

独立行政法人住宅金融支援機構 人材活躍行動計画

一人一人が仕事と生活を両立しつつ働きがいを感じながら、多様な人材が活躍する働きやすい組織を目指し、次の行動計画を策定する。

計画期間：令和8年4月2日～令和13年4月1日

目標1：①管理職に占める女性職員の割合を15%以上とする。
※令和15年4月1日には20%以上を目指す。
②主任調査役及び調査役に占める女性職員の割合を40%以上とする。

<取組内容>

- 出産等のライフイベントを理由とする女性職員の就業継続への不安を払拭し、離職を防止するとともに、仕事と生活の両立を踏まえたキャリア形成を支援するため、女性職員向けキャリア研修を実施する。
- 新たな業務等を早期に経験する機会の設定、知識・スキル等の向上に資する研修の実施等により、成長の機会を提供する。
- 将来的に機構の意思決定に参画する幹部候補養成のため、上位等級職務遂行能力を備えた意欲のある職員を積極的に登用するほか、外部機関との交流等による高い意識の醸成に積極的に取り組む。

<実施時期>

令和8年4月から

目標2：①職員の育児休業の取得率を原則として100%とする。
②取得対象者である男性職員の原則として100%が、配偶者の出産のための休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得する。

<取組内容>

- 育児休業等の仕事と育児を両立させるための各種支援制度を改めて全職員に周知・浸透させ、男女問わずこれらの支援制度を利用しやすい職場環境を醸成するとともに、職員間での支え合いを活発にするため、多様な働き方に対する職員の理解を促進する。
- 産育休・復職といったライフイベントによるキャリアの転換時期にある職員をサポートするため、産育休期間にある職員同士のオンラインサロン開催や、メンター制度の活用による情報提供等を実施する。
- 育児相談窓口サービスの利用促進のため、社内掲示板等を活用して職員に周知する。

<実施時期>

令和8年4月から

その他：女性特有の健康課題についての取組

女性特有の健康課題について、「職場での理解促進（土台づくり）」「健康管理・相談対応窓口の認知向上」「リテラシー向上」の3つの観点を踏まえ、以下の取組を継続的に実施する。

<取組内容>

●職場での理解促進（土台づくり）

健康経営に取り組む他社の事例を参考に、研修等を実施する。

●健康管理・相談対応窓口の認知向上

健康診断、がん検診等の職員向け周知と併せて女性の健康・育児相談窓口サービスについて周知する。

●リテラシー向上

職場における理解促進（土台づくり）及び健康・相談対応窓口の認知向上の取組と併せて、女性特有の健康課題について、社内掲示板等を活用して職員に周知する。

<実施時期>

令和8年4月から