的に活躍し、キャリアアップできる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間
2. めざすべき姿 大阪府住宅供給公社の職員の誰もが、仕事と家庭を両立して働き、能力と個性を発揮できる職場づくりをめざす。

### 3. 取り組むべき施策

#### (1) 女性職員の管理職への登用

<課題> 令和2年度末時点で、管理職に占める女性職員の割合は0%、課長補佐級に占める女性職員の割合は15.7%と低い水準となっている。女性職員を対象としたアンケートの結果、昇任を希望している職員は約7割であり、女性職員のキャリアアップ支援を実施する必要がある。また、昇任を希望しない女性職員に対しても研修等を実施し、意識改革を促す。

#### <取組内容>

- ・令和3年4月～ 出産・育児・介護休業制度の周知を継続実施する。
- ・令和3年10月～ 女性のキャリアアップ研修を実施する。  
管理職を対象に女性リーダー育成研修を実施する。
- ・令和4年4月～ 管理職・課長補佐級と若手職員の交流機会を設ける。

#### <目標>

管理職・課長補佐級に占める女性の人数を増加させる。

## (2) 仕事と家庭の両立支援

<課題>直近 10 年以内の女性の育休・産休取得率は 100%だが、男性の取得者はほとんどいない状況である（令和元年度に 1 名取得）。男女ともに育休を取得しやすい職場づくりを行う必要がある。

### <取組内容>

- ・令和3年4月～ 男女ともに育児休業取得者が復帰する際、取得者とその上司を対象に復職研修を実施する。
- ・令和3年4月～ 男性の育児休業取得に関する意識啓発を行う。

### <目標>

育休取得者とその上司を対象とした復職研修を 100%実施する。

## (3) ハラスメントのない職場づくり

<課題>法律が改正され、事業主に対し、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等について実施することが義務づけられており、公社においても男女ともに働きやすい職場にするため、ハラスメント防止対策を講じる必要がある。

### <取組内容>

- ・令和3年4月～ 毎年度、ハラスメント防止研修を実施する。

### <目標>

公社職員の誰もが働きやすい職場環境づくりに努める。