

育児・介護と仕事の両立及び女性活躍推進に関する行動計画

独立行政法人都市再生機構

I 計画期間

令和6年4月1日から令和11年3月31日まで

II 本計画の位置づけ

独立行政法人都市再生機構（以下「UR」という。）は、ダイバーシティ&インクルージョン（以下「D&I」という。）の推進について、第5期中期計画において「多様化する社会ニーズに対応するため、引き続きD&Iに対する職員の理解を深めるとともに、女性の積極的な採用や活躍推進、障害者を含む多様な人材の就業継続支援など、多様で柔軟な働き方がしやすく、職員の生産性の向上や創造力の発揮に資する職場環境づくりを推進することで、企業価値の向上を図る。」と位置付けている。

本計画は、中期計画等の上位計画を受けてURが取り組むD&Iの推進に係る多様な課題のうち、特に「育児・介護と仕事の両立」及び「女性活躍推進」に関する行動計画を取りまとめたものである。

これは、相互に関連する事項が多い次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく一般事業主行動計画を一体的に策定・公表するとともに、UR内に広く周知することで役職員の更なる意識改革を促すことを目的としている。

III URにおける育児・介護と仕事の両立及び女性活躍推進に関する主な課題

（1）育児・介護と仕事の両立に関する課題

①女性職員の産休育休後の復職率は極めて高く、出産育児が直ちに離職に結び付く状況ではないが、女性職員を積極的に採用していること、男性職員の育児休業取得が増えていること、職員のボリュームゾーンである団塊ジュニア層が介護年齢に移行していること、定年延長により高齢職員の割合の増加が見込まれることから、育児・介護を事由とする休業者の割合がさらに増加する見通しである。

また、晩婚化、晩産化及び少子化（1人当たり介護親族の増）により育児・介護のダブルケアに直面する職員も男女問わず増加することが予想される。

②ダブルケアへの対応を含む介護と仕事の両立支援に関する取組として制度周知や研修などを実施してきているが、育児との両立支援に比べると取組内容や情報量が十分とはいえず、引き続き組織としてのノウハウの蓄積やロールモデルの提示による研修などの拡充が求められている。

（2）女性活躍に関する課題

近年の積極的な女性職員採用が奏功し、全体の女性職員比率は着実に向上〔18%（H30）→23%（R5）〕しているが、管理職層における女性比率は〔5%（H30）→8%（R5）〕と向上しているものの、引き続き性別に偏らない若手・中堅職員の育成、管理職研修の拡

充、女性管理職のロールモデルの提示などの取組が必要である。

IV 課題解決に向けた取組

前述の課題を解決するために、以下の項目を重点的に取り組んでいく。

(1) 仕事との両立を支援する取組

目標：計画期間を通して男性の育児休業取得率を平均 50%以上とする

①働く時間と場所の柔軟化

- ・育児や介護等と仕事との両立を目的とする制度をはじめとした、時間と場所の柔軟化に資する各種制度についてのモニタリングを継続。
- ・情報発信や研修等を通じ、それらの制度を誰もが利用しやすい職場環境の更なる醸成を図る。
- ・業務内容に応じたテレワーク※の活用

※テレワークの3分類：サテライトオフィス勤務、在宅勤務、モバイルワーク

②情報発信の強化

- ・社内報やイントラネットの活用等、多様な手法による情報発信を強化

③研修の継続と拡充

- ・働く時間と場所の柔軟化に関する一般職員及び管理職向け研修を拡充
- ・育児と仕事の両立に関する一般職員及び管理職向け研修を継続
- ・男性の育児参加に関する一般職員及び管理職向け研修を拡充
- ・介護と仕事の両立に関する一般職員及び管理職向け研修を拡充
- ・職員の研修受講機会を増やすため、周知を強化するとともにWeb会議や動画共有システム等のツールを積極的に活用

(2) 女性職員数の拡大と育成のための取組

①女性職員数の拡大

目標：新規採用者に占める女性の割合を4割以上とする

- ・女性が活躍できる職場であることを積極的に情報発信
- ・採用者に占める女性割合の拡大

②女性職員の育成

目標：女性の管理職等※を、計画期間内に3割増とする（令和5年度末実績78人）

※管理職に加え、管理職経験者及び管理職と同等の職務能力を求められる立場にある者をいう。

- ・若手・中堅職員向け研修の継続
- ・先輩女性職員と接する機会の提供の継続
- ・ロールモデルとなり得る女性管理職等の増加