

平成30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、とりわけ女性従業員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5期）、女性活躍推進法に基づく行動計画（第2期）

1 計画期間 平成30年10月1日 から 平成33年9月30日 までの3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・介護との両立を目指す職員が働きやすい職場環境をつくるための対応。
- (3) 技術職における女性職員が少ないことへの対応。
- (4) 管理職を目指す女性が少なく、管理職に占める女性の割合が低いことへの対応。

3 目標・取組内容・実施時期

(1) 超過勤務削減に向けた取り組みを実施する。

平成30年 10月 ～ ノー残業デーを継続実施する。

平成30年 10月 ～ サテライトオフィスを設置し、現場・職場間の移動によるタイムロス削減を図る。

平成31年 1月 ～ 冬の時差Bizに参加する。

平成31年 4月 ～ 勤務間インターバル制度を導入する。

平成31年 6月 ～ 電算システムの改修等により業務の効率化を図る。

(2) 出産・育児及び介護に関する休暇・休業制度について、従業員及び上司（管理職・係長級）の理解をより深める取組みを実施する。

平成30年 10月 ～ 社内掲示板への掲載による従業員への周知を継続実施する。

平成31年 4月 ～ 介護に関する休暇・休業制度のリーフレットを作成し、周知する。

平成31年 10月 ～ 上司を対象とした制度に関する研修等を実施する。

(3) 技術職の応募者に占める女性割合を40%以上とする。

平成30年 12月 ～ 理系就活生を対象としたインターンシップ等を通じて、働きやすい職場環境への取り組み等を紹介し、女性技術職の応募を促進する。

平成31年 9月 ～ ホームページ（採用募集）を更新し、女性職員の活躍を紹介する。

(4) 管理職候補である係長級に占める女性の人数を60%アップさせる。(平成27年度比)

平成30年 10月 ～ 新卒採用4年目正規職員を対象としたキャリアデザイン研修を継続実施する。

(5) 管理職に占める女性の割合を3倍以上とする(平成30年度比)。

平成30年 10月 ～ 係長級の女性職員を対象とした女性リーダー向け研修を継続実施する。

平成30年 10月 ～ 管理職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。

女性の活躍に関する情報公表

1. 職員数に占める女性職員の割合（平成 30 年 8 月 1 日現在）【採用】

職員数に占める女性職員の割合	正規職員	25.7 %
	業務職員	70.7 %
	契約社員	43.8 %

2. 男女別の採用における競争倍率（平成 29 年度）【採用】

採用試験における競争倍率 （中途採用を含む）	正規職員	男性	31.0	女性	18.2
	契約社員	男性	6.4	女性	6.1

3. 男女の平均継続勤務年数の差異（平成 29 年度）【継続就業・働き方改革】

男性	正規職員	15 年	7 ヶ月
女性		10 年	11 ヶ月
差異（男性を 1 とした場合）		0.701	

4. 労働者の一月当たりの平均残業時間（平成 29 年度）【継続就業・働き方改革】

労働者の一月当たりの平均残業時間	正規職員	23 時間	23 分
	契約社員	10 時間	21 分

5. 係長級にある者に占める女性の割合（平成 30 年 8 月 1 日現在）【評価・登用】

係長級にある者に占める女性の割合	正規職員	12.6 %
------------------	------	--------

6. 管理職に占める女性の割合（平成 30 年 8 月 1 日現在）【評価・登用】

管理職に占める女性の割合	正規職員	1.6 %
--------------	------	-------

7. 男女別の中途採用の実績（平成 29 年度）【再チャレンジ・多様なキャリアコース】

男性	正規職員	2 名
女性		1 名
中途採用者に占める女性の割合		33.3 %

8. 男女別の雇用形態の転換実績（平成 29 年度）【再チャレンジ・多様なキャリアコース】

①非正規職員から正規職員への転換	男性	4 名	女性	3 名
②キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換（①含む）	男性	4 名	女性	3 名

※全ての項目において、東京都派遣職員は含まない。