

# 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

2019年4月1日～2024年3月31日

## 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、ダイバーシティの推進について、第4期中期計画へ「多様化する社会ニーズに対応し、働き方改革を推進するため、女性の積極的な採用や女性が活躍しやすい環境整備、障害者も含む多様な人材の就業継続支援、職員の理解向上を図るとともに、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を整備する」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が取り組むダイバーシティ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」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の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、近年、女性職員を積極的に採用していること、また、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することから、育児・介護を事由とする部分休業者の割合が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・介護のダブルケアへ直面する職員も男女問わず、増加が予想される。

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は職員からの期待が強いが、育児とのそれに比べ後発であるため組織としてノウハウの蓄積が急がれる。

また、一般職員への周知や研修はH30年度に本格的に取り組んだところで、全社的な拡大と浸透は今後となる。

### （2）女性活躍に関する課題

近年の積極的な女性採用が奏功し、全体の女性職員比率は着実に向上〔14%（H27）→18%（H30）〕しているが、意思決定層（管理職層）における女性比率は5%（H30）であり、若手・中堅女性職員に身近なロールモデルを示すため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

#### ①働く時間の柔軟化

- ・改善検討のために現行制度についてのモニタリングを継続、特に時間制約の事由（育児、介護等）ごとにきめ細かいニーズを把握
- ・育児や介護等と仕事との両立に必要な制度の整備、運用支援

目標：平成 31 年度に「小 1 の壁」乗り越え支援として部分休を延長

#### ②働く場所の柔軟化

- ・テレワーク※推進に向けた環境整備
- ※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

#### ③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拡充

#### ④研修の継続と拡充、強化

- ・育児と仕事の両立に関する一般職員向け研修を継続
- ・育児と仕事の両立に関する管理職向け研修を強化
- ・介護と仕事の両立に関する研修を拡充（人事部門担当者向、一般職員向）
- ・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 TV 会議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み

#### ①女性職員数の拡大

- ・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

目標：新卒採用者に占める女性の割合を 4 割以上とする

#### ②女性職員の育成

- ・若手・中堅女性職員向け研修の拡充
- ・先輩女性職員と接する機会の創設
- ・ロールモデルとなり得る女性管理職等※の増加

目標：女性の管理職等※の人数を、計画期間内に倍増（平成 30 年度末実績 39 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