

名古屋市住宅供給公社 女性活躍推進行動計画

女性が管理職としても活躍でき、男女及び職位を問わず相互に協力できる職場環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

当行動計画は次世代育成支援行動計画や健康経営への取り組みと連携させつつ実施し、男女が共に働き甲斐を実感できる職場環境の実現を図る。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間

2. 公社の課題

退職等により女性役職者が、現在、0人となっている。
女性職員が働き甲斐をより実感できる風土・職場環境づくりが必要。

3. 目標

1. 管理職の候補となる係長級の女性職員を4人以上にする。
2. 育児休業取得率を女性職員100%、男性職員30%とする。
3. 採用試験応募者に占める女性の割合を40%以上にする。

4. 取組内容

職員のキャリア形成に向けての取り組みを拡充するとともに、意識啓発を行い、管理職候補となる係長級への昇任希望者を増やす。

- 4年 6月 女性職員の活躍推進に向けた意識啓発の講話等を行う。(管理職対象)
- 4年10月 女性職員の活躍推進に向けた意識啓発の講話等を行う。(固有職員対象)
- 5年 4月～ 部下等のキャリアデザイン支援を目的とする研修等を行う。(管理職対象)
- 5年10月～ キャリアデザイン形成を目的とする研修等を行う。(固有職員対象)
- 6年 4月～ 全職員の中長期的なキャリア形成とその実現に向けて話し合い、自律的な成長を促進する面談(年2回)を行う。

職員が働きやすく働き甲斐を実感できる職場環境整備を行う。

- 4年 4月～ 利用可能な育児・介護休業等の諸制度を周知する。
- 4年 4月～ 男女が共に働きやすく働き甲斐を実感できる職場に向けた課題の整理と解決策の検討
- 5年 4月～ 男女が共に働きやすく働き甲斐を実感できる職場に向けた方策の順次実施
- 毎年度 全職員向けにハラスメント防止に関する研修を行う。
- 毎年度 全職員向けにメンタルヘルスに関する研修を行う。

求人サイト等を活用して女性求職者へPRし、採用試験の応募者を増やす。

- 4年 4月～ 女性求職者へのPR方法について女性職員へのヒアリングを行う。
- 4年 8月～ 職員募集案内において女性求職者に対するPRを行う。
- 5年 4月～ 女性社員を中心に採用活動に向けたPR内容の検討を行う。
- 5年 8月～ 男女が共に活躍できる制度の整った職場であることのPRを行う。
- 毎年度 職員募集案内の中で公社における育児休業の取得状況を掲載する。